

# Delight News



## Contents

いい会社をつくらう!!【第4回】 P.1

労災認定基準の見直し／最低賃金 P.2

労務の泉(労務Q&A) 等 P.3

総務のお仕事カレンダー 等 P.4

いい会社カード 発売中!



定価3,500(税別)

いい会社は、経営者と社員が「人と社会を幸せにしたい」という思いを共有し、他社と比べたり真似たりすることなく、自分たちで考え、自分たちに合ったやり方で切磋琢磨しています。

とはいえ、「いい会社」づくりといっても漠然としています。イメージだけでは何も進展しません。デライトコンサルティングでは「いい会社」づくりのための具体的な実践項目を見える化し、中小企業の皆様にご提供させていただくこととしました。

このカードを使って、会社の発展ステージや業種・業態、会社を取り巻く経営環境と経営資源を鑑み、優先順位をつけて一つひとつ取り組んでいただけたらと思います。

このカードを媒介にして、楽しみながら、みんなで力を合わせて「いい会社」をつくり、末永く継続できる会社にしていただきたいと切に願っております。

## いい会社をつくらう!!

### ③-2 「いい会社」の7つの基本要素

前号では「いい会社」を構成する7つの基本要素のうち「いい会社」の屋台骨ともいえる「ブレない経営の軸」と「独自の事業展開」についてお伝えしました。今号では「社員の成長重視」についてお伝えします。

#### 社員の成長重視

会社の成長は社員の成長そのものです。社員が成長しなければ会社は収益を出し続けて、継続することは難しくなります。

社員の成長は、会社が社員の育つ環境を提供し、社員が成長しようとするときに適切な支援と機会(試練)を与えることでなうことができます。

会社(社長及び経営幹部)は、一人ひとりの社員と向き合い、社員を認め、その持ち味をいかに引出し開花させるかが責務といえます。会社には、このような「社員の成長重視」の想いが根底にないと、成長することも継続することもできません。

そこで「社員の成長重視」について、その項目をご紹介します。(★:特に重要)

- ①「長期雇用志向」
- ②「新卒採用の継続」
- ③「適材適所」
- ④「認め合う風土づくり」
- ⑤「人を育てる風土づくり」★
- ⑥「チャレンジ重視」
- ⑦「自律支援」

#### 人を育てる風土づくり

「社員の成長重視」の項目の中でも、特に重視し



代表取締役  
近藤圭伸

たいのが、「人を育てる風土づくり」です。その定義は「会社が社員同士が教え合い成長する風土(環境)づくりを支援している」ということです。

具体的な会社の実践例としては、「社員からの申し出があれば積極的に研修参加の機会を与えている」「先輩と後輩、上司と部下とのOJTを積極的に推進している」「社員の自発的なサークル活動や委員会活動などを積極的に支援している」などがあります。

人を育てる風土は会社や上司が力んでも、なかなかうまくはいきません。社員の自主的かつ自発的な取り組みを支援したり、その環境づくりこそが大切であると考えます。

人を育てる風土ができあがりますと、経験豊かな先輩から新入社員までが切磋琢磨するようになり、どんどん新しい価値を生み出すようになります。

また、仕事のコツやノウハウが共有化ができ一人の社員にしか分からないという状況がなくなり組織力が向上します。さらに、教え合うことのプロセスが社員同士の絆を生みます。

今回は、「当たり前のことの継続」についてお伝えします。当たり前のことができる会社は、組織の基礎体力が高く、いざというときに力を発揮できます。

TOPICS  
労働関係情報

●賃上げ減税の適用条件を緩和へ(9月27日)

政府・与党は、企業減税についての最終案をまとめ、「給与総額を5%以上増やした企業」に対して検討されていた税優遇の適用条件を「2%以上」に緩和することが明らかになった。来春からの消費増税による景気の腰折れ防止に向け、企業の投資を促す。

●「裁量労働制」を拡大  
厚生労働省方針(9月27日)

厚生労働省は、労働者が働く時間を柔軟に決定することができる「裁量労働制」を拡大する方針を固めた。対象となる業務を広げ、手続きも簡単にできるようにする。来年の通常国会への労働基準法改正案の提出を目指す。

●介護保険の自己負担割合を見直しへ(9月26日)

厚生労働省は、所得が一定以上ある人の介護保険の自己負担割合を、現在の1割から2割に引き上げる見直し案を社会保障審議会介護保険部会に示した。年金収入で年280万円以上か290万円以上の人が対象となる見込み。来年の通常国会で介護保険法を改正し、2015年度の実施を目指す。

●健保組合が2,976億円  
の赤字(9月13日)

健康保険組合連合会は、2013年3月末時点で存在した健康保険組合の収支状況を発表し、2012年度の決算が2,976億円の赤字となったことがわかった。高齢化に伴い高齢者医療制度に支払う支援金の負担が増えたことなどが影響した。

労災認定基準の見直しにより精神障害の申請・認定が増加

この数年、弊社への労務相談の中でも、うつ病など従業員のメンタルヘルスに関するご相談が増えています。本号では、今年6月21日に厚生労働省が発表した、平成24年度における脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況をご紹介します。

報告によると、脳・心臓疾患による労災認定件数は338件(前年比28件増)で2年連続の増加しました。また、精神障害による労災認定件数は475件(同150件増)で過去最多となりました。

なお、脳・心臓疾患による労災請求件数は842件(前年比56件減)あり、業種別では「運輸・郵便」「卸小売業」「建設業」が、職種別では「自動車運転」「営業」「建設従事者」が多くなっています。

一方、精神障害による労災請求件数は1,257件(前年比15件減)と高水準で推移しています。職種

別では「一般事務」「商品販売」「営業」が、年齢層別では、「30代」「40代」「20代」の順で多くなっています。また、引き金になった出来事や要因では、「仕事の内容、業務量」が最も多く、次いで、「嫌がらせ、いじめ」「上司とのトラブル」「月80時間以上の時間外労働」「セクハラ」などが目立ちます。

厚生労働省では平成23年12月26日に精神障害の労災認定基準を見直しました。

新基準では、従来の長時間労働に加えて、発症のきっかけとなる具体的な出来事を明示したのになっています。

この基準の明確化により、審査期間は8.2か月(前年度8.5か月)に短縮され、認定率も39.0%(同30.3%)と上がり、その結果、認定件数が増加したと推測されます。

心理的負荷による精神障害の認定基準の概要

業務による心理的負荷(ストレス)の評価基準の改善		
	現行の判断指針	新しい認定基準
評価方法	2段階による評価 出来事の評価 + 出来事後の評価 → 総合評価	1段階による評価 出来事+出来事後の総合評価
特別な出来事	・極度の長時間労働 ・生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のもの	「極度の長時間労働」を月160時間程度の時間外労働と明示 「心理的負荷が極度のもの」に強姦やわいせつ行為等を例示
具体例	心理的負荷評価表には記載なし	「強」「中」「弱」の心理的負荷の具体例を記載
労働時間	具体的な時間外労働時間数については、恒常的長時間労働を除き定めていない。	強い心理的負荷となる時間外労働時間数等を記載 ・発病直前の連続した2か月間に、1月当たり約120時間以上 ・発病直前の連続した3か月間に、1月当たり約100時間以上 ・「中」の出来事後に、月100時間程度 等
評価期間	例外なく発病前おおむね6か月以内の出来事のみ評価	セクシュアルハラスメントやいじめが長期間継続する場合には6か月を超えて評価
複数の出来事	一部を除き具体的な評価方法を定めていない。	具体的な評価方法を記載 ・強+中又は弱 → 強 ・中+中... → 強又は中 ・中+弱 → 中 ・弱+弱 → 弱 近接の程度、出来事の数、その内容で総合判断
発病者の悪化	既に発病していた場合には悪化したときであっても労災対象としない	発病後であっても特に強い心理的負荷で悪化した場合は労災対象とする

審査方法等の改善		
	現行の判断指針	新しい認定基準
医師の意見	精神科医の専門部会に全数を協議	判断が難しい事案のみ協議
調査	業務以外の要因の詳細な調査を行う	業務以外の要因の調査を簡略化

最低賃金額が変わります

10月7日、全都道府県の地域別最低賃金が出揃いました。全都道府県11円以上の引き上げです。自社の時間単価の設定が最低賃金を下回っていないか再確認をお願いします。

(厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」)

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
東京	869	(850)	平成25年10月19日
長野	713	(700)	平成25年10月19日
岐阜	724	(713)	平成25年10月19日
静岡	749	(735)	平成25年10月12日
愛知	780	(758)	平成25年10月26日
三重	737	(724)	平成25年10月19日
大阪	819	(800)	平成25年10月18日
福岡	712	(701)	平成25年10月18日
全国加重平均額	764	(749)	

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/minimumchiran/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/index.html)

# 労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！



社会保険労務士  
森 宏之

## 高校生をアルバイトとして採用するときの注意点

### Q

〔質問〕

弊社では、年末の繁忙期に高校生をアルバイトとして採用しようと計画しています。何か注意すべき点がありますか？

### A

〔回答〕

年少者(満18歳未満の者)を使用する場合は、年齢証明書を事業場に備えなければなりません。各種変形労働時間制、時間外・休日労働、労働時間・休憩の特例が原則適用できませんし、また深夜の勤務も原則禁止されています。

年少者(満18歳未満の者)に適用される労働基準法は、次のものがあります。

#### ①労働基準法第57条(年少者の証明)

使用者は、満18才に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。

満18歳未満の年少者を雇用する場合、年齢を証明する書類を事業場に備え付ける必要があります。法律では戸籍証明書となっており、戸籍謄(抄)本等を備え付けることになっていましたが、個人情報保護の観点から「住民票記載事項の証明書」を備え付ければ足りるようになっていました。なお備え付けるとは、問い合わせ等があったときに、使用者がすぐにその年少者の年齢を証明できる状態をいいます。

#### ②労働基準法第60条(労働時間及び休日)

各種変形労働時間制、時間外労働及び休日労働、労働時間の特例措置は、満18才に満たない者については、これに適用しない。

各種変形労働時間制とは、1箇月単位及び1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1週間の非定型的変形労働時間制を指し、満18歳未満の年少者に原則適用することができません。時間外労働及び休日労働とは、1日8時間、1週間40時間(特例措置対象事業所は44時間)を超える労働及び1週間に1日または4週4日の休日が確保されない状態の労働をいい、満18歳未満の年少者に原則適用することができません。なお例外となる規定もありますが、紙面の都合により今回は省略させていただきます。

#### ③労働基準法第61条(深夜業)

使用者は、満18才に満たない者を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。

満18才に満たない者を深夜に使用することは原則禁止されていますが、以下の場合は例外となります。

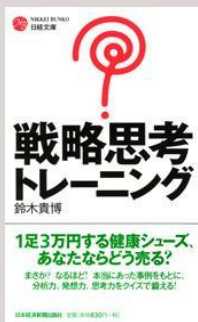
- i 交代制で使用する16歳以上の男性
- ii 交代制による事業において労働基準監督署長の許可により午後10時30分まで労働させる場合など
- iii 農林水産業、保健衛生業、電話交換業務の従事者
- iv 非常災害時の時間外・休日労働

#### ④その他

危険有害業務等に就かせることは原則禁止となっています。また重量物を取り扱う業務も、年齢及び重量によって制限があります。



# 総務のお仕事カレンダー 2013年10月・11月



『戦略思考トレーニング』

鈴木貴博／著 2013.4.15,  
日本経済新聞社(日経文庫), 830円+税

貴社の戦略に間違いはありませんか？いま日本企業の競争力が下がってきていると著者は憂慮しています。致命的に間違った戦略判断を下す企業が増えてきている、と。その背景に、戦略としての選択肢をあまりに狭く考えていることがあると指摘しています。

本書は51問からなるクイズ本の形式をとりながら、いろんな角度から経営戦略を考える視座を与えてくれると同時に、戦略を考えるコツを伝授してくれます。

「あるスーパーで今月の売上高が集計されたところ、前の月よりも売上は下がっていました。けれども、店長さんはそのデータを見て「今月は頑張ったな。よくやったぞみんな」と喜んでいきます。いったいぜんたい店長さんはなぜ喜んでいたのでしょう？」という易しい問題から難易度の高い問題まで。20～30代の社員に読んで考える癖を付けてもらうのに最適な一冊です。

10月1日(火)	大学生への採用内定の通知開始
10月1日(火)～ 10月7日(月)	全国労働衛生週間 <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000013398.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000013398.html</a>
10月1日(火)～ 10月31日(木)	高齢者雇用支援月間
10月10日(木)	一括有期事業開始届(建設業)届出 参考リンク: 厚生労働省「労働保険関係各種様式」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html</a>
10月10日(木)	源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(9月分) 参考リンク: 国税庁「源泉所得税の納付期限と納期の特例」 <a href="http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm">http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
10月31日(木)	9月分健康保険・厚生年金保険料の支払 参考リンク: 日本年金機構「保険料と総報酬制について」 <a href="http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789">http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789</a>
10月31日(木)	継続・有期事業概算保険料延納額の支払(第2期分)※口座振替を利用しない場合 参考リンク: 厚生労働省「労働保険料の申告納付」 <a href="http://www.2mhlw.go.jp/topics/seido/dajin/hoken/980916_3.htm">http://www.2mhlw.go.jp/topics/seido/dajin/hoken/980916_3.htm</a>
10月31日(木)	労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月から9月分の労災事故について報告) 参考リンク: 厚生労働省「労働災害が発生したとき」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousai/index.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousai/index.html</a>
<p>[1] 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります 今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって適用となる月日が異なっていますので、金額および発効年月日を確認しておきましょう。 参考リンク: 厚生労働省「必ずチェック最低賃金！使用者も労働者も」 <a href="http://pc.saiteichingin.info/">http://pc.saiteichingin.info/</a></p> <p>[2] 定時決定の反映と新しい保険料率による控除 定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されますが、従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。また、平成25年9月分(10月納付分)から厚生年金保険の保険料率が改定されていますので、新しい保険料額表を確認しましょう。</p> <p>[3] 年次有給休暇の付与 4月入社の新入社員の年次有給休暇は通常、10月より付与されます。そのため新入社員について新たに年次有給休暇を付与した管理シートを、準備しておきましょう。</p>	
11月1日(木)から 11月30日(金)まで	労働時間適正化キャンペーン期間 労働保険適用促進月間、建設雇用改善推進月間
11月11日(月)	一括有期事業開始届(建設業)届出 参考リンク: 厚生労働省「労働保険関係各種様式」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html</a>
11月11日(月)	源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(10月分) 参考リンク: 国税庁「源泉所得税の納付期限と納期の特例」 <a href="http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm">http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2505.htm</a>
12月2日(月)	10月分健康保険・厚生年金保険料の支払 参考リンク: 日本年金機構「保険料と総報酬制について」 <a href="http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789">http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3789</a>
<p>[1] パート等の年間収入チェック パートやアルバイト等においては、所得税法上の扶養範囲(収入103万円以内)等で働いていることが多くあります。そのため、年末になってこのまま勤務すると範囲を超えるため、急に休んでしまうことが心配されます。今のうちから年間収入をチェックしておき、年末の忙しい時期になって人手が足りない困ることがないように、調整しておきましょう。</p> <p>[2] その他 裁判員候補者への通知、賞与決定までの準備、年末調整の申告書の手配、年賀状の手配</p>	

ホームページもぜひご覧ください <http://www.delight-c.com/>(社長とスタッフのブログ 随時更新中！)

## Editor's note

夕方は、夜風が心地よく、虫の音が響き渡っている今日この頃です。もうすっかり秋ですね。我が家では先日、秋の味覚、さんまを頂きました。やはりさんまを頂くと、秋の到来を感じずにはいられません。脂がのっていて、とても美味しいさんまでした。秋は実りの秋。これから美味しい食べ物が沢山出てきますね。きのこに銀杏、果物、根菜類…。初物を食べると75日長生きできるそうです。季節の恵みから新鮮なエネルギーを頂いて、これから訪れる冬の寒さを元気に乗り切りたいと思います。(ス)



社労士法人デライトコンサルティング  
デライトコンサルティング株式会社  
〒461-0001  
名古屋市東区泉2-26-1 ホウコクビル5F  
TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620  
URL : <http://www.delight-c.com/>  
E-mail : [info@delight-c.com](mailto:info@delight-c.com)