

# D プロニュース



ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F

電話：045-226-5482 FAX：045-226-5483

e-mail：[info@d-produce.com](mailto:info@d-produce.com)

ホームページ：<http://www.d-produce.com/>

## 厚生労働省がメンタルヘルス従業員の 職場復帰支援を強化へ

### ◆40歳代、10～20歳代の「心の病」が増加

日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所が、昨年6月から8月にかけて実施した「メンタルヘルスの取り組みに関する企業アンケート調査」（上場企業が対象）の結果によると、「最近3年間における心の病」が「増加傾向」と回答した企業は37.6%で、「横ばい」と回答した企業は51.4%だったそうです。

また、「心の病」を抱える従業員の年齢層は、30歳代の割合が前回調査の58.2%から34.9%に減少しましたが、40歳代では22.3%から36.2%に増加、10～20歳代でも13.9%から18.8%に増加しています。

### ◆重要な「職場復帰支援」の取り組み

メンタルヘルス対策として特に重要なのは「職場復帰（復職）支援」だと言われています。しかし、中小企業においては人的・経済的な余裕がなく、メンタルヘルスが原因で休職した従業員の職場復帰を支援することにまで手がまわらないのが現状です。

そんな中、厚生労働省では、中小企業における職場復帰支援を強化する方針を打ち出しました。

うつ病など心の病で休職した従業員が職場復帰する際に必要となる企業によるケアや労務管理などについて例示したプログラムモデルを、企業規模や業種別に応じて作成するもので、2013

年度予算の概算要求に関連する事業費を盛り込んだと発表しました。

### ◆メンタルヘルス対策に対する国の姿勢

また、昨年12月に厚生労働省の労働政策審議会が建議した「今後の職場における安全衛生対策について」にも、「職場における受動喫煙防止対策の抜本的強化」などのほか、「職場におけるメンタルヘルス対策の推進」も盛り込まれました。その主な内容は次の通りです。

- (1) 管理職に対する教育
- (2) 職場のメンタルヘルス対策に関する情報提供の充実
- (3) 不調者に適切に対応できる産業保健スタッフの養成・活用
- (4) 配置転換等のストレスが高まる時期における取り組みの強化
- (5) うつ病等による休業者の職場復帰のための支援の実施

国としても、まだまだメンタルヘルス対策に力を入れていく姿勢がうかがえます。

## 「緊急経済対策」に盛り込まれた 企業向け支援措置の内容

### ◆具体的な内容は？

低迷する景気の底上げのための「緊急経済対策」の内容が1月の閣議決定で明らかになり、企業向けの措置として、企業規模にかかわらず新規に雇用を増やした場合にかかる費用の一

定割合について、法人税額から差し引く仕組みが創設されるとのことです(2~3年間の時限措置とされる見込み)。

この「費用」には、新規の雇入れだけでなく、既存の従業員に対する賃上げ等に要する費用も含まれることとなっています。

また、研究開発費用や設備投資費用の一定割合についても、減税対象とされています。

#### ◆気になる今後の動向

制度の詳細は、1月下旬にもまとめられる予定の「税制改正大綱」において決定され、通常国会に提出された後、審議されることとなります。

なお、厚生労働省は、平成25年度税制改正における要望として、雇用促進税制の拡充を挙げていましたが、年間の新規採用者を5人以上(中小企業は2人以上)増やし、かつ雇用者数を10%以上増加させた企業に対し、増やした人数1人当たり20万円の税額控除を認める仕組みについて、1人当たり40万円に拡大する方向で検討されています。

#### ◆その他の支援措置

同じく2013年度以降の措置として、「中小企業金融円滑化法」(いわゆる「モラトリアム法」)が、2013年3月31日に期限切れとなり、貸し剥がし等の加速が懸念されていることを受け、金融庁は、全国の財務局に融資に関する苦情相談の専用窓口を設け、また、中小企業が求める融資条件の変更に金融機関がどれだけ応じたかを開示するよう求めることとしました。

さらに、金融機関の健全性を検査する指針「金融検査マニュアル」に融資条件変更にできるだけ応じることを明記し、金融機関が正当な理由なく条件変更を拒否しないよう指導することとしています。

また、厚生労働省では、2012年度補正予算案に「若者・子育て支援」として2,200億円を盛り込み、失業中の若年者等を雇い入れ、職業訓練を実施した企業に月15万円(最長2年間)を支給することを検討しています。

新規採用等を検討している企業においては、

こうした動きに注目し、採用と費用の発生のタイミングを検討する必要があります。

## 近年増加している 「ベランダ喫煙」のトラブル

### ◆「ベランダでの喫煙は違法」階下住民に賠償命令

先日、いわゆる「ベランダ喫煙」に関するトラブルについて、非常に興味深い判決が下されました。

マンションのベランダからの受動喫煙が原因で体調が悪化したとして、住人(70代女性)が階下の60代男性を相手に損害賠償(150万円)を求める訴訟を起こし、名古屋地裁は、受忍限度を超えており違法だと判断して女性の精神的損害を認め、男性に5万円の支払いを命じました。

### ◆双方の主張内容

判決によると、女性は5階、男性はすぐ下の4階に居住し、男性は家族がいるときは外(ベランダ)でたばこを吸う習慣でした。

一方、女性にはぜんそくの持病があり、下から流れてくるたばこの煙をストレスに感じ、帯状疱疹を発症したため、扇風機や空気清浄器を付けるなどの対策を講じたり、手紙や電話で喫煙をやめるよう男性に求めたりしましたが、応じてもらえなかったようです。

男性側は、「女性の体調悪化と煙の因果関係は認められないこと」、「マンションの規則でベランダでの喫煙は禁じられていないこと」、「たばこを吸いながら景色を眺める楽しさや私生活の自由があること」などを挙げ、違法性はないと反論していました。

### ◆判決の内容

判決は昨年12月13日付で確定しており、川面に面した景色の良さから、女性がたばこの煙を防ぐため「日常的に窓を閉め切るような環境ではない」とし、他の居住者に著しい不利益を与えながら防止策をとらないことは不法行為に当たると認めました。

原告側の弁護士は「受動喫煙を訴えた訴訟で和解例はあるが、原告が勝訴するのは極めて珍しい」と述べています。

### ◆肩身の狭い喫煙者

喫煙問題に詳しい弁護士によると、ここ数年で「ベランダ喫煙」に関する苦情の相談が非常に増えており、換気扇で煙を外に出すことも含め、「マンションの自宅からたばこの煙を出してはいけない時代になっている」としています。

先日、星野リゾートの採用ページに「喫煙者は採用しない」旨が掲載され、大きな話題になりましたが、今回の訴訟の結果からも喫煙者はますます肩身の狭い思いを強いられそうです。

## 2月の税務と労務の手続

### [提出先・納付先]

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで>  
[税務署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降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<前月以降に一括有期事業を開始している場合>  
[労働基準監督署]

18日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>  
[税務署]

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[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]

- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]

### 当事務所よりひと言

皆さん、おはようございます。社会保険労務士法人 D・プロデュースの飯田です。

今年もはや1ヶ月が過ぎました。節分も終わり、暦の上ではすでに季節は春とのことです。私が、この季節に必ず行っているのが、福祉施設の第三者評価です。自治体の業務委託を受け、主に保育園を調査するわけですが、例年通り今年も行ってきました。

子どもたちの日常生活に触れ、楽しくまた時にはしっかりと成長している姿を見てきました。特にイベントの見学をした時には、先生も参加していたのですが、その時の子どもたちの姿(思いっきり興奮して、思いっきり楽しんでいる様子)が記憶に残っています。先生みたいにかっこよくなり、自分もいろいろなことができるようになりたい、みんなに加わって楽しみたいという感情が直に伝わってきました。

さて、組織を語る上でも、子どもたちの直接的感情から学ぶところは多いようです。経営者の方からの相談を聞いていると、日々の仕事の中で、楽しさと厳しさのけじめをつけることは難しいとのこと。なるほど、厳しさだけ、楽しさだけでは、良い連携やチームプレーはできないような気がします。バランス感覚が必要になってくるわけですね。特に仕事の楽しさというものは、自身の成長だけでなく、その成長が会社や社会に貢献していると実感できたときに、倍増するような気がしてなりません。子どもたちからは、自分自身の成長したい気持ちとみんなと一緒に楽しみたいという気持ちが伝わってきましたが、それと同じように思えます。そのような職場環境を演出することは経営者に欠かせない、大切なもののような気がしています。