



彼岸花

NAO Letter

N
A
O
税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

9月

(長月) SEPTEMBER

17日・敬老の日
23日・秋分の日
24日・振替休日

日	・	9	23
月	・	10	24
火	・	11	25
水	・	12	26
木	・	13	27
金	・	14	28
土	1	15	29
日	2	16	30
月	3	17	・
火	4	18	・
水	5	19	・
木	6	20	・
金	7	21	・
土	8	22	・

9月の税務と労務

国 税／8月分源泉所得税の納付

9月10日

国 税／7月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

10月1日

国 税／1月決算法人の中間申告

10月1日

国 税／10月、1月、4月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)

10月1日



ワンポイント 収入印紙の形式改正

7月から契約書や領収書などに貼付等する「収入印紙」の形式が改正されています。これは、偽造事件が後を絶たないことから偽造印紙の流通を防止するため、31種類ある券種のうち200円以上の19券種について、見る角度で模様が現れる技術等が取り入れられ、全ての券種に特殊発光インキが使用されています。

労働者の 心の健康の保持増進 (メンタルヘルス対策)

近年、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が高くなっています。

また、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、社会的にも関心を集めているところ です。

職場に存在するストレス要因は、労働者自身の力だけでは取り除けないものもありますので、職場はメンタルヘルスケア^(注)について積極的に取り組むことが重要とされています。

(注)ここでいうメンタルヘルスケアとは、職場において講ずるよう努めるべきとされている労働者の心の健康の保持増進

のための措置を指します。

今回は、メンタルヘルス関連事項の動向および職場におけるメンタルヘルス対策についてお伝えします。

① 動向・計画

(一) 実態調査結果

厚生労働省の「平成二十八年労働安全衛生調査(実態調査)」を用いて動向を見ていきます。

① 休業者・退職者

メンタルヘルス不調により連続一か月以上休業した労働者の割合は〇・四%、退職した労働者の割合は〇・二%となり、前年と同水準で推移しています。産業別では、連続一か月以上休業した労働者は「情報通信業」が一・二%と最も高く、退職した労働者は「医療、福祉」において〇・四%と最も高いものとなっています。

② 取組状況

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は五六・六%(前年調査五九・七%)です。取組内容として多いものは、次のとおりです。

- ・「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調

査(ストレスチェック)」：六二・三%(同二二・四%)

・「メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供」：三八・二%(同四二・〇%)

・「メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備」：三五・五%(同四四・四%)

③ ストレスの内容

現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じている労働者の割合は五九・五%(同五五・七%)でした。その内容は次のとおりです。

・「仕事の質・量」：五三・八%(同五七・五%)

・「仕事の失敗、責任の発生等」：三八・五%(同三三・二%)

・「対人関係(セクハラ・パワハラを含む)」：三〇・五%(同三六・四%)

(二) 労働災害防止計画

労働災害を少しでも減らし、安心して健康に働くことができる職場の実現に向け、平成三十年代から五年間にわたり国・事業者・労働者等の関係者が目指す目標や重点的に取り組むべき事項を定めた「第十三次労働災害防止計画」が策定されました(厚生労働省)。

その中で、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を八〇%以上とすることを目標に掲げ(参考 平成二十八年調査五六・六%)、次の取組を推進することとされています。

① ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善について、好事例の収集・情報提供等の支援を行い、その取組を推進することで、事業場における総合的なメンタルヘルス対策の取組を推進

② 産業保健総合支援センターの支援等による小規模事業場におけるストレスチェック制度の普及を含めたメンタルヘルス対策の取組の推進

③ 労働者の心の健康の保持増進のための指針(後述)に基づく取組の推進。特に、事業場外資源を含めた相談窓口の設置を推進することで、労働者が安心してメンタルヘルス等の相談を受けられる環境を整備

二 心の健康の保持増進策

次に、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針。平成十八年策定、平成二十七年改定）を基に、職場におけるメンタルヘルス対策について触れていきます。

（一）主な取組

メンタルヘルス対策の取組内容として、次のものが掲げられています。

- ・ 衛生委員会における調査審議
 - ・ 「心の健康づくり計画」の策定
 - ・ 事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任
 - ・ 教育研修、情報提供
 - ・ ストレスチェックの実施
 - ・ 職場環境の把握と改善
 - ・ メンタルヘルス不調への気づきと対応
 - ・ メンタルヘルスに関する個人情報保護への配慮
 - ・ 心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いの防止
- ※ 指針の詳細や具体的取組の例は、厚生労働省のホームページに公開されていますので、そちらも併せてご参照ください。

（二）取組の推進

メンタルヘルスケアは、中長期的視野に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進にあたっては、事業者が労働者の意見を聞きつつ事業場の実態に則した取組を行うことが必要とされています。このため衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。また、取組の推進においては、次の「四つのケア」が継続的かつ計画的に行われることが重視されています。

① セルフケア（労働者自身によるもの）

労働者に対し、次の事項に対する教育研修、情報提供を実施するほか、相談体制の整備等を行います。

- ・ ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ・ ストレスチェックなどを活用したストレスへの気づき
- ② ラインによるケア（管理監督者によるもの）

ラインによるケアで大切なのは、管理監督者が「いつも

と違う」部下に早く気づくこととです。それまで遅刻をしたことなどなかった部下が遅刻を繰り返したり、無断欠勤をするようになるなど、いつもと違う状態が生じたときに速やかに気づくことができるよう日頃から部下に関心を持つて接していきましょう。

また、部下からの自発的な相談に対応するため、相談しやすい環境や雰囲気を整えることのほか、長時間労働等により過労状態にある部下、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した部下、特に個別の配慮が必要と思われる部下に対しては、管理監督者から声をかける・適切な情報を提供する等の対応も行っていくとよいでしょう。

③ 事業場内産業保健スタッフ等によるケア（産業医、衛生管理者等によるもの）

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、心の健康づくり計画の

実施にあたり、中心的な役割を担うこととなります。

④ 事業場外資源によるケア（事業場外の機関、専門家によるもの）

会社が抱える問題や求めるサービスに応じて、専門的な知識を有する各種の事業場外資源の支援を活用することは有効です。労働者が相談内容等を職場内に知られることを望まないような場合にも、事業場外資源を活用していくとよいでしょう。

（三）小規模事業場の対応

常時使用労働者数が五〇人未満の小規模事業場（産業医や衛生管理者の選任が義務づけられていない事業場）では、メンタルヘルスケアを推進するにあたって、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合もあります。

このような事業場では、衛生推進者又は安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルス推進担当者に選任するとともに、地域産業保健センター等の事業場外資源の提供する支援等を積極的に活用していきましょう。

随時改定の取扱い変更 (社会保険)

平成30年10月1日より、健康保険および厚生年金保険の標準報酬月額を取り扱いが改正され、「業務の性質上、季節的に報酬が変動することにより、通常の方法によって随時改定を行うことが著しく不当であると認められる場合について、新たに保険者算定の対象とする」とされました。

従来、定時決定(毎年4月から6月の報酬に基づき9月以降の標準報酬月額を決定する)の際に行われていたものと同様の扱いを随時改定においても行うこととし、昇給月または降給月(以下「変動月」と表記)以後の3か月間の報酬を用いて算出した標準報酬月額と、変動月以後3か月および変動月前9か月の1年間の報酬を用いて算出(算出方法などの詳細は割愛します)した標準報酬月額の間に2等級以上の差があり、当該差が業務の性質上例年発生することが

見込まれる場合、年間報酬の月平均額で算定を行えるというものです。

例えば、

- ・夏季、冬季など特定の時期に繁忙期(または閑散期)を迎えるホテル等の業種
- ・業種を問わず、人事異動や決算など特定の時期が繁忙期となり残業代が増加する総務、会計等の部署
- ・特定の時期に収穫期を迎える農産物の加工の業種

などにおいて、昇給や降給による固定的賃金の変動と時間外手当などの非固定的賃金の増減が例年同時期にあり、変動月以後3か月の報酬平均額と年間の報酬平均額とが著しく乖離する場合等に該当する可能性があります。手続きの際は、年間報酬の平均で算定することの申立書(例年、特定期間が繁忙・閑散となることの理由等を記載)や被保険者の同意書を提出します。

制度詳細や手続き様式の問い合わせ窓口は年金事務所(健康保険組合の手続きは各組合)です。

介護サービス利用時の 負担割合変更(介護保険)

介護サービスを利用する場合には、利用者は費用の一定割合を負担することとされています。この利用者負担割合について、これまでは1割又は一定以上の所得のある者は2割とされていましたが、平成30年8月から65歳以上(第1号被保険者)であって、現役並みの所得のある者は費用の3割を負担することとされました。

現役並み所得とは、合計所得金額(収入から公的年金等控除や給与所得控除、必要経費を控除した後の額で、基礎控除や人的控除等の控除をする前の額)が220万円以上あることをいいます。ただし、合計所得金額が220万円以上であっても、世帯の65歳以上の者の「年金収入とその他の合計所得金額(※前述の合計所得金額から、年金の雑所得を除いた所得金額)」の合計が単身で340万円、2人以上の世帯で463万円未満の場合は2割負担又は1割負担になります。

子の看護休暇・介護休暇(育児介護休業法)

小学校入学前の子を養育する労働者(日雇労働者及び労使協定により定めた者など除外される者あり。介護休暇においても同じ。)は、病気やけがをした子の看護、健康診断等のため、年次有給休暇とは別に、一度につき五日(子が二人以上の上のときは十日)を限度とする子の看護休暇を取得することができます。

また、要介護状態にある法定の対象家族の介護をする労働者については、一度につき五日(対象家族が二人以上のときは十日)を限度とする介護休暇を取得することができます。平成二十九年一月以降は、取得単位の柔軟化が図られ半日単位での取得も認められています。休暇中の賃金の有無は各社で自由に決めることができます。