



カルミア

NAOだより

編集 発行人

NAO税理士法人

代表社員

赤堀安宏

〒500-8335

岐阜市三歳町4-2-10

TEL 058(253)5411(代)

FAX 058(253)6957

◆ 5月の税務と労務

5月

(単月) MAY

3日・憲法記念日 4日・みどりの日 5日・こどもの日
6日・振替休日

国 税	4月分源泉所得税の納付	5月11日
国 税	3月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)	6月1日
国 税	9月決算法人の中間申告	6月1日
国 税	6月、9月、12月決算法人の消費税等の 中間申告(年3回の場合)	6月1日
国 税	個人事業者の消費税等の中間申告 (年3回の場合)	6月1日
国 税	確定申告税額の延納届出による延納税額の 納付	6月1日
国 税	特別農業所得者の承認申請	5月15日

日	月	火	水	木	金	土
.	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31

地方税/自動車税・鉦区税の納付

都道府県の条例で定める日

ワン
ポイント

取引かけこみ寺 代金の未払いや不当なやり直しなど、取引上の悩み相談を受け付ける「下請かけこみ寺」が「取引かけこみ寺」へと名称変更されています。今年1月に「下請法」が「中小受託取引適正化法(取適法)」へ改正されたことに伴うもので、名称は変わりましたが、公正な取引環境を守る役割はこれまでと変わりません。

メンタルヘルス不調に関する 労災補償と企業対応



業務量の増加や対人関係、顧客対応など、労働者のストレス要因は多様化し、メンタルヘルス不調による休業・離職、精神障害の労災認定の増加は、今や現場の喫緊の課題です。事後対応に追われる前に、不調の兆候を早期に捉え、業務負荷やコミュニケーション上の課題を是正する「予防」が重要です。本稿では、精神障害の認定基準と、評価の視点等を解説します。業務災害となり得る場面を把握し、職場での予防と再発防止につなげていきましょう。

一 労災等の動向

厚生労働省の調査によると、メンタルヘルス不調で連続1か月以上休業した労働者または退職者がいた事業所は、約13%の割合でした（令和6年労働安全衛生調査）。さらに、精神障害に関する労災補償も、近年は請求・支給決定ともに増加傾向が

続いています。同省が公表した「過労死等の労災補償状況（令和6年度）」によると、労災補償の請求件数は約3,千8百件、支給決定件数は約千件でした。また、社会情勢の変化や労災請求件数の増加等を踏まえ、令和5年9月には「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正されています（以下「認定基準」）。

二 認定基準の位置づけ

認定基準は、精神障害が労災保険上「業務上」といえるかを判断するものです。医師の診察を受け、診断名が付いたことで直ちに業務上とされるのではなく、業務による心理的負荷と発病（または悪化）との因果関係を、一定の手順で評価します。

また、心理的負荷の強度は、本人の受け止め方（主観）だけではなく、同種の労働者（職種・立場・職責・年齢・経験等が類似する者）が一般的にどう受け止めるかという観点で判断されます。そのため、「出来事の内容・頻度・継続性」「労働時間」「指示・相談対応の経緯」を、後から説明できる形で整理しておくことが重要です。

三 認定要件の全体像

次の3つの要件をいずれも満たす対象疾病（※）は、業務上の疾病として取り扱われます。

- ① 対象疾病を発病している
- ② 対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められる
- ③ 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められない

※ 「精神及び行動の障害」に分類される精神障害であって、認知症や頭部外傷などによる障害及びアルコールや薬物による障害は除きます。

①・②を満たしても、業務以外の要因で発病したと明らかに認められる場合、業務起因性（業務と傷病等の間に一定の因果関係があること）は否定されず。

四 心理的負荷の判断

(1) 心理的負荷評価表
業務による心理的負荷の強度の判断に当たっては、「業務による心理的負荷評価表」（以下

「評価表」を用いて「弱・中・強」で評価し、総合評価が「強」となれば、前述の認定要件②を満たしたものとされます。

強：「特別な出来事」に該当する出来事が認められる。

中：出来事の経験頻度は様々であって「弱」よりは心理的負荷があるものの強い心理的負荷とは認められないもの。

弱：日常的に経験するものや一般に想定されるもの等であって通常弱い心理的負荷しか認められないもの。

(2) 特別な出来事に該当する例
 「特別な出来事」は、「心理的負荷が極度のもの」と「極度の長時間労働」に類型されます。

① 心理的負荷が極度のもの
 ・ 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした（業務上の傷病による療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む）。

・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた（故意によるものを除く）。

② 極度の長時間労働
 ・ 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働を行った。

(3) 特別な出来事以外の評価
 「特別な出来事」として示されているもの以外であっても出来事に伴って発生したと認められる状況や、出来事が生じるに至った経緯等も含めて総合的に考慮して、心理的負荷の程度を評価することもあります。

「仕事内容・仕事量の大きな変化」と「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」を基に、評価視点の例を取り上げます。〔下表参照〕



まとめ

業務内容や量の急変、対人関係の摩擦、顧客対応のトラブルは、放置すればメンタルヘルス不調の引き金になり得ます。兆候を見逃さず、記録・相談・対応の仕組みを整えながら予防策を講じていきましょう。

【表】「仕事内容・仕事量の大きな変化」と「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」における評価視点の例

◆仕事内容・仕事量の大きな変化

単に忙しくなったという印象ではなく、業務の困難性、能力・経験とのギャップ、職場の支援・協力の有無、業務密度、責任、長時間労働の継続期間、勤務間インターバルの状況などを踏まえて総合評価する考え方が示されています。

「中」になり得る例	「強」になり得る例	予防の観点から
担当業務内容の変更や、初めて担当する困難な業務、損失・不具合対応等により仕事内容の大きな変化が生じた場合、また取引量の急増や担当者の減少等により、時間外労働がおおむね20時間以上増加し、1月当たりおおむね45時間以上となるなどの仕事量の大きな変化が生じた場合が挙げられています。	質的に高度かつ困難な仕事内容への変更で常時緊張を強いられる状態となった場合や、仕事量が著しく増加して時間外労働がおおむね倍以上、1月当たりおおむね100時間以上となるなど、休憩・休日の確保が困難なほど業務に多大な労力を費やした場合が示されています。	仕事内容や仕事量に変化がある場合、会社は「変更後に、量・質・責任などはどのようになったか」「支援状況・要員・期限はどうだったか」「勤務時間は大幅に増えていないか」などを注視し、必要に応じ軌道修正をしていくとよいでしょう。

◆顧客等から著しい迷惑行為を受けた（いわゆるカスタマーハラスメント）

評価表では、迷惑行為について、経緯や状況、内容・程度、相手方との職務上の関係、反復・継続など執拗性の状況、その後の業務への支障、会社の対応（有無・内容・改善状況）を評価視点として挙げています。また、著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいうとされています。

「中」になり得る例	「強」になり得る例	予防の観点から
治療を要さない程度の暴行や、人格・人間性を否定する言動、威圧的言動など著しい迷惑行為を受けたが、反復・継続していない場合が示されています。	著しい迷惑行為を反復・継続するなどして執拗に受けた場合、または迷惑行為が「中」程度であっても、会社が把握している（あるいは相談を受けている）のに適切な対応がなく改善がなされなかった場合が挙げられています。	「相手がお客様等だから仕方ない」で終わらせず、会社として何らかの対応（担当変更、出禁・取引停止、警察・弁護士等への相談その他の再発防止策を実施）を講じることが、業務災害の予防につながります。

未払賃金の立替払 請求時の添付書類省略

今年1月に「未払賃金の立替払い制度」の手続き面での改正が行われました。

この制度は、倒産等により賃金未払いのまま退職した労働者に対し、未払賃金の一部を立替払いするものです。立替払賃金は、(独)労働者健康安全機構に対して請求し、機構が退職者に対して支払いをします。

従来は、請求書の提出の際に、裁判所等の証明書または労働基準監督署が労働者に通知した確認通知書(未払賃金額等を確認した結果が記されたもの)の添付を要していましたが、制度改正により、請求手続きを電子申請により行う場合には、確認通知書については添付が不要とされました。

なお、立替払いされる金額は、未払賃金総額の100分の80の額です。ただし、立替払いの対象となる未払賃金総額には、退職日の年齢による限度額(45歳以上…370

万円、30歳以上45歳未満…220万円、30歳未満…110万円)があり、その限度額を超えるときは、立替払いされる金額は年齢による限度額の100分の80となります。

〈制度改正の背景〉

令和3年9月1日にデジタル社会形成基本法が施行され、誰一人取り残さない「人に優しいデジタル化」を目指す包括的な法律としてスタートしました。

今回の改正(添付書類を不要とする)は、国等が進めているデジタル社会の実現に向けた取組の一環として行われたもので、システム改修により、労働基準監督署が把握する未払賃金額の情報を機構と連携できるようになり、改正が実現しました。

異分野を含めた行政機関・民間事業者の協業により、従来にない新たな価値を創出する取組が推進され、情報連携や共有等によって利便性向上につながる計画が進められているところです。今後も、様々な分野で負担軽減と手順の迅速化等が期待されています。

5月の労務ピックアップ

健康診断実施後のフォロー

年度初めに健康診断を実施する会社では、5月は実施後のフォローに適した時期です。職場における健康診断を「法律で定められているから」と形式的なものとせず、労働者の健康保持増進に活かしていきましょう。

取組の一例です。まずは受診状況を把握し、未受診者に期限付きで案内することから着手します。次に、健診結果から産業医面談や就業判定(配置配慮・就業制限)の対象者を抽出し、本人・上司等とともに対応を決めます。ここで重要なのは、健診結果を回収して終わりにせず、改善行動につなげることです。高ストレスや長時間労働のケースでは、業務量・勤怠の見直しも同時に行い、運動・栄養・睡眠などの支援は、医療保険者や外部資源も活用し参加しやすい仕組みで実施するとよいでしょう。その他、個人情報への取扱い(閲覧権限、保管場所、廃棄)も改めて確認し、適切な管理を行うと労務リスク低減にもつながります。

協会けんぽ けんぽアプリの提供開始

協会けんぽにおいては、加入者と事業所の健康をデジタルで支える構想「けんぽDX」が本格始動し、その中核として今年1月に「けんぽアプリ」がリリースされました。

従来は加入者が必要な情報を取得するPULL型が中心でしたが、最適なタイミングで情報を届けるPUSH型の支援となっています。

まずは給付金申請や任意継続被保険者の加入手続き等の電子申請(※)と健康記事配信から提供が開始され、将来は健診案内、健診予約など機能拡充が予定(令和12年に向けて段階的に実施)されています。

※ けんぽアプリでは、事業主が実施する資格得喪や標準報酬月額・賞与額等の各種手続きは行うことができません。