



つむぎだより No.4

◇合併秘話④◇

着々と進む事務所移転準備。

次に大きかったのが事務用品の手配でした。キャビネット類は、現在あるもので足りると判断。デスクや応接のテーブル、椅子などを購入することになりました。しかしこの頃からコロナの影響で、営業していない店舗が増え、探すのにも一苦勞。問い合わせると、予約をすれば対応してくれるとのことで、何とか購入することができました。

その他、引っ越し屋さんの手配、インターネット関連の移設、各種契約関係の変更などなど。何とか4月28日に引っ越しの日を迎えることができました。

ほっとしたのもつかの間、法人の登記を5月1日に法務局に提出したものの、「コロナの影響で、登記が遅れます」との回答。結局通常よりも遅れて何とか登記が完了し、各種手続きの変更ができるようになりました。

(次号に続く)

1、精神障害の労災が最多に

1、仕事が原因で精神疾患

労災申請・認定ともに最多

令和元年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。

厚生労働省は、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数や労災保険給付を決定した件数などを、平成14年から年1回、取りまとめています。本調査によれば、仕事が原因で精神疾患にかかり令和元年度(2019年度)に労災申請されたのは2,060件、支給決定件数は509件となり、いずれも統計開始以降最多でした。

2、業種別では「医療・福祉」が最多

請求件数で見ると、業種別(大分類)では、「医療、福祉」426件、「製造業」352件、「卸売業、小売業」279件の順に多くなっており、支給決定件数で見ると、業種別(中分類)では、「社会保険・社会福祉・介護事業」が48件と最も多く、次いで「医療業」(30件)、「道路貨物運送業」(29件)となりました。

年齢別では、請求件数は「40～49歳」639件、「30～39歳」509件、「20～29歳」432件、支給決定件数は「40～49歳」170件、「30～39歳」132件、「20～29歳」116件の順になっています。

3、パワハラ法制化による労災認定基準の改正

令和2年5月29日付けで、精神障害の労災認定の基準が改正され、具体的出来事等に「パワーハラスメント」が追加されました。

労災認定基準にパワハラの類型が新設されたことで、より早期にパワハラの問題が認識されることとなります。会社にとっては、一層パワハラ問題も意識した対策が必要になってくるでしょう。

4、新型コロナウイルス感染症の影響

また、現在新型コロナウイルスの流行により、治療に当たる医療関係者はじめエッセンシャルワーカー等のメンタルヘルスの問題がたびたび話題に上っています。新型コロナウイルス感染症による働き方や環境の変化に伴い業務過多が生じ、結果的に長時間労働に陥ってしまうようなケースもあります。

今後、様々な変化を踏まえ、企業としても労災が起きないような環境づくりに取り組んでいきたいところです。



=季節のコラム=

暑い夏。水の中をスイスイと泳ぐ金魚を見て、涼やかな気持ちになりますね。

中国では突然変異種であるヒブナを改良したものが、南北朝時代には既に飼育されていたとか。現在でも「金魚」の発音が「金余」と同じで縁起が良いため、広く愛玩されています。日本には、文亀2年(1502年)に和泉国堺に渡来したと記録にあり、江戸時代には大々的に養殖が始まりました。

大坂の豪商である淀屋辰五郎は、天井にとりつけた舶来物のガラス製の大きな水槽の中に金魚を泳がせ、下から眺めたと伝えられています。

クーラーで冷えた部屋もいいですが、風鈴は耳に、水中の金魚は目に涼をもたらしてくれますね。

(鹿島)



社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号

フェアステージ大手前ビル7階

電話: 06-4397-3358

FAX: 06-4397-3359

Email: info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00~18:00

2、「成長戦略実行計画案」の兼業・副業の整備

令和2年7月、政府は「成長戦略実行計画案」を提示しました。

その中で、「兼業・副業の環境整備」の方向性が示されたことが話題になっています。

労働時間の管理方法について、労働政策審議会における審議を経て、ルール整備を図ります。ポイントは次のとおりです。

1. 労働者の自己申告制について

兼業・副業の開始及び兼業・副業先での労働時間の把握については、労働者からの自己申告制を設け、その手続及び様式を定めます。

この際、申告漏れや虚偽申告があった場合、兼業先での超過労働によって上限時間を超過したとしても、本業の企業は責任を問われないこととします。

2. 簡便な労働時間管理の方法について

本業の企業(A社)が兼業を認める際、以下の①、②の条件を付しておくことで、A社が兼業先(B社)の影響を受けない形で、従来通りの労働時間管理で良いこととします。

① 兼業を希望する労働者について、A社における所定の労働時間を前提に、A・B社通算して法定労働時間又は上限規制の範囲内となるよう、B社での労働時間を設定すること。

② 上記の場合、A社において所定の労働時間を超えて労働させる必要がある場合には、あらかじめ労働者に連絡することにより、労働者を通じて、必要に応じて(つまり規制の範囲内におさまるよう)、B社での労働時間を短縮させることができるものとする。

また、これにより、A社については、従来通り、自社における所定外労働時間についてのみ割増賃金を支払えば足りることとなるということです。

詳しいことはもう少し先になるようです。

★夏季休暇のお知らせ★

8月13日(木)~16日(日)まで

夏期休暇とさせていただきます。

ご迷惑をおかけしますが、

何卒よろしく願いいたします。

3、今月のおすすめ本

今月は「キングダム」をご紹介します。現在連載中の漫画で、映画化もされています。

中華統一を目指す秦国王 政(せい)と天下の大將軍を目指す信(しん)の物語です。その中で「法の下には王侯貴族も百姓も関係なく、皆等しく平等とする。中華統一の後に出現する超大国は、五百年の争乱の末に『平和』と『平等』を手にする”法治国家”だ!」という場面があります。

会社でも就業規則や社内ルール、各種制度といった「仕組み」で統治することが大切で、その仕組みに社長の理想(理念、ミッション、ビジョン)を込めることで、企業が永続していくと改めて感じました。

(川端)

