

NEWS LETTER

8月、夏本番ですね。節電を意識した夏が続いていますが、貴社ではどのような節電に取り組んでいらっしゃいますか？

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

8

2013

精神障害による 労災支給決定件数が 475件で過去最高を更新

教育訓練経費の20%が
従業員に支給される
教育訓練給付制度
高校生をアルバイトに
雇い入れる際の注意点
企業のOFF-JT実施状況

中田人事労務事務所

兵庫県姫路市夢前町菅生潤1974-130

TEL : 079-335-2531 / FAX : 079-335-2532

精神障害 による労災支給決定件数が 475件 で 過去最高を更新

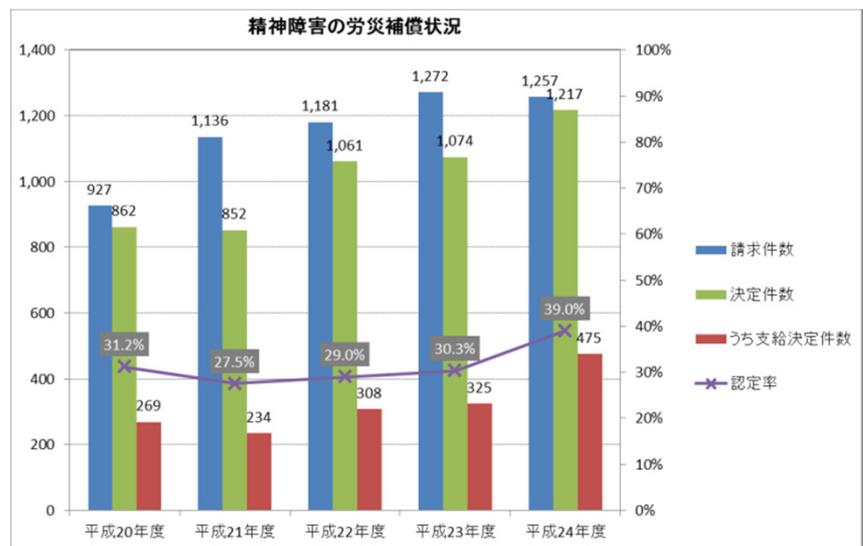
長時間労働や仕事のストレスによって過重な負荷がかかり、従業員が脳・心臓疾患や精神障害を発症するケースが増加しています。特に、精神障害については、平成23年12月に新通達（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」）が出され、心理的負荷評価表が具体的に改定されたことにより、認定件数の増加が予想されていました。先日、この請求状況に関する平成24年度の調査結果が厚生労働省より発表されたことから、以下ではこの結果についてとり上げたいと思います。

1. 脳・心臓疾患の労災補償状況

脳・心臓疾患の請求件数は842件となり、前年の898件から56件減少して3年ぶりに減少に転じました。また支給決定件数については310件から28件増加して338件となり、こちらは2年連続で増加し、依然として高水準で推移しています。支給決定件数について業種別にみていくと「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「製造業」の順に多くなっています。

2. 精神障害の労災補償状況

精神障害の労災補償状況は右図のとおりです。平成24年度の請求件数は前年の1,272件から15件減少して1,257件となりましたが、こちらも依然として高水準で推移しています。そして、支給決定件数については前年の325件から大幅に増加して475件となり、過去最高を更新する結果となりました。また、認定率をみると前年の30.3%から39.0%に上昇しており、この動きから今後、精神障害の労災認定が更に増加していく可能性があります。



次に、支給決定件数を業種別にみていくと「製造業」、「卸売業、小売業」、「運輸業、郵便業」および「医療、福祉」の順になっています。また、年齢別としては30代と40代を中心に多くなっています。

3. 精神障害の出来事別の分類

2. の支給決定件数475件を具体的な出来事別に分類すると上位項目は次のとおりとなっています。

- ① 仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった（59件）
- ② （ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた（55件）
- ③ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした（51件）

企業としてはこのような事象に注意を払い、社内に相談窓口を設置したり、管理職を中心に社内研修を実施するなど具体的な対策が求められます。

教育訓練経費の20% が従業員に 支給される 教育訓練給付制度

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、従業員から「資格取得に向けて専門学校に通うことになったため、雇用保険の被保険者番号を教えてください」という申し出がありました。資格の勉強と雇用保険と何か関係があるのですか？



総務部長

おそらく、従業員の方は雇用保険の「教育訓練給付」の受給を考えているのだと思います。教育訓練給付とは、一定の条件を満たした雇用保険の被保険者等が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に支給される給付金を言います。



社労士

なるほど、従業員本人に支給されるのですね。その一定の要件というのはどのようなものですか？また、どれくらいの金額が支給されるのですか？



はい、概要を押さえておくと、受講する教育訓練を開始した日に、継続して3年以上、雇用保険の一般被保険者であることが必要になります。また、退職者についても一定の要件を満たせば対象になります。金額については、受講する教育訓練施設に支払った経費の20%相当額（上限10万円）になっています。



少しでも給付金が支給されるとすると、勉強する気にもなりますね。受給にあたり、会社は何か手続きを行う必要があるのですか？



教育訓練給付については、あくまでも受給する本人が手続きをすることになるため、会社は何も行う必要はありません。今回、従業員の方が相談に来たのは、手続きをする際に雇用保険の被保険者番号が必要になるからだと思います。



そうなのですね。それでは本人の番号を伝えておきます。ところで、申請は事前に行う必要があるのですか？



いえ、事前の手続きはなく、教育訓練を受講した後で手続きを行うことになります。受給資格を満たしているか不安な方は、受講前に支給要件の照会をすることもできますので、従業員の方に案内してもよいかもしれません。



そうですね。そもそも制度を知らないという従業員もいるかもしれませんので、制度の概要から案内しておこうと思います。ありがとうございました。



【ワンポイントアドバイス】

1. 教育訓練給付は継続して3年以上、雇用保険の一般被保険者である人等が対象となる。
2. 厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練が教育訓練給付の対象となる。
3. 受講前に受給資格があるかの支給要件照会を行うことができる。
4. 手続きは従業員自身で行い、従業員自身に支給される給付金である。

高校生をアルバイトに 雇い入れる際の注意点

まもなく夏休みを迎え、高校生をアルバイトとして雇用する企業も増える時季となりました。労働基準法では、満20歳未満の者を通常の労働者と分け、労働条件等の一部に規制を設けていますので、その内容を確認しておきましょう。

1. 満20歳未満の者の労働基準法における区分

労働基準法では、満20歳未満の者を以下のように区分し、「児童」については、原則として労働させてはならないとしています。多くの高校生が該当する「年少者」についても、一定の規制が設けられています。

- ・ 満20歳未満の者…未成年者
- ・ 満18歳未満の者…年少者
- ・ 満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの者…児童

2. 年齢確認と証明書の備え付け義務

高校生を雇い入れる際、企業と本人の間で雇用契約を結ぶこととなりますが、併せて親権者等の同意を得ておく必要があります。また企業には、年齢を確認できる書類（たとえば住民票記載事項証明書）を備え付けることが法令で義務付けられています。そのため、雇い入れる際には必ず年齢を確認することが求められます。なお、備え付けがされていなかった場合には、30万円以下の罰金という罰則が設けられているため、確実に行っておきたいものです。

3. 労働時間管理における注意点

高校生に関しては労働時間の取扱いについても注意する必要があります。具体的には、1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えて勤務させることができず、また変形労働時間制やフレックスタイム制を適用することも禁止されています。

次に残業の取扱いについては、一般従業員の場合、36協定を労働基準監督署に届け出ることにより、法定労働時間を超えて時間外労働や休日労働をさせることが可能となりますが、高校生の場合、原則として禁止とされています。ただし、以下のいずれかに該当する場合は、例外として法定労働時間を超えて勤務させることができます。

- ①1週間の労働時間が40時間以内であり、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮すれば、同一週内の日について労働時間を10時間まで延長可能
- ②1日8時間、1週間48時間以内であれば、1ヶ月または1年単位の変形労働時間制を適用可能

また、高校生の場合、深夜（午後10時から午前5時まで）における勤務についても原則として禁止されています。ただし、交替制で勤務する満16歳以上の男性等において、一部に限りこれが認められています。

業務が繁忙となると、アルバイトにも残業をさせるというケースが発生しますが、高校生については勤務時間を法定労働時間の範囲内とし、また深夜の時間帯に勤務させないように、日々の労働時間管理をよりしっかり行う必要があります。

企業のOFF-JT実施状況

企業の成長・発展のためには従業員の能力向上が欠かせません。そのために企業では、従業員向けのさまざまな教育訓練を実施していることでしょう。ここでは平成25年3月に発表された厚生労働省の能力開発基本調査（※）から、従業員規模別の企業のOFF-JTの実施状況を紹介します。

規模が大きくなると実施割合も高まる傾向に

上記の調査から、従業員規模別に調査対象企業のOFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練）の実施状況をまとめると、以下のようになります。

従業員規模別 企業のOFF-JT実施割合

（単位：％）

	正社員			正社員以外		
	21年度	22年度	23年度	21年度	22年度	23年度
30～49人	46.8	51.6	48.7	20.4	21.7	19.5
50～99人	62.3	64.9	63.0	27.5	24.4	27.9
100～299人	72.1	77.3	71.4	31.6	30.5	31.2
300～999人	76.4	83.4	84.9	32.1	35.8	39.7
1000人以上	85.0	83.8	83.3	46.3	48.1	50.4

厚生労働省「平成24年度 能力開発基本調査結果の概要」などより作成

23年度の正社員へのOFF-JTの実施状況をみると、50～99人規模以上では、60%以上の企業が実施しています。30～49人規模でも48.7%と50%近い数字になりました。また、300人を超える規模では80%を超えており、従業員規模が大きくなると、正社員へのOFF-JTを実施する企業の割合が高くなるようです。

一方、正社員以外へのOFF-JTの実施状況をみると、正社員の場合と同様に、従業員規模が大きくなるにつれて、実施割合が高くなっています。とはいえ、1000人以上の規模でようやく50%を超える程度で、それ以下の規模では40%にも満たない状況です。

調査年により数値の増減はありますが、正社員、正社員以外とも、従業員規模が大きい方がOFF-JTの実施割合が高くなる傾向に変わりはないようです。

必要な教育訓練にはできるだけ参加できる体制を

日常の業務に就きながら行われる教育訓練であるOJTとは異なり、通常の業務を離れて行うOFF-JTは実施しにくいという企業もあるでしょう。また、外部講師を招いたり外部研修に参加させたりする費用の問題もあるため、すべての企業でOFF-JTを実施できるわけではありません。しかし、企業の成長発展には、従業員の能力向上が必要なのはいうまでもありません。企業にとって必要と思われる教育訓練などは、できる限り行っていけるようにしたいものです。

（※）厚生労働省「能力開発基本調査」

日本国全域において、日本標準産業分類による15大産業に属する、30人以上の常用労働者を雇用する企業のうちから、一定の方法により抽出した企業を対象に、9月から10月にかけて実施される調査です。詳細は次の厚生労働省のサイトで確認できます。<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/104-1.html>

8月は、夏季休暇を実施する企業が多いため、休暇スケジュールの確認をし、発注や納期ミスなどがないようにしましょう。

2013年8月

お仕事備忘録

- 1. 個人事業者の税金の納付
- 2. 随時決定の反映(4月昇給の場合)
- 3. 賞与所得税の納付
- 4. 夏季休暇にまつわる諸業務
- 5. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

1. 個人事業者の税金の納付

8月は、個人事業者の前年所得に係る税金の納付時期です。
納税に該当する方は資金繰り等を考慮して、納付漏れがないように気をつけましょう。
また、口座引落しの手続きをされている方は、必ず引落日を確認し、引落日に引落せるように資金繰りの調整をしましょう。

- 例
- ・個人事業税（第1期分）
 - ・個人都道府県民税・市町村民税（第2期分）

2. 随時決定の反映（4月昇給の場合）

随時決定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8月給与から控除することになります。

3. 賞与所得税の納付

7月に賞与を支給した事業所は、今月の源泉徴収所得税の納付の際に忘れないように納付しましょう。

4. 夏季休暇にまつわる諸業務

今回は、夏季休暇を実施した後の諸業務の再確認をしましょう。

◆配達物の扱い

休暇中の郵便物の配達を休止している企業は、一斉に受取る書類が多いので、なくさないように速やかに関係部署あるいは該当者へ配布しましょう。

◆社員の勤怠管理

休暇中に事故などで怪我をしていないか、出勤しているかの確認をしましょう。

また、企業によっては来月から衣替えの時期になります。

事務服や作業服などを配布している企業は、在庫の確認をし、一斉に渡せるように事前準備が必要です。

5. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

【お礼状の注意事項】

- ・なるべく早く送ること
- ・葉書でも充分
- ・お礼状は、“出す”ことが肝心
- ・「ついでにお礼・・・」は厳禁

お礼状の書式例

〇〇株式会社
〇〇〇様

〇年〇月〇日

〇〇株式会社
〇〇〇〇

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のお引き立てを賜り、厚く御礼申し上げます。

さてこの度は、結構なお品をご恵贈いただきありがとうございます。書面をもちまして御礼申し上げます。

暑さ厳しき折から、お身体ご自愛下さい。

敬具