

## 心理的負荷による精神障害の労災認定の基準が変更

最近、精神障害の労災請求件数が大幅に増加し、認定の審査には平均約8.6か月がかかっています。

そのため厚生労働省は、審査の迅速化や効率化を図るため、新たに「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定め、平成23年末に都道府県労働局長に通知しました。

基準がどのように変更されたのか、概要を紹介します。



### ①心理的負荷による精神障害の認定基準（改善の概要）

	改正前	改正後
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 「強」「中」「弱」の心理的負荷の具体例を記載
具体例	心理的負荷評価表には記載なし	強い心理的負荷となる時間外労働時間数等を記載
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	・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	基本的には発病前おおむね6か月以内の出来事で評価 ただし、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、悪化しても労災対象としない	発病後でも、特に強い心理的負荷で悪化した場合には、労災対象とする

### ②ポイント

- ▶▶ 分かりやすい心理的負荷評価表（ストレスの強度の評価表）が定められました
- ▶▶ いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価するとされました
- ▶▶ 全ての事案について必要としていた精神科医の合議による判定は、判断が難しい事案のみに限定されました



# 最新情報 通勤手当の非課税限度額



給与所得者で、通勤距離が片道15キロメートル以上の人が自動車などを使用して通勤している場合に受ける通勤手当について、距離比例額にかかわらず運賃相当額（最高限度：月額10万円）まで非課税扱いとする特例が、廃止されました。

## ①非課税限度額

自動車などで通勤している人の1カ月当たりの非課税限度額は、片道の通勤距離に応じて右表のように定められています。

2 km 未満	全額課税
2 km 以上 10km 未満	4,100 円
10km 以上 15km 未満	6,500 円
15km 以上 25km 未満	11,300 円
25km 以上 35km 未満	16,100 円
35km 以上 45km 未満	20,900 円
45km 以上	24,500 円

## ②見直しの内容

これまで、通勤距離が片道15キロメートル以上で自動車などを使用している人の距離比例額よりも、交通機関を利用した場合の1カ月当たりの合理的な運賃等の額に相当する金額（運賃相当額）が高額の場合には、特例により運賃相当額を非課税扱いとされてきました。

しかし、バランス等の観点から、平成24年1月1日以後に支払われた給与については、距離比例額までが非課税扱いとなり、運賃相当額と距離比例額の差額については給与所得として源泉所得税の課税対象となりました。

## ③適用は平成24年1月支給の給与分から

今回の改正は、平成24年1月1日以降に支給する給与分から適用されますので、マイカー通勤をしているにもかかわらず運賃相当額の支給を続けた場合には、年末に不足分を徴収しなくてはなくなる可能性があります。

なっているのかを再度確認し、間違いのないように気を付ける必要があります。

給与計算事務を行う方は、対象者の通勤方法や手当がどのように



## Pick Up 65歳までの雇用義務化

### 注目すべき内容

厚生労働省の労働政策審議会から、「今後の高齢者雇用対策について」と題する、希望者全員の65歳までの雇用確保措置等を求める内容の文書が発表されました。

今後、わが国の高齢者雇用対策はどのように動

### 高齢者雇用の状況

厚生労働省が昨年10月に発表した「平成23年高齢者の雇用状況集計結果」によれば、現在の法律で定めている、高齢者を65歳まで雇用する

ための高齢者雇用確保措置（「定年の廃止」「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれか）を「実施済み」の企業の割合は95.7%（前年比0.9ポイント減）となっています。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%（同1.7ポイント増）、同じく70歳まで働ける企業の割合は17.6%

（同0.5ポイント増）となっています。

### 無年金・無収入

13年度から施行 この文書中に含まれる「希

現行の年金制度に基づき、平成25年以降は、公的年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられることが決まっていることから、現状の高齢者雇用確保措置のままでは、「無年金・無収入」となる者が生じる可能性があります。

## 福岡・熊本合同研修会開催

日時：1月13日（金）16:30～18:30  
参加者：ブレインスター職員 11名



福岡と熊本のスタッフによる合同研修会・新年会を行いました。今年は「顧客第一主義」をテーマに1年間の活動を誓いあいました。

また、今まで事務スタッフ同士が直接会う機会がありませんでしたが、「持ち味カード」研修を行ったことでお互いの事を深く知ることができました。今後はお客様に喜んでいただけるよう更に協力して行きたいと思っております。  
(担当：中村)

望者全員の65歳までの雇用確保措置」が実施されるとなると、企業にとっては非常に大きな負担となります。早ければ、今年の通常国会に改正法案が提出され、13年度から施行されるとも報道されています。中小企業には猶予期間が設けられるとも言われていますが、いづれにしても、今後の動きに注目しておく必要があるでしょう。

# 労働時間削減に関する取組事例

## ワークライフバランスの実現に向けて

近年、企業にとって「ワークライフバランス」（仕事と生活の調和）の実現が大きな課題となっていますが、厚生労働省では、昨年12月に「仕事と生活の調和の実現に向けた取組事例」と題する、「所定外労働時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」などに関する企業（主に中小企業）の取組事例を公表しました。



ここでは、この取組事例の中から、所定外労働時間の削減に関する事例をご紹介しますので、参考してみてくださいいかがでしょうか？

### 所定外労働時間の削減

- ① 所定の曜日を「ノー残業デー」とし、所定終業時刻の30分後に強制的に施錠するなど、取組を徹底した。（建設業）
- ② 管理者・従業員双方による業務計画等の見直しを行い、時間外労働の必要性の有無の確認、事前の時間外労働申請の徹底を周知した。（建設業）
- ③ 業務改善に伴う超過勤務時間の減少による賃金の低下に対処するため、賃金の改定を行うとともに、一定の限度時間を超えた超過勤務があった従業員に対して、上司とともに「超過原因」を分析し、「改善方法」を考えさせるようにした。（製造業）
- ④ 業務に必要な知識を電子掲示板で可視化することで、業務に関する情報の共有化を図り、業務分担による情報の偏りをなくし、所定外労働の削減に努めた。（情報通信業）
- ⑤ 終業時刻の前後にまたがって開催していた定例の会議の所要時間を2時間から1時間半に短縮し、開始時刻も繰り上げ、終業時刻内に会議が終了するよう改善したほか、子育て中の従業員に時間外労働をさせないために午後4時から勤務する短時間勤務者を採用した。（卸売・小売業）
- ⑥ 所定外労働時間の状況と削減目標について、社長以下管理職のミーティングや朝礼にて報告を行い、部署ごとに上長から従業員に伝えるようになった。（卸売・小売業）
- ⑦ 各従業員の業務量を平準化させるため、業務量の多い従業員に対して、他の従業員を応援に向かわせるなどして、業務分担や人員配置の両面から所定外労働を必要としない業務体制になるように改善し、残業時間削減に結びつけた。（医療・福祉）
- ⑧ 残業を行う場合、所属長の承認をもらう申請書提出制度を導入したところ、時間外労働の集中部署、職種等が明確になり、業務配分や要員の見直しを的確に行うことができ、時間外労働の削減へとつながった。（医療・福祉）

## 労務対策セミナー講師実施

日時：1月26日（木）14：00～15：00  
 参加者：物流企業 管理職員 48名  
 テーマ：物流企業の経営トップが知っておくべき、今旬な労務対策事例



あいおいニッセイ同和損害保険主催による南九州地区物流経営フォーラムの中で労務対策に関するセミナーの講師を代表の上田が担当しました。

経営者が知っておくべき「残業代請求問題」の対処法と九州地方の労使問題事情について、事例を交えて説明しました。

やはり問題が起こる前にしっかりと対策を立てること、それから、残業代の請求や解雇で争った場合、立証責任を負うのは、事業主になりますので、労働時間の管理はもちろんのこと、問題社員をきちんと注意・指導したときには、注意指導書を出すなど、書面に証拠として残すことが大事だという話に、受講者の皆様は関心を持たれたようです。

是非、皆様も一度労務監査を受けてリスク対策を行ってはいかがでしょうか。



（担当：楠田）

### お仕事カレンダー

2/1

・ 贈与税の申告受付開始

2/10

・ 一括有期事業開始届の提出（建設業）  
 主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事  
 ・ 1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/16

・ 所得税の確定申告受付開始

2/29

・ 1月分健康保険料・厚生年金保険料の支払  
 ・ じん肺健康診断実施状況報告書の提出  
 ・ 固定資産税（都市計画税）納付（第4期分）  
 ・ 12月決算法人の確定申告・6月決算法人の中間申告  
 ・ 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告

# 「持ち味カード」取扱代理店募集セミナー

## 参加者募集

「持ち味カード」をご紹介した士業（税理士・会計士、社会保険労務士）やコンサルタント・研修講師の皆様から、「持ち味カード」を使って人事・教育分野のサービス拡大を図りたい、またその結果顧問先が増え、社会貢献になればなお嬉しいというお声を頂く機会が増えました。その期待にお応えすべく、弊社の「持ち味カード」を広く販売普及するための代理店制度を始めることにいたしました。代理店制度といっても加盟金など一切なく、「持ち味カード」をご希望に応じて仕入れていただき自由に販売していただくものです。

### ▶▶ 代理店制度のしくみ（概要）



### ▶▶ 営業支援の内容

- ・営業プレゼン資料の提供
- ・営業情報の提供（営業・活用事例）
- ・研修付属ツールの提供
- ・広告等のデジタル画像素材の提供
- ・営業、研修企画等に関する相談対応

※ご要望により、講師養成講座、講師派遣も行います。

開催日時	<b>2012年3月24日（土）</b> 13:30～16:00（受付開始 13:00～）
会場	株式会社 ソニックジャパン 熊本支社 熊本市大江6-28-6 パンダビル4F セミナールーム
内容	① 持ち味カードとは ② 持ち味カードの基本的な使い方 ③ 持ち味カードの活用場面 ④ 持ち味カードを使った利益向上&顧問先獲得ノウハウ ⑤ 代理店の仕組み
費用	カード代実費のみご負担ください。 （持ち味カード 1個 × 3,000円 × 参加人数）

※セミナーのお申込み・お問い合わせは当社（上田・池田）までご連絡ください

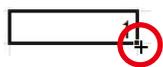
☎ 096-211-6055



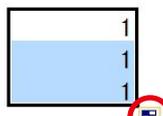
## One Point 同一データの入力（Excel）

Excel で同一データを入力する方法として「オートフィル」機能や「コピー」がありますが、コピーをすることで罫線が変更され、余計な時間がかかったことはありませんか。罫線などを変更しないコピーの方法や範囲選択した後に入力する方法ををご紹介します。

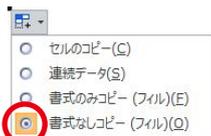
### ■罫線などを変更しないコピー



①入力されているセルを選択し、選択枠の右下にマウスを合わせる



②マウスポインタが「+」になったらドラッグする



③表示される「オートフィルオプションボタン」をクリックする

④「書式なしコピー」を選択する

※「オートフィルオプションボタン」は他の作業をすると消えてしまいますので、必要であればオートフィル直後に実施しましょう。

### ■範囲選択後の入力

①入力したいセルを選択する  
（離れたセルの選択には、セルを追加する時に「Ctrl」を押したまま選択します）

②文字の入力

③セル確定の「Enter」の代わりに「Ctrl」を押したまま「Enter」を押す

④選択しているセル全てに文字が入力される



節分とは「季節を分ける」ことを意味し、立春・立夏・立秋・立冬それぞれの前日を指します。中でも、新年の始まりに相当する「立春」の前日にあたる節分がもっとも重要視されたため、現在の形として残ったといわれています。季節の変わり目には邪気（鬼）が入りやすいと考えられており、その邪気（鬼）を払うために行うのが豆まきです。



〒862-0949 熊本市国府1-14-12 1F  
TEL：096-211-6055 FAX：096-211-6065  
URL：http://www.brainstar.jp