



小菊

# ジェイシス税理士法人

〒543-0001  
 大阪市天王寺区上本町  
 8-9-23 JKPLACEビル2F  
 TEL 06 (6770) 1801  
 FAX 06 (6770) 1811  
<http://www.jcss-tax.com/>

## 12月 (師走) DECEMBER

23日・天皇誕生日

日	13	27
月	14	28
火	1	15 29
水	2	16 30
木	3	17 31
金	4	18
土	5	19
日	6	20
月	7	21
火	8	22
水	9	23
木	10	24
金	11	25
土	12	26

## 12月の税務と労務

国 税/給与所得者の年末調整 今年最後の給与を支払う時	国 税/4月決算法人の中間申告 1月4日
国 税/給与所得者の扶養控除等 (異動) 申告書及び保険料 控除申告書の提出 今年最後の給与を支払う前日	国 税/1月、4月、7月決算法人の消 費税の中間申告(年3回の場 合) 1月4日
国 税/11月分源泉所得税の納付 12月10日	地方税/固定資産税・都市計画税(第 3期分)の納付 市町村の条例で定める日
国 税/10月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 1月4日	労 務/健康保険・厚生年金保険被 保険者賞与支払届 支払後5日以内

### ワンポイント 遺留分の民法特例

一定の事業後継者が、遺留分(相続人のうち配偶者や子などに保障する最低限の相続権)権利者全員との合意を経ることで、生前贈与された自社株式を遺留分算定基礎財産から除外できる制度。本年8月に公布(施行は公布から1年以内)された改正経営承継円滑化法では、特例対象を親族外後継者に拡大しています。

## メンタルヘルス不調の 従業員の就業継続



事業主は、従業員に、うつ病などのメンタルヘルス不調が発生しないような職場づくりをすることが求められています。

また、発生した場合の早期対応、休職者の円滑な職場復帰など、就業を継続できるように配慮することが重要です。

今回は、労働安全衛生法に基づき定められた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」より、事業主が実施しておきたい事項について触れていきます。

### 一 メンタルヘルスケアの推進

(一) 心の健康づくり計画  
職場に存在するストレス要因は、労働者自身の力だけでは取り除くことができないものもある

ることから、職場はメンタルヘルスケア<sup>(注)</sup>について積極的に取り組むことが重要とされています。

取り組みの際は、次の点に留意しましょう。

- ・ 中長期的視野に立って、継続的かつ計画的に行われるようにする。

- ・ 労働者の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取り組みを行う。

なお、中長期的な計画には「心の健康づくりの体制の整備」、

「問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること」、  
「必要な人材の確保及び事業場外資源の活用」などを盛り込んだものを策定します。

(注) ここでいうメンタルヘルスケアとは、職場における労働者の心の健康の保持増進のための措置を指します。

### 二 四つのケア

メンタルヘルスケアは、次の「四つのケア」が重視されています。

①セルフケア（労働者自身によるもの）、②ラインによるケア

(管理監督者によるもの)、③事業場内産業保健スタッフ等によるケア（産業医、衛生管理者等によるもの）、④事業場外資源によるケア（事業場外の機関、専門家によるもの）。

### (一) セルフケア

労働者に対し、次の事項に対する教育、情報提供を実施するほか、相談体制の整備等を行います。

- ・ ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ・ ストレスへの気づき
- ・ ストレスへの対処

### (二) ラインによるケア

管理監督者は、部下である労働者の状況、個々の職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図ることができるとの立場にあることから、職場環境等の把握・改善や労働者からの相談対応を行います。

事業主は、そのような対応ができるよう管理監督者に対して、教育、情報提供を実施していきましょう。

### ① 部下の様子の把握

ラインによるケアで大切なことは、管理監督者が「いつもと

違う」部下に早く気づくことで。例えば、

- ・ 遅刻、早退、欠勤が増える
- ・ 仕事の能率が悪くなる
- ・ 報告や相談、職場での会話がなくなる（あるいはその逆）
- ・ 表情に活気がなく、動作にも元気がない（あるいはその逆）
- ・ 不自然な言動が目立つ
- ・ ミスや事故が目立つ など

いつもと違う様子に気づいた管理監督者は職務上何らかの対応をする必要があります。その背後に病気が隠れている可能性もあります。病気の判断は管理監督者にはできませんので、産業医等のところへ行かせる、あるいは管理監督者自身が産業医等のところに相談に行く仕組みを作っておくことが望ましいでしょう。

### ② 相談対応

管理監督者は、部下が上司に相談しやすい環境や雰囲気を整え、部下からの自発的な相談に対応するよう努めましょう。特に個別の配慮が必要と思われる部下に対しては、管理監督者から声をかけるとともに、次の対応も行っていくとよいです。

・話を聴く（積極的傾聴）

・適切な情報を提供する  
・事業場内産業保健スタッフ等  
や事業場外資源への相談や受  
診を促す など

このような対応ができるよう  
になるためには、管理監督者に  
対し、部下の話を聴く技術を習  
得する機会を与えることが重要  
です。

### ③ 事業場内産業保健スタッフ 等によるケア

事業場内産業保健スタッフ等  
は、セルフケア及びラインによ  
るケアが効果的に実施されるよ  
う、労働者及び管理監督者に対  
する支援を行うとともに、次に  
示す事項の実施にあたり、中心  
的な役割を担うこととなります。

・具体的なメンタルヘルスケア  
の実施に関する企画立案  
・個人の健康情報の取扱い  
・事業場外資源とのネットワー  
クの形成やその窓口

### ④ 事業場外資源によるケア

事業主が抱える問題や求める  
サービスに応じて、専門的な知  
識を有する各種の事業場外資源  
の支援を活用することは有効で

す。労働者が相談内容等を職場  
内に知られることを望まない場  
合にも、事業場外資源を活用し  
ていくとよいでしょう。

労働者数五〇人未満の小規模  
事業場（産業医や衛生管理者の  
選任が義務づけられていない事  
業場）では、メンタルヘルスケ  
ア推進のための必要な事業場内  
産業保健スタッフ等が確保でき  
ない場合もあり得ます。

このような事業場では、衛生  
推進者又は安全衛生推進者をメ  
ンタルヘルス推進担当者として  
選任するとともに、地域産業保  
健センター等の支援等を積極的  
に活用し取り組みましょう。

### 三 職場復帰支援

心の健康問題で休業している  
労働者がいる場合、円滑に職場  
復帰するためには、職場復帰プ  
ログラムの策定や関連規程の整  
備等により、休業から復職まで  
の流れをあらかじめ明確にして  
おくことが必要です。

① 病気休業開始及び休業中  
必要な事務手続きや職場復帰支  
援の手順を説明します。

また、労働者が休業期間中に  
安心して療養に専念できるよう、  
傷病手当金の受給、公的・民間  
の職場復帰支援サービス、休職  
可能な期間の長さ等について情  
報提供等の支援を行います。

② 医師による職場復帰の判断  
休業中の労働者から職場復帰  
の意思が伝えられたときは、労  
働者に対して、主治医による職  
場復帰が可能という判断が記さ  
れた診断書の提出を求めます。

診断書には就業上の配慮に関  
する主治医の具体的な意見を記  
入してもらうようにします。

あらかじめ主治医に対して職  
場が必要とされる業務遂行能力  
に関する情報を提供し、労働者  
の状態が就業可能であるという  
回復レベルに達していることを  
主治医の意見として提出しても  
らうようにするとよいでしょう。

③ 職場復帰支援  
医師の意見、労働者の状態、  
職場の環境等を勘案し、職場復  
帰が可能と判断した場合は、復  
帰支援のプランを作成します。

復帰に向けて検討する事項の  
例として、次のものがあります。  
・職場復帰日をいつにするか

・業務サポート、業務内容や業  
務量の変更  
・就業上の配慮（短時間勤務や  
残業・深夜業の禁止、危険作業  
や苦情処理業務の制限など）、  
治療上必要な配慮  
・配置転換の可否及び必要性  
など

④ 復帰後のフォロー  
管理監督者による観察と支援  
のほか、事業場内産業保健スタ  
ッフ等によるフォローを実施し、  
適宜、職場復帰支援プランの評  
価や見直しを行います。

### 四 プライバシーの保護

労働者の健康情報は個人情報  
の中でも特に保護を必要とする  
情報であり、とりわけメンタル  
ヘルスに関する健康情報は慎重  
な取り扱いを要します。

取り扱う労働者の健康情報の  
内容は必要最小限とし、収集す  
る場合や情報を第三者に提供す  
る場合は、原則として、本人の  
同意を得るようになります。

また、健康情報を取り扱う者  
に対して、必要な教育・研修を  
行い、情報漏洩の防止策を講じ  
ていくとよいでしょう。

## 障害者職場復帰支援助成金

障害者職場復帰支援助成金は、事故や難病の発症などの原因による中途障害などで、長期の休職を余儀なくされた労働者に対して、職場復帰のために必要な職場適応の措置をとった事業主に対して助成するもので、中途障害者などの雇用継続の促進を目的として支給されるものです。

### ① 対象者の要件

次のすべてに該当する者を、所定要件を満たした上で職場適応の措置をとり、職場復帰させて継続して雇用することが確実と認められる事業主に支給されます。

- ・ 職場復帰の日に、身体障害者、精神障害者（発達障害のみの者を除く）、難治性疾患、高次脳機能障害者のいずれかに該当する者。
- ・ 医師の意見書で3か月以上の療養のための休職が必要とされた者。
- ・ 障害者総合支援法に基づく就労継続支

援A型事業所の利用者として雇用されていない者。

- ・ 国などの委託事業費から人件費が支払われていない者。
- ② 対象となる職場適応の措置  
次のいずれかの措置をとります。
  - ・ 能力開発、訓練関係…能力開発の訓練（受講時間が50時間以上。OJTを除く）を無料で受講させる。
  - ・ 時間的配慮等関係…労働時間の調整、通院のための特別休暇付与、親族等と同居をするための勤務地変更。
  - ・ 職務開発等関係…職務開発や支援機器の導入。
  - ・ リワーク支援関係…就労に関する作業支援や集団指導、個別カウンセリングを含む支援計画に基づく1か月以上の職場復帰支援。
- ③ 支給対象期間、支給額  
支給対象期間は1年とされ、中小企業70万円、大企業は50万円が支給されます（2期に分けて支給）。

## 最低賃金の改定

平成27年10月より地域別最低賃金の額が改定されました（発効日は都道府県により異なります）。

給与計算や求人募集を行う際は、支払う賃金額が最低賃金以上の額となっているか否かを確認しましょう。

最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と特定の産業従事者を対象とする「特定（産業別）最低賃金」の2種類があり、両方が適用される労働者の場合は、いずれか高い額以上の賃金を支払います。

時間外や深夜労働、休日労働に対する手当、臨時に支払われる賃金、賞与、精皆勤手当、通勤手当及び家族手当を除いた上で最低賃金と比較（日・週・月給制の場合は時間額に換算）をします。

なお、派遣労働者には、派遣元ではなく派遣先の事業場がある都道府県の最低賃金が適用される点に注意を要します。

## 就業規則、三六協定の本社一括届出

就業規則や三六協定は、複数の事業場がある場合は、原則各事業場の所在地を管轄する労働基準監督署に届出を行います。ただし、本社と各事業場で届ける内容が同一（三六協定の場合は、協定事項のうち事業の種類、事業の名称、事業所の所在地、電話番号、労働者数以外の事項が同一）である場合、本社を管轄する労働基準監督署に

一括して届出をすることができ  
ます。  
届出の際は、本社を含む事業場の数に応じた部数を用意し、届出事業場の一覧表を添付します。  
なお、就業規則の作成・変更時に行う労働者代表等からの意見聴取は事業場ごとに行い、各事業場の意見書を用意する必要があります。