

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

1. 連合「なんでも労働相談ダイヤル」8 月分集計結果
2. 入社時の社会保険標準報酬月額の設定方法
3. 過労死等の防止について

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

1. 連合「なんでも労働相談ダイヤル」8 月分集計結果

連合が 2017 年 8 月の「なんでも労働相談ダイヤル」集計結果を公表しました。相談受付件数は 880 件で前年同月(983 件)を 103 件下回り、7 か月ぶりに 900 件を下回りました。

全体の相談受付件数は減少傾向となりましたが、相談内容別に見た場合「セクハラ・パワハラ・嫌がらせ」が前年同月比 24 件増の 141 件と最多で増加傾向にあります。厚生労働省による個別労働紛争相談に関する統計でもいじめや嫌がらせに関する相談が急増していることから、企業のハラスメント対策が急務であることがうかがえます。

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により、企業にハラスメントの相談窓口設置等、相談体制の整備が義務付けられています。

山口事務所ではハラスメント相談の外部窓口となる業務も行っていますので、相談窓口を社外に設置することを検討されている場合はご相談下さい。

参考：https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan_report/data/201708.pdf

(望月)

2. 入社時の社会保険標準報酬月額の設定方法

不正な届出により標準報酬月額を低く抑えていた会社が発覚し、年金事務所の調査が厳しくなっています。

今後、標準報酬月額が著しく低い被保険者がいる会社を調査対象とすることが、9月25日に公表されました。

標準報酬を低く抑えることにより、会社、本人ともに保険料も低く抑えることができますが、傷病手当金や将来の年金給付の金額も低くなってしまいます。

法律上は、

・月給者：資格を取得した日現在の報酬の額 ÷ 対象期間の総日数(30日、31日等) × 30日

・時給者：資格取得日前1ヶ月に、同様の業務に従事し、かつ同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額

とされていますが、一般的には、

・月給者：決まって支払われる給与月額(通勤費の月額も含める)

・時給者：時給 × 月平均所定労働時間 + 通勤費の月額

により、入社後の適切な給与月額を想定して算出します。

また、

・基本給、通勤手当だけでなく、見込まれる残業代等を加算

・賞与が年4回支給されることが決まっている場合は、年間賞与 ÷ 12 を月額に加算することになります。

突発的な残業や歩合の変動により、届け出た標準報酬月額と実際の給与月額との差が大きくなることもあります。

年金事務所の調査で指摘された場合には、差が生じた理由を説明できるようにしておきましょう。

参考:

<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T170925T0020.pdf>

(佐藤)

3. 過労死等の防止について

毎年 11 月は、全国で「過労死等防止啓発月間」となります。そこで今回は、改めて過労死等の定義や防止するための重要なポイントをお伝えしたいと思います。

1. 「過労死等」とは

過労死等とは、下記の通りに定義付けされています。

- (1) 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- (2) 業務における強い心理的負荷(ストレス)による精神障害を原因とする自殺による死亡
- (3) 死亡には至らないが、業務における過重な負荷及び強い心理的負荷(ストレス)を原因とする脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

(1)のように過重労働による身体への健康障害だけでなく、(2)のようにストレスによる心への健康障害も含まれています。また、結果的に死亡には至らなかったが原因が過重な負荷やストレスである場合も同様になります。

2. 過労死等を防止するための重要なポイント

過労死等を防止するための重要なポイントとしては、以下のようなものが挙げられます。

(1) 長時間労働の削減

長時間労働は、疲労の蓄積をもたらす重要な要因と考えられ、脳血管疾患・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られています。具体的には、「発症前 1 ヶ月間に概ね 100 時間以上の時間外労働」又は「発症前 2～6 か月の平均時間外労働時間が概ね 80 時間以上」認められる場合は、発症と業務との関連性が強いと言われて

います。
長時間労働の削減をするためには、各従業員の「適正な労働時間の把握」及び「36 協定における適正な限度時間の設定及び遵守」が重要だといえます。各従業員の労働時間の現状を適正に把握した上で、時間外労働を月 45 時間以内の限度時間内に抑えるほか、特別条項を適用する場合でも 80 時間を超えないように管理することが求められます。

(2) メンタルヘルス対策の推進

仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレス等を感じている労働者の割合は、5 割を超えていると言われて

メンタルヘルスケア対策としては、「定期的なストレスチェックの実施」や「パワーハラスメント防止のための職場環境作り(例えば相談窓口の設置等)」等が挙げられます。ストレスチェックについては、労働者が常時 50 人未満の事業場は努力義務ですが、是非この機会に実施するのも良いでしょう。

以上となります。過労死等については昨今、電通事件を始めニュースとして大きく取り上げられ、防止対策が重要になってきています。是非、この機会にワーク・ライフ・バランスがとれる職場環境づくりをしてみても如何でしょうか。

参考：http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/0000138041_1.pdf

(岩瀬)

山口寛志著「雇用形態・就業形態別で示す就業規則整備のポイントと対応策」(新日本法規)2017年6月発行

http://www.sn-hoki.co.jp/shop/product/book/detail_50979.html

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで
社会保険労務士山口事務所

執筆：望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 渋谷 Monostep ビル 5 階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
