

労務アシスト通信

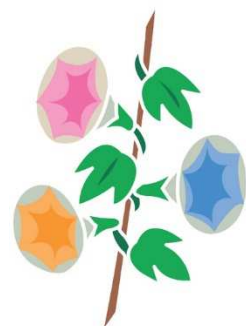
連絡先：〒252-0206

相模原市中央区淵野辺 3-15-1-3F

電話：042-704-9860 FAX：042-704-9861

メール：main@roumu-assist.com

H P：https://roumu-assist.com/



精神障害の労災が最多に ～令和元年度「過労死等 の労災補償状況」より

◆仕事の原因で精神疾患 労災申請・認定ともに最多

令和元年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。厚生労働省は、過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、平成14年から、労災請求件数や労災保険給付を決定した支給決定件数などを年1回、取りまとめています。

本調査によれば、仕事の原因で精神疾患にかかり令和元年度(2019年度)に労災申請したのは2,060件、支給決定件数は509件となり、いずれも統計開始以降最多でした。

◆業種別では「医療・福祉」が最多

請求件数でみると、業種別(大分類)では、「医療・福祉」426件、「製造業」352件、「卸売業、小売業」279件の順に多くなっており、支給決定件数でみると、業種別(中分類)では、「社会保険・社会福祉・介護事業」が48件と最も多く、次いで「医療業」

(30件)、「道路貨物運送業」(29件)と続きました。年齢別では、請求件数は「40～49歳」639件、「30～39歳」509件、「20～29歳」432件、支給決定件数は「40～49歳」170件、「30～39歳」132件、「20～29歳」116件の順に多くなっています。

◆パワハラ法制化による労災認定基準の改正

令和2年5月29日付けで精神障害の労災認定の基準が改正され、具体的出来事等に「パワーハラスメント」が追加されました。労災認定基準にパワハラの類型が新設されたことで、より早期にパワハラの問題が認識されることになります。会社にとっては、一層パワハラ問題も意識した対策が必要になってくるでしょう。

◆新型コロナウイルス感染症の影響

また、現在新型コロナウイルスの流行により、治療に当たる医療関係者はじめエッセンシャルワーカー等のメンタルヘルスの問題がたびたび話題に上っています。新型コロナウイルス感染症による働き方や環境の変化に伴い業務過多が生じ、結果的

に長時間労働に陥ってしまうというようなケースもあります。

今後、様々な変化を踏まえ、企業としても労災が起きないような環境づくりに取り組んでいきたいところです。

職場のトラブル相談 「いじめ・嫌がらせ」が トップ

◆個別労働紛争解決制度とは

個別労働紛争解決制度は、職場の労使トラブルの当事者が利用できる、3つのトラブル解決方法(労働相談、助言・指導、あっせん)のことです。労働相談は全国にある総合労働相談コーナー(労働局・労働基準監督署に設置)で受け付けており、助言・指導は労働局長によるもの、あっせんは紛争調整委員会によるものとなります。

主に労働者側からの利用になりますが、使用者側からの利用も可能で、費用は無料です。

個別労働紛争解決制度によると、訴訟による方法よりもトラブル解決までの期間が短いという傾向があり、こ

れは労使双方にとってメリットです。また、訴訟によるよりも解決のための費用が安く収まるのは、会社にとってメリットです。

トラブルは、大事(おおごと)になる前に対処するのが大事(だいじ)です。

◆令和元年度の状況

厚生労働省がまとめた令和元年度の状況では、「労働相談」(総合労働相談)件数は、12年連続で100万件を超えて、高止まりしています。このうち、労働条件その他の労働関係に関する事項のトラブル相談(労働基準法違反の疑いがある内容以外の民事上の個別労働紛争相談)は約28万件となっています。

そして近年、「民事上の個別労働紛争相談」、「助言・指導」、「あっせん」のいずれについても、「いじめ・嫌がらせ」に関する内容が、過去6年以上、相談件数のトップとなっています。

◆パワハラ防止法の施行

こうした情勢を背景に、職場のパワハラが問題となっており、今年6月にはパワハラ防止法(労働施策総合推進法)が施行され、企業にはパワハラを防止するための措置(就業規則や服務規律への

企業の方針の明確化、相談窓口の設置、研修の実施、当事者のプライバシー保護等)が義務付けられました。中小企業については、2022年3月31日までの努力義務期間を設けたうえで、2022年4月1日から適用されます。

「あの会社でパワハラを受けた」といったことが、口コミやSNS等で広まってしまうと(その真偽はさておき)、企業にとっては人材採用や経営の面で悪影響があります。労使トラブルの芽は小さいうちに解決するようにしたいですね。

【厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000643973.pdf>

7月の税務と労務の手続 期限【提出先・納付先】

10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限[年金事務所または健保組合]
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分>[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取

得届の提出[公共職業安定所]<前月以降に採用した労働者がいる場合>

- 労働保険料の納付<延納第1期分>[郵便局または銀行]

15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出[税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出[公共職業安定所]

31日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
 - 労働者死傷病報告の提出[労働基準監督署]<休業4日未満、4月～6月分>
 - 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
 - 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
 - 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
 - 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
 - 固定資産税・都市計画税の納付<第2期>[郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

