

# NEWS LETTER

金融機関から不良債権化した貸付債権を買取り、新たな債権者として債務者(企業)から回収を図る事業を柱とするサービサー。帳簿残高1億円の債権を数万円で買い取り、最終的に100万の単位で処理するケースも多々ありました。BKから見れば、不良債権が簿外となった時点で責任を回避でき、サービサーも結構な利ザヤが取れ、債務者も返済額が大幅減になるという、三者皆めでたしの仕組だったのですが、円滑化法=リスケ=の実施により不良債権が激減。サービサーの事業も繋ぎ資金の供給等へ変貌しつつあった中、ポスト円滑化法問題 - 法終了から3年経過した今も、倒産予備軍への貸出残高は数十兆円のまま - の救世主として、再び脚光を浴び始めています。

8

2016



## 過去最多を更新した精神障害による 労災請求件数

採用選考時に配慮が求められる事項  
今後確実に対応が必要となる  
有期契約労働者の無期転換ルール  
8月より変更された介護休業給付金

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

# 精神障害による労災請求件数が過去最多を更新

長時間労働や仕事のストレスによって過重な負荷がかかり、従業員が脳・心臓疾患や精神障害を発症するケースが増加しています。先日、この労災請求状況に関する平成27年度の集計結果が厚生労働省より発表されました。以下ではこの内容についてとり上げましょう。

## 1. 脳・心臓疾患の労災補償状況

脳・心臓疾患の労災請求件数は795件となり、前年の763件から32件増加しました。一方、支給決定件数は251件と、前年の277件から26件減少しています。支給決定件数について業種別にみていくと、「運輸業、郵便業」が全体の4割近くを占め、「卸売業、小売業」、「製造業」と続いています。

## 2. 精神障害の労災補償状況

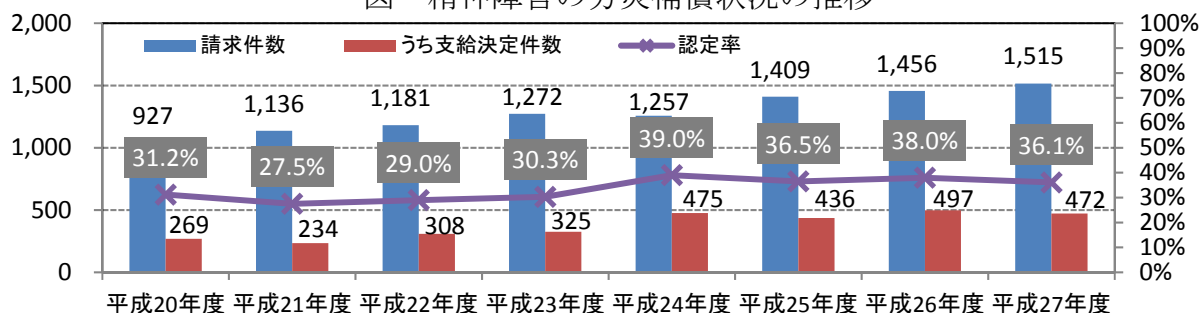
精神障害の労災補償状況は下図のとおりです。平成27年度の請求件数は1,515件となり、前年の1,456件から59件増加し、過去最多となりました。一方、支給決定件数については472件となり、前年の497件から25件減少したものの高止まりしています。また認定率については36.1%となっており、申請の3件に1件の割合で労災として認定されています。このうち、支給決定件数を具体的な出来事別に分類すると、上位項目は次のとおりとなっています。

- ① 仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった（75件）
- ② （ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた（60件）
- ③ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした（45件）
- ④ 1ヶ月に80時間以上の時間外労働を行った（36件）

## 3. 支給決定と時間外労働時間数

支給決定と時間外労働時間数（1ヶ月平均）の関係を確認しておく、脳・心臓疾患については支給決定のうち、80時間以上の時間外労働時間があった件数が225件と全体の約90%を占めています。一方、精神障害については、80時間以上の時間外労働時間があった件数は192件であり全体の約40%、80時間未満の時間外労働時間数であった件数が202件と全体の約42%となり、時間外労働が少ないから支給決定されないというわけではないことが分かります。

図 精神障害の労災補償状況の推移



精神障害の中で労災認定された要因としては、仕事の変化と嫌がらせ、いじめといったいわゆるパワーハラスメントが上位を占めています。そのため、仕事の内容が変わったり、同僚の退職等で業務量が増えたりするなど大きな変化があるときには、定期的に過重な負担となっていないか面談を行ったり、パワーハラスメントの研修を行うなどの予防措置の実施が求められます。

## 採用選考時に配慮が求められる事項

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

これまで総務が中心となっていた採用面接について、今後は各部署が中心となって行うように変更する予定です。何か注意しておくべきことはありますか？



総務部長

採用選考に、応募者が共に働くことになる部署の意見を、反映させようということですね。注意点はいくつかありますが、ここでは採用選考時に配慮すべきことを確認しておきましょう。採用選考の過程では、適性或能力を判断するために、応募書類を提出させたり、面接を行ったりします。このようなときに、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」については、書かせたり、尋ねたりしてはいけないことになっています。



社労士

具体的にはどのような内容になりますか？



はい、「本人に責任のない事項」とは、本籍や出生地に関することや、家族構成、家族の勤務先や地位・学歴等になります。これらが確認できる戸籍謄(抄)本や住民票の写し等の提出を求めることも、問題となります。そして、「本来自由であるべき事項」とは、宗教に関することや支持政党に関すること等が挙げられます。



なるほど。あまり気軽に質問をしないように、あらかじめ周知しておきます。



そうですね。一般的によく行われる質問として「尊敬する人は誰ですか？」というものがありますが、厚生労働省では、この尊敬する人物についても本来自由であるべき事項のひとつとしています。



そうですか。私自身、それは知りませんでしたので、認識を改めておきます。



また、雇入れ時に健康診断を実施する義務が会社にはありますが、健康診断の結果はあくまでも採用後の配置に利用するものとなっています。採用選考段階で、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断を実施することは認められません。



いろいろな制限があるものですね。行き過ぎた対応がないように各部署へ注意喚起をしておきます。



その他、近年はLGBTなどの性的マイノリティを差別しない取組が、日本でも始まっています。まだまだ理解が進んでいない現状ですが、障害者や難病のある人も含め、予断や偏見で採用における差別が起こらないよう求められていくのでしょう。



難しい問題ですが、まずはそのような現状があることの認識を広めるところから始めようと思います。



### 【ワンポイントアドバイス】

1. 採用選考時には、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」に関して、面接で尋ねることのないようにしなければならない。
2. 今後、採用選考段階において、障害者、難病のある人やLGBTなど特定の人を排除しないような取組が、より強く求められるようになる。

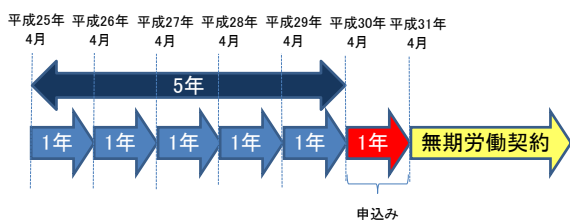
# 今後対応が必要となる 有期契約労働者の無期転換ルール

契約社員やパートタイマーなど期間の定めのある労働者（以下、「有期契約労働者」という）を活用している企業も多くあると思いますが、平成25年4月より改正労働契約法が施行され、この有期契約労働者の雇用期間が通算して5年を超え、労働者が申込みを行うことにより無期労働契約に転換できる制度が設けられました。今後の労務管理に大きな影響が予想されることから、改正内容と対応について確認しておきましょう。

## 1. 無期転換と対応の選択肢

この無期転換は、平成25年4月1日以降に始まった有期労働契約が反復更新されて通算5年を超える人が対象になります。例えば、下図のように、平成25年4月より1年更新で契約していた場合には、雇用期間が通算5年を超える平成30年4月に無期転換の申込みができるようになります。なお、この無期転換は自動的に切り替わるものではなく、労働者からの申込みにより次の契約から無期契約に変わります。

平成25年4月より1年契約で更新していた場合



企業の対応として、有期契約労働者の無期転換を受け入れていくケースと、あくまでも有期契約として人材を活用するケース等が考えられますが、後者の場合には、最終となる契約更新の際にその契約で雇止め（契約更新をしないこと）とすることを伝えることが望ましい対応となります。そのため、上図の例では、平成29年4月の契約更新時に伝えることが望まれるため、企業の方向性を早めに決

めておかなければなりません。なお、雇止めの有効性は個別の判断となりますのでご注意ください。

## 2. 整備が求められる 無期転換者への対応

この無期転換は有期契約労働者を正社員にするものではなく、あくまで有期契約が無期契約に変わることを指しています。この場合の、その他の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、就業規則等に特段の定めがなければ従来の内容と同じとなり、例えば1日4時間、週3日勤務の契約であればこのままになります。

今後、無期転換に申込みが発生することを想定すると、企業としては、無期転換の申込みについて、どこへ、どのように行うのか社内手続きを決めたり、その他の労働条件を変更する場合であればその内容を決め、就業規則等に記載しておく必要があります。併せて、この無期転換となった人に適用する就業規則を準備しておくことがあり、有期契約労働者の就業規則を変更して適用できるようにするのか、新たに作成するのかといった検討が必要です。

無期転換を行った人については、定年の定めがあればその定年年齢まで雇用することになります。企業として長期雇用が前提になることから、無期転換にあたってその他の労働条件を定める必要があるか、早めに検討しておくことが求められます。



# 8月より雇用保険の 介護休業給付金が変更されました

家族を介護するために介護休業を取得した場合で、一定の要件を満たした場合には、雇用保険から介護休業給付金が支給されます。この介護休業給付金が、8月から変更となりました。

## 1. 引上げとなった支給率

介護休業給付金の支給額は、これまで休業開始時の賃金の40%とされてきましたが、平成28年8月からは、67%に引上げられました。対象になる休業は、平成28年8月1日以降に開始したものであり、7月31日までに開始しているものは、これまでどおり40%となります。なお、8月1日以降に再度開始した介護休業については67%となります。

今回の変更により、休業開始時賃金日額1万円の従業員が3ヶ月（1ヶ月を30日とする）の介護休業を取得した場合には、支給総額は36万円から60万3千円に増額となります（下図参照）。多くの企業で介護休業中は賃金を支給しないという取扱いが行われているかと思われますので、この引上げは介護休業取得者の所得補償として、かなり大きなものになります。

※賃金が支給される場合には、介護休業給付金の一部が減額され、または、支給されない場合があります。

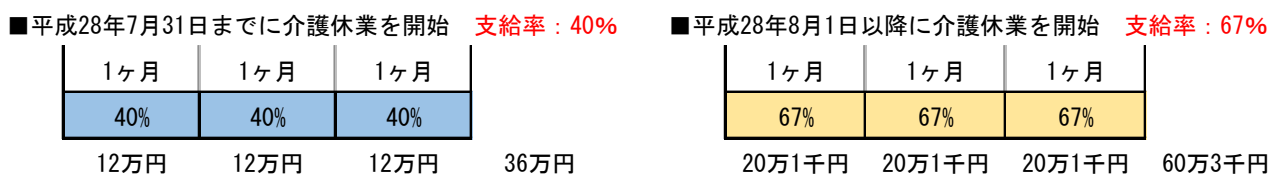
## 2. 支給回数の制限の緩和

介護休業給付金は、これまで同一の対象家族について、同一の要介護状態を介護するための休業について1回のみを支給対象としていました。今回、この取扱いも緩和され、対象家族1人につき3回までの休業に対して支給されることになりました。

## 3. 賃金日額の上限額の変更

介護休業給付金の支給額は休業開始時の賃金に基づき決定されますが、この休業開始時の賃金には、上限額が設けられています。上限額は、一定の年齢ごとに区分された雇用保険の賃金日額の上限額をもとに決められていますが、これまでの「30歳から44歳までの賃金日額の上限額」（A）から、平成28年8月1日以降に開始した介護休業からは、「45歳から59歳までの賃金日額の上限額」（B）を適用することになりました。一般的には、AよりBが高くなっており、上限額に達するような賃金額が支給されていた場合、休業開始時の賃金が高くなるため、介護休業給付金の額も高くなります。

図 支給額の比較



平成29年1月には改正育児・介護休業法が施行され、介護休業の分割取得等が認められることとなります。今回の介護休業給付金の支給率の引上げは、改正育児・介護休業法よりも先行して行われるような内容になっています。