

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目7番6号 みのるビル5階

TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087

URL <http://www.roumu-support.com>

E-mail t-kawabata@roumu-support.com



「心の病」は10～40代で共通課題

◆10代～20代では初めて3割超

日本生産性本部のアンケート調査によると、「心の病」の多い年齢層が10代～20代、30代、40代の各区分で約30%ずつを占め、50代を除き、10代から40代で共通の課題となっていることがわかりました。また、10代～20代での割合は増加し、初めて3割を超えています。

◆割を食っている40代？

調査結果を見ると、10年ほど前の調査では、30代が6割前後を占めていたので、そのころの30代が40代になってもメンタルヘルスの問題が持ち越されているように見えます。一方、10代～20代については10年ほど前のおよそ2倍超となっています。現在の40代には就職氷河期世代に該当する人たちがいます。“割を食っている世代”でもあり、年功制の崩壊とともに役割・権限の変化のなさ、人手不足と働き方改革等による現場への重圧といった要因もあり、心の病の増減について「横ばい」との回答が減少し、「増加傾向」が増えている調査結果もうなずけるものがあります。

◆ストレスチェックの課題

また、この調査では、ストレスチェックについての課題として、「集団分析結果の活かし方」を挙げている企業が3分の2を占めています。集団分析の結果を報告しても、あとの対応は個人任せとなっている状態では、効果的とは言えないでしょう。ストレスチェックを外部に委託する場合、見やすく活用しやすい結果をもらえる業者を選んだり、結果の経年変化も作成できるか、といった気を付けるべき点があります。

◆50代はメンタルヘルス以外の問題も多い

なお、この調査では50代の心の病は多くないとの結果が出ています。しかし、40代後半から50代にかけては親の介護や本人の健康問題などが多発してくる年代です。厚生労働省の調査でも、心筋梗塞や脳卒中は50代から急増するとされています。

現時点では、来年の東京オリンピックを前にした景気の良いイメージがまだあるようですが、景気減速のサインがちらほら出てきているようです。社員の健康リスクは経営リスクとなるという認識も広まり、積極的に対策をとる企業が増えています。景気が冷え込んだ際に心の病まで増加しないよう、組織風土や仕事の見直しにより、長時間労働の抑制や健康経営の推進に取り組む必要があります。健康あつての仕事です。

【日本生産性本部「第9回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果」】

<https://activity.jp>

[net.jp/detail/mhr/activity001577/attached.pdf](https://activity.jp/detail/mhr/activity001577/attached.pdf)

進めていますか？ 36協定締結&作成

◆「時間外労働の上限規制」がいよいよ中小企業にも適用

来年4月1日から、中小企業でも時間外労働は原則「1か月45時間」「1年360時間」とされ、36協定で特別条項を定めた場合も法定の上限を超えると罰則の対象となる「時間外労働の上限規制」が適用されます。

厚生労働省では、この適用に向けて、今年度下半期を集中的施策パッケージの実施期間と位置づけ、主に次のような取組みを行っています。

◆36 協定未届事業場への案内文の送付

厚生労働省では、今年度より36協定未届で労働者数が10人以上の事業場等に「自主点検表」を送付し、提出を求めるだけでなく個別訪問等も実施しています。集中的施策パッケージでは、この自主点検により把握した36協定の届出が必要と考えられる事業場に対し、案内文を送付しています。

◆特別条項締結事業場への集中対応

36協定の特別条項は、通常予見できない業務量の大幅増加等の場合に限り、上記の限度時間を超えて働かせても法違反とならない免罰効果を有する定めですが、上限規制により、法定の時間を超えると6か月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられます。集中的施策パッケージでは、時間外労働時間を月80時間超とする特別条項付き36協定を届け出た事業場に対する説明会の開催、不参加事業場への個別訪問等を実施して、上限規制への対応を求めています。

◆提出前にチェックを受けましょう

来年4月1日以降を始期とする36協定届は、新様式にて作成します。新様式には、上限規制について、時間外労働時間に係るものと時間外・休日労働時間の両方に係るもののいずれをもクリアしている内容を記載しなければなりません。

また、新設されたチェックボックスへのチェック漏れがあるとその場で修正する「補正」ではなく「再提出」扱いとなってしまう等、記入上の注意点が複数あります。さらに、従業員代表者が不適合と判断される等により36協定そのものが無効になってしまうと、時間外・休日労働を行わせること自体が違法行為となります。

来年度の36協定届の作成と提出では、「年中行事の1つ」との楽観視はせず、監督署に提出する前に専門家のチェックを受けることをお勧めします。

「災害への備え」、できていますか？

◆企業に求められる「災害への備え」

関東地方で地震が頻発しているというニュース

に接し、改めて「災害への備え」について考えたという方も多いのではないのでしょうか。

企業には、災害への備えとして、人命の安全確保や物的被害の軽減のための対策、事業継続（BCP）の視点からの対策を講じておくことが求められます。中でも重要なのは、「従業員の安全を守る」ための対策です。

◆災害に係る企業の安全配慮義務

企業は従業員に対する安全配慮義務を負っていますが、自然災害についても、状況によって法的責任があるものと考えるのが妥当です。たとえば東日本大震災での津波被害に係る七十七銀行事件判決（仙台地判平成26年2月25日・仙台高判平成27年4月22日）では、企業は社員の生命や健康が自然災害の危険からも保護されるよう、安全に配慮する義務を負う旨が述べられています。

◆従業員を守るための対策

企業の安全配慮義務を果たし、従業員を災害から守るための対策としては、たとえば、災害時の対応マニュアルを策定して従業員向けに周知徹底しておくこと、防災訓練を実施することが挙げられます。また、社内の防災体制を整備するとともに、災害時の安否確認の方法についても情報を共有しておきましょう。いずれも当然のことではありますが、いざ事が起こったときには、当然のことがきちんと行われていたかが問われます。

首都直下型地震や南海トラフ地震も、いつ発生しても不思議ではないとされています。できるだけ早期に、「従業員の安全を守るための備え」ができていないか、改めて確認しておきましょう。

当事務所よりひと言

今年も残すところあとわずかとなりました。元号が「令和」に改まり、ラグビーW杯では日本が8強となりました。消費税が10%になり、自然災害や事件も多い年でした。来年はどんな年になるでしょう。明るく楽しい話題が増えることを期待しながら、自分たちも先を見据えて前向きに取り組んでいきたいものです。来年もよろしくお願ひいたします。