



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-14-4 エグゼ丸の内 907

初の「過労死等防止対策白書」 その内容とは？

◆法施行後、初の白書

政府は、平成 26 年に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づき、年次報告書「過労死等防止対策白書」を初めて公表しました。

この白書は、業界ごとの長時間労働の現状や過労死等の実態を解明するための調査研究、平成 27 年度に行われた過労死等防止対策の取組み、民間団体の活動等が記載されており、過労死や過労自殺の現状や防止策などを 280 ページにわたってまとめられています。

◆「残業 80 時間超」企業の割合は？

企業へのアンケート調査によると、1 年のうち 1 カ月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員について、過労死ラインとされる時間外労働時間月 80 時間を超えると回答した企業は 22.7% でした。

業種別に見てみると、「情報通信業」(44.4%) が最も多く、「学術研究、専門・技術サービス業」(40.5%)、「運輸業、郵便業」(38.4%) が続いています。

また、残業の発生する理由としては、「業務量が多い」「人員不足」「業務の繁閑の差が激しい」「顧客からの不規則な要望に対応する必要がある」等を挙げる企業が多くなっています。

労働者への「残業時間別の疲労度蓄積度、ストレスの状況」の調査では、残業時間が長いほど「疲労蓄積度」と「ストレス」が高いと判定される割合が多く、正社員の 36.9% が高ストレスと判定されたことがわかりました。

◆現状を知るためには周知・啓発が必要

白書の第 3 章では、過労死等の防止のための対策の実施状況が報告されています。

労災認定事案等の分析や、ポスター、パンフレット・リーフレット、新聞広告、Web 広告、Web サイト等による周知・啓発、相談体制の整備等の実績を報告しています。

なお、厚生労働省のホームページでは「過労死等防止対策白書」のダウンロードが可能であり (<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000138529.html>)、10 月下旬からは政府刊行物センターなどで販売予定とのことです。

二次補正予算が成立！ 新たに創設される助成金は？

◆厚労省関係の予算は 5,698 億円

10月11日に臨時国会で平成28年度の第二次補正予算が成立しました。

今回の補正予算は特別会計を含めると4兆5,221億円となっており、「災害対策」や「低所得者への現金給付」等が盛り込まれています。

このうち厚生労働省関係の予算は5,698億円（うち特別会計52億円）ですが、働き方改革の実現や介護人材の確保、介護離職防止の推進等が盛り込まれた「一億総活躍社会の実現の加速」という項目が約78.6%（4,477億円）を占めているのが特徴です。

◆助成金関連予算の内容は？

助成金の関連予算では以下の内容が盛り込まれています（支給要件の詳細等については今後、厚生労働省から発表される予定です）。

（1）保育関連事業主に対する職場定着支援助成金の拡充（制度要求）

保育事業主による「魅力ある職場づくり」のための雇用管理改善の取組について助成の拡充を行うものです。

（2）介護離職防止支援助成金（仮称）（11億円）

仕事と介護の両立に資する職場環境整備に加え、労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰や介護のための時差出勤制度などを実現した事業主を支援するものです。

（3）生活保護受給者等を雇い入れる事業主への助成措置の創設（制度要求）

ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として生活保護受給者等を新たに雇い入れた事業主に対し、助成金を創設するものです。

（4）65歳超雇用推進助成金（仮称）の創設（6.8億円）

65歳以上への定年の引上げ、定年の廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した場合に当該措置の内容に応じて一定額を助成する65歳超雇用推進助成金（仮称）を創設するものです。

（5）キャリアアップ助成金の拡充（制度要求）

中小企業において有期契約労働者等の賃金規定等を改訂し、3%以上増額した場合、生産性向上を加味して助成額の加算を行うものです。

（6）熊本地震からの復旧・復興としての地域雇用開発助成金の拡充（制度要求）

熊本県において事業所を設置・整備し、地域に居住する求職者等を雇い入れる事業主に対し助成を行う特例メニューを創設するものです。

「配偶者控除の存続・廃止」の議論で家族手当が変わる？

◆配偶者控除、一転して存続へ

政府・与党は、「働き方改革」の一環として議論が進められていた所得税の配偶者控除廃止について、来年度は見送りにすることを決定しました。廃止から一転、対象範囲を広げるべきという議論も出てきています。

現時点でこの「配偶者控除」の先行きは不透明ですが、これが企業に与える影響について考えてみましょう。

◆会社員の妻の多くは「103万円の壁」にあわせてパートに出ている

会社員の妻がパートなどで収入を得ると、年収に応じて以下のものが発生します。

- ・100万円以上：住民税が発生
- ・103万円以上：所得税が発生（夫の配偶者控除がなくなる）
- ・106万円以上：一部に社会保険料が発生（今年10月以降、一定要件を満たす者のみ）
- ・130万円以上：全員に社会保険料が発生
- ・141万円以上：夫の配偶者特別控除がなくなる

今回議論されているのが年収103万円以上の部分で、いわゆる「103万円の壁」です。

パートとして働く「会社員の妻」の多くが、この「103万円の壁」を超えないよう調整しているのは周知の通りです。

◆多くの企業も「103万円の壁」に合わせて配偶者手当を支給

一方で企業側も、「103万円の壁」に合わせて家族手当（配偶者手当）を支給しています。

人事院の「平成27年 職種別民間給与実態調査」によると、家族手当を支給している企業のうち半数以上（約58.5%）が、手当を支給する従業員の配偶者の収入を「103万円」までに制限しています。

年末調整において、従業員の配偶者の収入が103万円の上限を超えていないか、容易に確認できるからです。

◆配偶者控除に影響されない家族手当の議論

将来的に配偶者控除が廃止されるにせよ、逆に対象範囲が拡大されるにせよ、「103万円の壁」を基準として家族手当（配偶者手当）の額を定めている多くの企業はその基準を失うこととなります。

すでにトヨタ自動車やホンダといった企業が扶養配偶者への手当を廃止し、その分子供への手当を増額すると発表しています。

従来のままの家族手当制度を見直すべき時期に来ているのかもしれない。

増加する「障害者雇用」の現状と今後の課題

◆増える障害者雇用

国による障害者雇用対策が講じられている中で、障害者の就職件数は年々増加しています。

厚生労働省の「平成 27 年度 障害者の職業紹介状況等」の調査でも、ハローワークを通じた障害者の就職件数は平成 26 年度の 84,602 件から大きく伸びて 90,191 件（対前年度比 6.6%増）となり、7 年連続で増加したと公表されています。

特に、最近は精神障害者の就職件数が大幅に増加しているようです。

◆法定雇用率達成の企業はまだ少ない

一方、エン・ジャパン株式会社が実施した「障がい者雇用」についてのアンケート調査（回答 233 社）によると、従業員数 50 名以上の企業で法定雇用率（2.0%）を「達成している」と回答したのは約 31% だったそうです。その他は、「雇用しているが雇用率は未達成」が 31%、「50 名以上の企業だが雇用していない」が 38% となり、法定雇用率を達成している企業が大半を占めるとは言えない状況です。

平成 27 年の厚生労働省の調査でも、法定雇用率達成企業の割合は 47.2%と公表されており、その割合は増加しているものの、障害者の雇用が十分に進んでいるとは言えない状況です。

◆仕事内容や環境面の整備に課題を持つ企業が多い

上記のエン・ジャパン社のアンケート調査では、実際に雇用している職種や分野について尋ねたところ、「事務」（54%）および「軽作業」（37%）との回答が多くなっています。

また、雇用上の課題や懸念点として、「適した仕事があるか」「法定雇用率の達成」「設備・施設・機器など安全面の配慮」「周囲の社員の、障害への理解」などが挙げられており、仕事の内容や職場の環境面の整備に課題感を持つ企業が多いことがわかります。

◆採用後の体制まで含めた対応が必要に

最近は障害者へのパワハラ事案について報道されることも多く、職場内の障害者へのハラスメント、嫌がらせについて問題になっています。

企業側の雇用動機は様々ですが、今後、障害者雇用を推し進めていくうえでは、採用後の社内体制まで含めて障害者雇用に対する考え方を変化させていく必要があります。

オフィス石野よりひとこと

秋も深まり、ちらほらと紅葉した木々が見られるようになってきましたね。

さて、早いもので、労働安全衛生法で、ストレスチェックが義務付けられて、まもなく 1 年が経過します。

ストレスチェック制度では、「**常時 50 人以上**の労働者を使用する事業場」は

「平成 27 年 12 月 1 日～**平成 28 年 11 月 30 日**」に、ストレスチェックを実施する義務があります。

（結果通知や面接指導の実施は期間に含みません）

実施期限は今月末までと差し迫っておりますので、対象となっていないか、今一度ご確認ください。