

— 御社の永続する企業づくりをサポートします —

社会保険 労務士法人 九州人事マネジメントニュース

発行所 社会保険 九州人事マネジメント
労務士法人
〒802-0001
北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号
KMMビル404号
TEL 093 - 513 - 8800
FAX 093 - 513 - 8802
E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com
ホームページアドレス <https://sr-kyusyujinji.com>

発行人 代表社員 三原 靖

業務案内

- 人事・賃金制度構築コンサルティング
等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理
就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務
社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務
あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援
求人募集・採用適性検査(CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金
各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修
階層別研修・考課者研修・目標設定研修・面接研修他

TOPIC1

精神障害の労災認定基準の 改正ポイント

TOPIC2

法定四帳簿の指摘事項への対応

紅葉と浮見堂・秋の奈良公園(奈良県)まちゃー/PIXTA(ピクスタ)

2023/NOV

11

令和5年11月号

【人材開発促進月間】2023年11月17～21日に「第61回技能五輪全国大会」が開催されます。青年技能者(原則23歳以下)の技能レベルの日本一を競う大会で、機械組み立てや電気溶接など42職種を実施。一部の職種は2024年にフランスで開催される「第47回技能五輪国際大会」の選考も兼ねています。技能五輪国際大会が初めて日本で開催されたのは1970年11月。厚生労働省ではこのことを記念して11月を「人材開発促進月間」、11月10日を「技能の日」と定め、「卓越した技能者(現代の名工)」を表彰するなどの催しを行っています。また、同省ではキャリア形成・学び直し支援センターや人材開発支援助成金など、事業主の人材開発に関する支援策も用意。8月には「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」特設サイトも開設しています。

精神障害の労災認定基準の改正ポイント

厚生労働省は、労働者の精神疾患が業務上によるものか否かの判断基準となる「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正し、業務により精神障害を発病した労働者に対して、より一層迅速かつ適正な労災補償を行っていくとしています。ここでは、その改正のポイントを紹介します。

うつ病などのメンタルヘルス疾患を持つ労働者が増加する中、厚生労働省では「心理的負荷による精神障害の認定基準」(以下、認定基準)を改正し、2023年9月1日付で厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長宛てに通知しました(概要図表①)。

これまでの精神障害・自殺事案については、2011年に策定された「心理的負荷による精神障害の認定基準」に基づき労災認定が行われてきましたが、認定基準策定から10年以上経過しています。その間、直近においては、2020年

5月に「パワーハラスメント」を「業務による心理的負荷評価表」に追加明示して具体的な出来事を明確化、同年8月には2以上の事業所で働く複数就業労働者に対する労働負荷に関連する「心理的負荷による精神障害の認定基準」と「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く)の認定基準」の改正がありました。今回の改正は、近年の社会情勢や労災請求件数の増加を鑑み、最新の医学的知見を踏まえて「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」の報告書を受けて改正された

ものです。今後は、労働者の精神障害の発病が業務上によるものか否かは、この改正後の認定基準をもとに確認されることとなります。

精神障害に係る労災補償の現状

厚生労働省の患者調査によると「精神及び行動の障害」の推計患者数は増加傾向にあり、近年では50万人超の水準で推移しています。また、「令和4年中における自殺の状況」(厚生労働省・警察庁)によると自殺者数は2万1881人で前年比874人増と増加傾向にあります。

【図表①】

心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正概要
(2023年9月1日付け基発 0901 第2号)

■業務による心理的負荷評価表^{*}の見直し

* 実際に発生した業務による出来事を、同評価表に示す「具体的出来事」に当てはめ、負荷(ストレス)の強さを評価

- ◆ 具体的出来事の追加、類似性の高い具体的出来事の統合等
 - 追加 「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」(いわゆるカスタマーハラスメント)
 - 追加 「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」
- ◆ 心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充
 - ▶ パワーハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含むことを明記
 - ▶ 一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていなかった具体的出来事について、他の強度の具体例を明記

■精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

(改正前) 悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」(特に強い心理的負荷となる出来事)がなければ業務起因性を認めていない

➡ (改正後) 悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める

■医学意見の収集方法を効率化

(改正前) 専門医3名の合議による意見収集が必須な事案
【例：自殺事案、「強」かどうか不明な事案】

➡ (改正後) 特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できるよう変更

➡ 評価表の明確化等により、より適切な認定、審査の迅速化、請求の容易化を図る

など

出典：「心理的負荷による精神障害の認定基準」改正概要(厚生労働省)

また、現行の認定基準が定められた2011年度以降の精神障害の労災給付請求件数は増加の一途をたどっており、2019年以降は2000件を超えました。支給決定件数も2012年度以降500件前後で推移していたものが、2020年度には600件を超え、2022年度には710件と大幅に増えています。今回の改正はこうした現状を踏まえて行われたものであり、主なポイントとしては、①業務による心理的負荷評価表の見直し、②精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し、③医学意見の収集方法を効率化の3つが挙げられます。

業務による 心理的負荷評価表の見直し

精神障害の労災認定にあたっては、「業務による心理的負荷評価表」が用いられ、表中の具体的な出来事に照らし、その出来事による心理的負荷を「弱」「中」「強」と判断する具体的例が示されています。今回の改正により、「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」という、いわゆるカスタマーハラスメントが具体的な出来事として追加されました。具体的には図表②の通りです。

これらの迷惑行為にいたる状況、反復・継続など執拗性の状況、その後の業務への支障、会社の対応の有無等を総合的に評価されることとなります。

なお、認定要件として、次の①、②、③のいずれの要件も満たしている場合、労災補償の対象疾病の範囲を定めている規定（労働基準法施行規則別表第1の2）に該当する業務上の疾病として取り扱わ

【図表②】

カスタマーハラスメントの心理的負荷の強度別具体例

強	①顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた ②顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた ③心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であっても、会社に相談してもまたは会社が迷惑行為を把握していても適切な対応がなく、改善されなかった	中	①顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない ②顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない
		弱	顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた

れます。

- ①本認定基準で対象とする疾病（以下、対象疾病）を発病していること。
- ②対象疾病の発病前おおむね6カ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。
- ③業務以外の心理的負荷および個体側要因（その個人が持っている脆弱性・反応性等）により対象疾病を発病したとは認められないこと。

ハラスメントなど繰り返される出来事が、「発病前6カ月以内」の期間において継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とし、さらに出来事の起点が発病の6カ月より前であっても、その出来事が継続している場合には、発病前おおむね6カ月の間における状況等を評価されることとなります。

精神障害悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

これまでは、精神的な持病が悪化した場合、悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」がなければ業務起因性が認められず、業務上災害とはなりません。し

かし、今回の改正により悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したと医学的に判断され、業務と悪化との間の因果関係が認められるときは、悪化した部分について業務起因性を認められることになりました。

医学意見の収集方法を効率化

専門医3名の合議により決定していた事案について、特に困難なものを除いては、1名の意見で決定できるよう改正されました。これにより、労災認定までの期間を短縮できる事案が増加することが見込まれます。

今回の改正により、単純な労働時間の長さだけでなく、実際に発生した業務による出来事を、業務による心理的負荷評価表の「具体的な出来事」に当てはめて負荷（ストレス）の強さを評価する要素が強くなります。実務においては、業務上災害として認定されるか否かではなく、こうした負荷が精神障害の原因になるリスクが高いという認識に基づき、職場環境の整備を行わなければなりません。

法定四帳簿の指摘事項への対応

労働者を雇用するすべての事業者は、労働基準法・労働基準法施行規則において、「法定四帳簿」を正しく作成・運用し、適正な労務管理を行うことが求められています。ここでは、労働基準監督署の調査に対応できる「法定四帳簿」の重要性と整備のポイントを見ていきましょう。

法定四帳簿とは

法定帳簿は、法令によって定められた帳簿です。「労働者名簿」「賃金台帳」「出勤簿」の法定三帳簿に加えて、2019年4月1日から「年次有給休暇管理簿」が追加され、4種類の帳簿を整備し、保存することが義務付けられました。これらを「法定四帳簿」といい、いずれも必要事項が記載されていれば、どんな様式でも構わないとされています。保存期間は、2020年4月1日施行の改正労働基準法第109条により、5年に延長されました。現状は経過措置として従来の3年ですが、5年の保存期間を見据えて対応することが重要です。

労働者名簿の運用

労働者名簿は事業場ごとに、日雇労働者を除くすべての労働者について作成する必要があります。必須記載事項は、労働者の氏名、生年月日、履歴、性別、住所、従事する業務の種類、雇入れの年月日、退職の年月日とその事由、死亡の場合はその年月日と原因です。記載事項に変更があった場合は遅滞なく訂正しなければなりません。保存期間の起算日は「労働者の死亡、退職または解雇の日」です。

賃金台帳の運用

賃金台帳は事業場ごとに作成

し、賃金支払いの都度、労働者ごとに遅滞なく記入する必要があります。必須記載事項は、労働者の氏名、性別、賃金計算期間、労働日数、労働時間数、時間外・休日・深夜の労働時間数、基本給および手当額、賃金控除額です。保存期間の起算日は、「最後の記入日」となっています。賃金台帳は、一般的な給与明細や源泉徴収簿での代用はできません。源泉徴収簿を兼ねた賃金台帳を使用する場合は、記載事項に記入漏れがないか確認しましょう。また日雇労働者に関しては、賃金台帳は必要ですが、賃金計算期間の記載は不要です。

出勤簿の運用

出勤簿は、労働者の労働時間を把握するための帳簿です。記載事項は、労働者の氏名、出勤日、出勤日ごとの始業及び終業時刻、出勤日別の労働時間数と休憩時間数、時間外・休日・深夜の労働時刻と時間数です。

厚生労働省作成の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」によると、労働時間の把握はタイムカードやICカード、パソコンの使用時間記録などの客観的な記録により把握することが求められています。自己申告制においては、適正な時間把握を行うための十分な説明と、実態と申告が乖離する

場合の実態調査が義務付けられています。2019年4月以降、客観的な記録による労働時間の把握は、法的義務となっています。高度プロフェッショナル制度対象労働者を除くすべての労働者が対象となっているため、留意しましょう。

年次有給休暇管理簿の運用

すべての企業は、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者含む)に対し、年5日については、使用者が時期を指定して取得させることが義務付けられています。使用者は、年次有給休暇を与えた時期、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした帳簿を作成し、保存しなければなりません。労働者名簿や賃金台帳と併せて調製することも可能です。

法定四帳簿に対する是正勧告

法定四帳簿に起因する是正勧告では、帳簿を作成していない、記入漏れがある、賃金台帳を事務委託した会社に預けて自社で保存していない、などのケースがあります。年次有給休暇管理簿を除き、規定に違反した場合は労働基準法により30万円以下の罰金に処される場合があります。また労働基準監督署の調査の際に帳簿を提出しない、または虚偽の記載をした帳簿を提出した場合も処罰の対象となるため、適正な整備が重要です。

01

約1万4000の事業場で違法を確認 長時間労働の監督指導結果を公表

厚生労働省は、長時間労働が疑われる事業場に対する2022年度の監督指導結果を公表しました。これは時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象に、労働基準監督署が実施したものです。その結果、対象となった3万3218事業場の42.6%にあたる1万4147事業場で違法な時間外労働が確認されました。厚生労働省では是正・改善に向けた指導を実施。公表された監督指導結果にはその指導事例も紹介されています。

03

新型コロナ関連の資金繰り支援を一部延長 応援パッケージで中小企業を支援

中小企業の持続的成長を支援するために、経済産業省は金融庁、財務省と連携して「挑戦する中小企業応援パッケージ」を策定しました。パッケージでは、日本政策金融公庫等の資本性劣後ローンなど新型コロナウイルス関連の資金繰り支援において、一部で期間延長や限度額引上げを行っています。また、挑戦意欲がある中小企業の経営改善や再生支援を加速するために、「挑戦する中小企業の経営改善・再生支援強化会議」(仮称)を設置。官民金融機関による支援への取り組み状況等をきめ細かくフォローするとしています。

02

サイバー攻撃に対応する具体策を提示 サイバーセキュリティ対策を策定

総務省は、セキュリティ分野の有識者で構成される「サイバーセキュリティタスクフォース」での検討結果等を踏まえて「ICTサイバーセキュリティ総対策2023」を取りまとめ、公表しました。「最近の動向」「今後取り組むべき施策」「今後の進め方」の3章から成り、今後取り組むべき施策では大規模サイバー攻撃に対応するIoTボットネット対策など「情報通信ネットワークの安全性・信頼性の確保」への対策を提示。また、「サイバー攻撃への自律的な対処能力の向上」「国際連携の推進」「普及啓発の推進」についても言及しています。

04

女性管理職の割合は1割に届かず 女性登用に対する企業の意識調査

帝国データバンクが実施した「女性登用に対する企業の意識調査(2023年)」によると、女性管理職の割合は平均9.8%で、2013年の調査開始以降最高を更新しました。これを企業規模別に見ると「小規模企業」が平均12.6%で最も高く、「中小企業」が10.2%、「大企業」が7.5%と、規模が小さい企業ほど女性管理職の割合が高い状況となっています。一方、政府は社会の指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度になることを目指していますが、今回の調査で「女性管理職30%以上」の企業は9.8%にとどまっています。

四季を彩る言葉

今の季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

枯れ木も山の賑わい

11月になると木枯らしが吹き、落葉が始まります。このことわざは「葉が落ちた枯れ木でも山に風致を添えるものである」という意味から、「つまらないものでも、ないよりはましである」ことのたとえとして用いられます。一方、同じ枯れ木にまつわることわざ「枯れ木に花咲く」は、「いったん衰えたものが再び栄える」ことを表しています。

物言えば唇寒し秋の風

松尾芭蕉の俳句。秋の冷たい風に唇をなでられると寒々しく感じることから、「人の欠点をあげつらったあとは後味が悪く、寂しい気持ちになる」という意味であり、転じて「何事につけても余計なことを言うと、災いを招くおそれがある」という戒めの言葉として使われます。



企業のSNS運用に関する現状を調査

製品紹介や採用活動など、企業の広報活動に広く活用されているSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）。SNSで人気に火がつく製品も少なくありませんが、企業はSNS運用をどう捉えているのでしょうか。東京商工リサーチの調査からその現状を探ります。

総務省の「令和3年通信利用動向調査」によると、日本の78.7%の人がSNSを利用しているといわれています。さらにその利用目的を尋ねたところ、6割以上の人が「知りたいことについて情報を探すため」と答えており、多くの人が情報収集にSNSを利用していることが窺えます。こうした状況を受けてSNSを広報活動に利用・検討する企業も増えているようです。

そのようななか、東京商工リサーチがその現状を調べるために、全国の企業を対象にした「企業のSNS運用に関するアンケート」調査を実施（2023年8月、有効回答4947社）。それによると、45.1%（2232社）の企業が自社のSNSアカウントを

持って運用していると回答しています。一方で、運用していない企業は54.8%（2715社）と半数を超え、大企業だけを見ても53.1%（299社）が運用していないと答えています。その理由には、「ホームページがあるので、SNSを始める必要は感じられない」（製造業）といった声があるようです。

企業が運用するSNSとは

次に、企業が運用しているSNSサービスについて見ると（複数回答）、最も多いのは「LINE」で21.7%（1077社）。次いで「Facebook」が20.2%（1004社）、「Instagram」が19.6%（973社）となっています。これを企業規模別で比べる

と、中小企業は「LINE」が22.1%（970社）、「Facebook」が20.1%（884社）、「Instagram」が19.5%（857社）の順で高いのに対し、大企業は「YouTube」が23.2%（131社）、「Facebook」が21.3%（120社）、「Instagram」が20.6%（116社）の順でした。動画や画像の編集には手間やコストがかかるため、小・零細企業には比較的負担が大きくなるのが背景にあると考えられます。

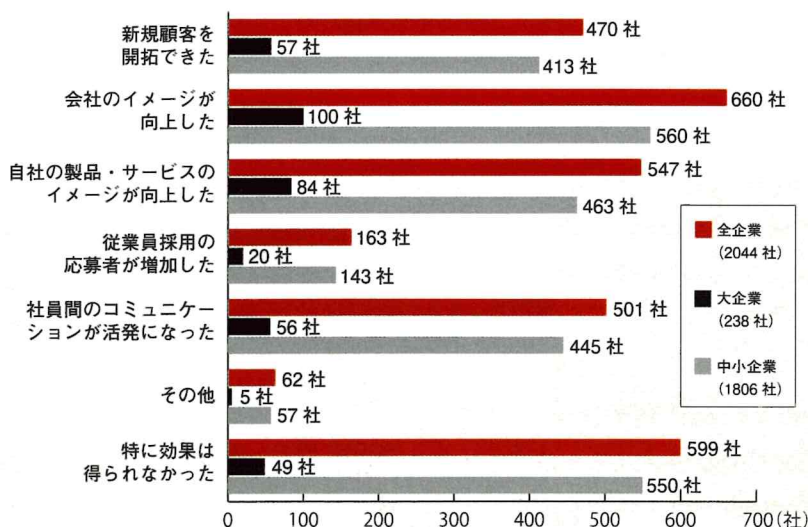
イメージアップに効果

SNSを活用している企業における、その効果についても見ていきましょう（図表参照）。

最も多かったのは「会社のイメージが向上した」で32.2%（660社）。次いで「自社の製品・サービスのイメージが向上した」が26.7%（547社）、「社員間のコミュニケーションが活発になった」が24.5%（501社）と続いています。その一方で「従業員採用の応募者が増加した」は7.9%（163社）にとどまりました。また、「特に効果は得られなかった」が29.3%（599社）にのぼり、それは製造業や卸売業などBtoBを主とする企業に多いようです。

これらのことからSNSは消費者に向けたイメージアップやサービスの認知には一定の効果が期待できるものの、人材採用や企業対企業における効果は限定的であるといえそうです。

SNS運営によって得られた効果



※調査では資本金1億円以上を大企業、1億円未満を中小企業（個人企業等を含む）と定義。
※有効回答数は2044社で複数回答。

出典：「企業のSNS運用に関するアンケート調査（2023年）」（東京商工リサーチ）

今月の
相談

就業規則と労働契約書の優先順位について

Q

就業規則上の就業時間は9時～17時30分の7時間30分労働(休憩1時間)ですが、新たに採用した労働者との合意のもとで労働契約書の労働時間を9時～18時の8時間労働(休憩1時間)としました。問題ないでしょうか。(H社・総務部)

A

ご相談の内容は、就業規則の所定労働時間が7時間30分、労使で合意した個別の労働契約書の所定労働時間が8時間でともに法定労働時間内なので、問題ないかということでしょう。

就業規則は、その会社で働く労働者に共通する労働条件を定めており、労働契約書は個々の労働者との労働条件を定めています。ご相談のように就業規則の労働条件と労働契約書の労働条件が異なる場合には、労働者保護の観点から労働者にとって有利な労働条件が有効となります。就業規則が労働契約書より有利なら就業規則に基づくことになり、労働契約書のほうが就業規則より有利なら労働契約書に基づくこととなります。

就業規則と労働契約書との関係について、労働契約法では次のように定めています。

- ①「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない」(第7条)
- ②「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による」(第12条)

①については、就業規則が個別に締結した労働契約の内容を補充することを定めた上で、かつ、労働契約で合意した労働条件の部分は就業規則に優先することを定めています。

しかし、②では労働契約で合意した労働条件が就業規則よりも労働者にとって不利な場合には、就業規則で定められた労働条件が優先することを定めています。

したがって、労働者との個別の労働契約で定めた労働条件については、その内容が就業規則で定める労働条件を上回る部分については有効となり、下回る部分については無効となります。無効となった部分は、就業規則で定めた労働条件によることとなります。

ご相談の場合は、労働契約書の労働時間が9時～18時(所定労働時間8時間)とされている一方で、就業規則では9時～17時30分(同7時間30分)でともに1日の法定労働時間内であり、いずれの労働時間も労働基準法違反ではありません。しかし、労働者にとっては就業規則で定めた7時間30分が有利となります。

個別の労働契約で労働条件を定める場合には、法律、労働協約(労働組合と締結した協約)、就業規則との関係(優先順位)を意識しなければなりません。労働契約法では「就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第7条、第10条及び第12条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない」(第13条)と定めています。

したがって、労働条件は、労働基準法、労働契約法等の法律に違反するものであってはならず、また労働協約、就業規則に違反するものであってもなりません。その優先順位は、(法律>労働協約>就業規則>労働契約)となります。労働者と労働契約を締結するにあたっては、この優先順位を理解して無効となるような労働条件で締結しないように注意しなければなりません。

今月の
ポイント

就業規則の労働条件と労働契約書の労働条件が異なる場合は、労働者保護の観点から労働者にとって有利な方が有効となる。また、労働条件における優先順位は法律>労働協約>就業規則>労働契約であり、労働契約の無効を防ぐためには、このことを理解して締結することが大切である。

社内表彰でエンゲージメント向上

11月27日は「ノーベル賞制定記念日」とされています。ノーベル賞は、ダイナマイトを発明したスウェーデンの化学者アルフレッド・ノーベルの遺言に基づいて設立されました。その遺言書の日付が1895年11月27日だったことが記念日となった由来のようです。現在、受賞者の発表は10月、授賞式はノーベルの命日にあたる12月10日に開催されますが、物理学者である湯川秀樹の日本人初となる受賞が決定したのは1949年11月3日のことでした。

日本にも大小さまざまな表彰制度があります。例えば、経済産業省では11月に入ると「製品安全対策優良企業表彰」(PSアワード)の受賞企業を公表。これは製品の安全性が持続的に向上していく社会づくりを目的としたもので、製品安全に関する企業や団体の優れた取り組みを表彰しています(今年の表彰式は12月6日)。

こうした功績を表彰する取り組みは、労をねぎらうだけでなく、事業や産業の発展に寄与するものです。また、企業にとっても社内外からの評価や従業員のエンゲージメント向上に一定の効果があるため、社内表彰制度を設けている企業も多く見られます。その内容は永年勤続表彰や年間MVPなどさまざま、なかには失敗した人を讃えることでチャレンジ精神を養う失敗賞などユニークなものも。社内表彰制度の導入は就業規則への記載が義務付けられていますが、内容についての厳正なルールはなく、独自に決めることができます。部署ごとに業務が異なるため公平な評価への配慮も必要ですが、上手に活用すれば社内活性化につながります。



今月の一言

- 11月は「労働保険未手続事業一掃強化期間」です。労働保険(労災保険・雇用保険)は、労働者を一人でも雇用している事業場には加入が義務付けられています。強化期間には厚生労働省による未手続事業場への加入促進をはかる広報活動が展開されます。
- 2023年9月下旬に政府から「年収の壁」の対策が発表されました。これに伴い順次支援策が導入されます。詳細については厚生労働省のホームページ等を参照ください。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。