

事務所だより

第97号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

運送業、外食産業を中心に調査

調査結果

を発表

「過労死」と「労働時間」等の関係

平成二十七年七月二十四日閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、過労死等の実態解明を行うために、厚生労働省は平成二十七年から平成二十九年にわたる調査研究（外部委託による）を実施しています。

書」として平成二十八年度に発表されました。

二年度目の平成二十八年度は、平成二十七年に実施された労働者アンケート調査結果の再集計と分析、自動車運転従事者及び外食産業の企業・労働者に対するアンケート調査、法人役員と自営業者に対するアンケート調査を行い、「平成二十八年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書」として先日発表されました。

なお、平成二十九年度は、教職員（学校・教職員）、IT産業（企業・労働者）、医療（医療機関・医療従事者）に対するアンケート調査が進められているところです。

調査研究結果のポイント

今回の報告書のポイントは、次の三つです。

①平成二十七年調査結果の再集計・分析

分析結果（その1）

Ⅱ「労働時間の正確性」、「残業手当の支給の有無」が及ぼす影響

「労働時間を正確に把握すること」及び「残業手当を全額支給すること」が、「残業時間の減少」、「年次有給休暇の取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資することが示唆される。

分析結果（その2）

Ⅱ「残業時間」、「残業を行う場合の手続き」が及ぼす影響

「残業時間を0時間に近づける」ことが「年次有給休暇の取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に、また、残業を行う場合に「所属長が残業を承認すること」が、「残業時間の減少」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資することが示唆される。

分析結果（その3）

Ⅱ「残業時間」、「ハラスメント」、「職場環境に対する評価」が及ぼす影響

「最長の週の残業時間が30時間以上であること」、「ハラスメントがある職場」は、「メンタルヘルスの状態の悪化」を招く傾向にあるが、「裁量をもって仕事を進めることができる」、「仕事に誇りややりがいを感じる」または「適当な仕事量である」職場環境を構築することは、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資することが示唆される。

②企業・労働者調査

・自動車運転従事者（バス、タクシー、トラック）に係る調査結果

・企業調査、労働者調査とも所定外労働が発生する主な理由はほぼ同じ。

「バス」では「仕事の特性上、所定外でないといけない仕事があるため」、「人員が足りないため」が多い。

「タクシー」では「人員が足りないため」、「予定外の仕事が発発的に発生するため」が多い。

「トラック」では「取引先の都合で待ち時間が発生するため」、「仕事の特性上、所定外でないといけない仕事があるため」が多い。

・労働者調査における業務関連のストレスや悩みの内容

「バス運転者」では「長時間労働の多さ」が最も多い。

「タクシー運転者」では「売上・業績等」が最も多い。

「トラック運転者」では「仕事での精神的な緊張・ストレス」が最も多い。

・外食産業に係る調査結果

・企業調査、労働者調査とも所定外労働が発生する主な理由はほぼ同じ。

「スーパーバイザー等（※）」では「人員が足りないため」、「予定外の仕事が発発的に発生するため」が多い。

「店長」では「人員が足りないため」、「欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要のため」が多い。

「店舗従業員」では「人員が足りないため」、「業務の繁閑の差が激しいため」が多い。

・労働者調査における業務関連のストレスや悩みの内容

「スーパーバイザー等」と「店長」では、「売上・業績等」が最も多い。

「店舗従業員」では、「仕事での精神的な緊張・ストレス」が最も多い。

※スーパーバイザー等とは、スーパーバイザー・エリアマネージャー（複数の店舗を担当し、売上やレイアウト、在庫管理等の店舗運営について支援・指導を行う者）のこと。

③自営業者・法人役員

調査結果

・労働時間が長くなると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が高い者や、ストレスを感じている者の割合が高くなる。

・休日における息抜き・趣味活動・家族の囲らん等の時間が足りていないと感じている者については疲労蓄積度（仕事による負担度）が低くなる傾向であり、労働時間が長い者であっても、自分のペースで仕事ができる者については、疲労蓄積度（仕事による負担度）が低くなる傾向にある。

育児休業の再延長と職場復帰の課題

今年一〇月一日施行予定の「改正育児・介護休業法」において、次の三つの改正が実施されることとなっています。

改正①

最長2歳まで育児休業の再延長が可能に

改正②

子どもが生まれる予定の従業員等に育児休業制度等を

お知らせ（努力義務）

改正③

育児目的休暇の導入を促進（努力義務）

一方、育児休業終了後に、事業所と育児休業者との間で問題になることの一つに「復職後の職場・職種の取扱い」があります。

厚生労働省が公表する『平

成二十七年一度雇用均等基本調査』の結果によると、事業所における主な対応は、次のとおりです。

・「原則として原職又は原職相当職に復帰する」

七二・八％

・「本人の希望を考慮し、会社で決定する」

二二・一％

・「会社の人事管理等の都合により決定する」

五・九％

この結果からみると、七割

の事業所で育児休業からの職場復帰に際し「原則、原職（相当）復帰」となっているようです。

しかし、育児休業期間が長くなればなるほど、復職に対する不安が大きくなり、職場復帰したが仕事についていけない、との声もあります。

家事・育児とも女性の役割

とされている現状で、事業所の職場復帰に向けた事前の準備と復職後のフォローアップがなければ、最長2歳まで育児休業の再延長制度も育児離職の減少の効果

が期待できないのではないか。



九月の労務手続 「提出先・納付先」

九月：障害者雇用支援月間

六日

○労働保険料の全期・第一期分口座振替納付日

十一日

○雇用保険被保険者資格取得届の提出（八月に採用した労働者がいる場合）

「公共職業安定所」

○労働保険一括有期事業開始届の提出（八月に一括有期事

業を開始している場合）

「労働基準監督署」

一〇月一日

○八月分社会保険料の納付

「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出

「年金事務所」

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出

「公共職業安定所」

編集後記

公的年金等受給者用の平成三〇年分扶養親族申告書の様式が、従来のハガキサイズからA四サイズになりました。

また、提出期限が従来より早くなっていますので、手元に届いた方は速やかに提出されることをお勧めします。

（ぎん）

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504

TEL・FAX 075-611-5300

e-mail

k-fujita@k-fujita-sr.com

URL <http://k-fujita-sr.com>

Q 同月内に2回目の賞与（一時金）を支給することになりました。賞与計算上で注意する点を教えてください。

同月内で2回支給する賞与計算

A 賞与計算に際し、社会保険料と所得税の算出がポイントになります。

1回目の賞与では、通常どおり賞与計算を行います。

2回目の賞与計算では、社会保険料の計算については、以下の通りの手順となります。

① 1回目と2回目の賞与を合計する。

② ①の合計額に健康保険料率、介護保険料率（該当者のみ）、厚生年金保険料率を乗じて社会保険料を算出する。

③ ②の算出額から1回目の賞与で徴収した社会保険料を控除する。

③で算出された額が2回目の社会保険料となりますが、実際に支払われた賞与額（税引き前の総支給額）から1,000円未満を切り捨てた額（標準賞与額）が健康保険は年度累計573万、厚生年金は月150万の上限がありますので、①の合計時に注意が必要です。

源泉所得税の計算については、2回目の賞与であっても参照する税率は1回目の賞与と通常変わりません。前月の給与が無い（ゼロ）の場合や、前月給与の10倍以上の賞与支払の場合は、特殊な税額計算となります。『賞与に対する源泉徴収』国税庁のホームページ（<http://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2523.htm>）を参照してください。