

## ～人材適性検査～「CUBIC」を活用しませんか？

面接でのアシストとして、適性検査は統計的・客観的な評価結果の出る「CUBIC 適性検査」を活用しませんか？

一般的に会社の採用選考では、「書類選考」(年齢、学歴など属性を確認)、「学力試験」「作文・小論文」「面接」「性格・適性検査」などによって合否が決定されていますが、面接は「70%程度重視する」に対して、学力試験や適性検査は「30%程度重視する」と回答する企業が多いようです。

当事務所でも「CUBIC 適性検査」の受付をいたしておりますので、ご連絡下さい。

お試しとして **1名無料** でさせていただきます。

価格 採用適性検査・現有社員適性検査 1人につき 2,100円(税込み)

## 益田人事労務事務所のおすすめする 労務管理アプリケーション

### ネット de 就業 (勤怠管理システム・タイムカードシステム)

- ・ 支店・営業所等の複数の拠点の勤怠情報等を一箇所で管理
- ・ 指紋認証打刻、携帯電話による打刻も可能

### ネット de 賃金 (給料計算ソフト)

- ・ 社会保険料などの確認は社労士事務所で行ないますので、安心して給与計算が出来ます。
- ・ ネット de 明細を使えば、給料明細のパソコンや携帯への配信が可能となります。

### ネット de 規則

- ・ 就業規則や労使協定の日付別に閲覧、印刷が出来ます。
- ・ 就業規則の従業員への周知方法としてお使い下さい。

### ネット de 台帳 (従業員労務管理システム)

- ・ 社員の住所、生年月日、入社日、社会保険の等級などの基本的な情報を検索、閲覧、印刷できます。
- ・ 社労士事務所と情報が共有できます。

## 事務所 業務内容

労災保険 雇用保険 健康保険 厚生年金 書類作成・提出代行  
就業規則、賃金規程等 諸規程作成  
労務管理、労務管理アドバイス  
労使紛争に関する法律相談  
給料・賞与 計算事務  
公的助成金申請  
人材適性検査(採用適性検査・現有社員適性検査など)



【お問い合わせ先】

# 益田人事労務事務所

〒672-8051 兵庫県姫路市飾磨区清水121番地  
TEL: 079-243-1666 FAX: 079-243-1667  
E-mail: sr-msd@tmail.plala.or.jp



平成23年10月号

## 益田人事労務事務所通信



発行元: 益田人事労務事務所 特定社会保険労務士 益田健史  
〒672 8051 兵庫県姫路市飾磨区清水121番地 電話: 079 243 1666

## 社員の「うつ病」に備えるには？

職場として必要な知識は？

職場でメンタル面の不調を訴える人が増えていますが、中でも「うつ病」の患者数は特に増えており、非常に身近な病気となりつつあります。

うつ病は、身体の病気とは異なる性質があるため、職場としても知識を備えておくことが重要です。

うつ病の基準とわかりやすい人の特徴

うつ病は、医学的に広く使われる基準では、「抑うつ気分(気分の落ち込み)」か「意欲の低下」のどちらか、または両方が2週間以上続き、さらに同時期に睡眠や食欲の乱れ、思考力の減退などがある場合に、その可能性が高いとされています。

うつ病(いわゆる「新型うつ病」は除く)になりやすい人は、一般的には責任感が強く、無理をして頑張りがちだと言われています。また、職場の同僚や上司から見ると、仕事でミスが増える、外見を気にしなくなるといった兆候が表れることが多いようです。

公的支援策の活用も

うつ病と診断された場合、一般的には薬の服用と休養を中心とした治療を受けることになります。治療期間は病気の程度にもよりますが、数カ月から1年以上に及ぶことも多くあります。

治療には時間がかかり医療費など経済的な負担が大きくなりがちですので、公的な支援策(自立支援医療制度、高額療養費等)の活用が有効です。

復職について「焦り」は禁物

うつ病による休職者にとって気になるのが「職場復帰」の問題です。多くの人は早期復職を希望しますが、復職をきっかけに再発するケースも目立ちます。企業側でも、休職者を受け入れるためのルール(規定)や復職支援制度を整備する例は増えつつあります。

復職について明確なルールを定めることで、再発を防止し、受け入れる職場での対応もスムーズになります。また、慣れた職場で短時間就労する「慣らし期間」から始め、体調や仕事ぶりについて産業医・上司・人事担当者らが相談しながら、徐々に元の仕事に戻すやり方もあります。

うつ病は、良くなったり悪くなったりを繰り返しながら回復することが多いため、主治医が復職を認めた場合であっても、完全には回復しないことも多くあります。患者にも職場にも、復職に焦りは禁物と言えます。

## 社員が行う「副業」をどう考える？

問題点の多い「副業」

リーマンショック以降の景気低迷によって数年前から「副業」を行う人が増えていました。

しかし、社員が本業の仕事とは別に副業を行う場合には、「通算して長時間労働になり本業に支障をきたす可能性がある」「副業先で労災が起こった場合にどう対処するか」など、様々なリスクがあります。

会社として認めるか否かを適切に判断

合理的な理由がある場合には、会社として社員の副業を認めない(副業禁止)とすることも可能ですが、認める場合の選択肢としては、(1)許可制とする、(2)届出制とする、(3)完全解禁とする、ことなどが考えられます。

上記のいずれを選択するにしても、就業規則などを整備して、副業を認める場合の基準(ルール)を明確にしておく必要があるでしょう。

副業を認める場合に注意すべきこと

仮に社員の副業を認める場合には、リスク管理の観点から、「本業に支障が生じてしまうほど長時間労働となるような副業は認めない」とことや、「自社の業務内容と競合するライバル会社での副業は認めない」とことなどが重要です。

増加傾向に歯止め

近年は増加傾向にあった副業ですが、この傾向にも歯止めがかかっているようです。

「副業に関するアンケート調査」の結果によれば、25~39歳の正社員で副業をしている人は約3分の2に減少しています。同社では、副業が減少した原因として、「景気の回復により残業が解禁され、副業をする時間がなくなった」ことなどが挙げられると指摘しています。なお、副業による収入は「平均4.3万円」との結果でした。

## 休日数の多い業種・少ない業種は？

25～39歳の800人が調査に回答

「休日に関するアンケート調査」(25～39歳のビジネスパーソン800人が回答)を行い、その結果が発表されました。

業種による休日数の違い

この調査では、はじめに「有給休暇を除いた年間休日数」を尋ねましたが、全体平均は「115日」でした。

業種別では次の通りとなっています。

・休日数が多い業種... (1)「金融」122日、(2)「メーカー」121日 (3)「IT・通信・インターネット」121日

・休日数が少ない業種... (1)「小売・外食」104日、(2)「建設・不動産」107日、(3)「メディカル」110日

この調査では、「BtoB」ビジネスを展開する業種、土日・祝日休業が多い業種では休日数が多く、「BtoC」ビジネスを展開し、顧客ニーズに合わせて年中無休や土日・祝日に営業している業種では休日数が少ないと分析しています。

厚生労働省の調査では

なお、厚生労働省の調査(平成22年就業条件総合調査)では年間休日総数の1企業平均は「106.4日」(前年105.6日)、労働者1人平均は「113.4日」(同112.6日)となっています。

企業規模別では1,000人以上が116.4日(同116.1日)、300～999人が113.4日(同112.4日)、100～299人が109.9日(同109.8日)、30～99人が104.5日(同103.5日)となっています。

産業別では、「情報通信業」が123.5日(同121.2日)で最多、「宿泊業・飲食サービス業」が91.0日(同91.9日)で最少でした。



## 中小企業にも大きな影響を与えている「円高」の進行

経済産業省の調査結果から

現在、企業の想定レートを上回るほどの円高が続いており、日本経済に大きな影響を与えていますが、経済産業省では、今年8月に実施した「現下の円高が産業に与える影響に関する調査」の結果を発表しました。

「円高」の中小企業への影響

上記の調査結果から、円高の中小企業への影響は次のように分析されています。

- ・現在の円高水準では、減益となる企業が7割強に上り、半年間継続した場合には減益を予想する企業が8割を超える。
- ・主な減益の原因として、「値下げ要請」、「他国企業との競争激化」等が挙げられている。
- ・現在の円高水準での対応策としては、「経営努力等によるコスト削減」や「取引の円建て化」で対応を考える企業が多いが、為替水準が継続した場合は「海外生産比率の増加」を検討する企業が増える。
- ・外国から海外進出の誘致を受けている企業もある。国別では中国が多く、アジアを中心に日本企業への働きかけがある。

助成金の支給要件緩和

厚生労働省では、円高の進行に対応するため、今月上旬に「雇用調整助成金(中小企業緊急雇用安定助成金)」の支給要件緩和を発表しました。

10月7日から、円高に応じて雇用調整助成金(中小企業緊急雇用安定助成金)を利用する場合、「最近3カ月の事業活動が縮小していること」としている支給要件について、確認期間を「3カ月」から「1カ月」に短縮するとともに、「最近1カ月の事業活動が縮小する見込み」であっても、利用手続の開始を可能としました。



## 厚生年金の適用拡大でどうなる？

「一体改革」を具体化へ

厚生労働省は、政府の「社会保障と税の一体改革」の具体化に向けた作業を進めています。非正社員を厚生年金に加入させるために、労働時間や収入の条件を見直す方針です。

年収基準を引下げへ

「第3号被保険者」(夫が会社員や公務員である専業主婦)と認定する年収の基準を、現行(130万円)から引き下げる考えです。

厚生年金保険料の算定に使う標準報酬の下限(月額9万8,000円)を下げることも検討しているようです。

現在、労働者の4割をも非正社員が占めるようになり、年金制度に歪みが生じています。非正社員が加入する国民年金の加入対象者としては、主に定年がない自営業者などが想定されており、厚生年金に比べて手取りが少額です。

厚生労働省による試算結果

しかし、厚生年金の適用拡大に伴い、企業の負担は増えます。

厚生労働省が2007年に実施した試算結果によれば、加入条件(労働時間)を「週30時間以上」から「週20時間以上」に拡大すると新たに約310万人が厚生年金の加入対象となり、企業の負担が年間約3,400億円も増えるそうです。

負担増となる主婦から反発も

厚生労働省が過去に実施した短時間労働者を対象とするアンケート調査によれば、年収130万円を超えると保険料の支払義務が発生するために「労働時間を減らしている」と回答した人が25%にも上ったそうです。

現行の年金制度が働き方を制限していると言えますが、差し引きで負担増となる主婦層などから反発が出ることも予想されています。

## 最近のニュース

協会けんぽの保険料が3年連続上昇の見込み(10月5日)

全国健康保険協会は、2012年度における保険料が10.2%(現行9.5%)に引上げとなる見通しを明らかにした。高齢者の医療費支出の増加などが原因で、引上げは3年連続となる。

「ねんきん定期便」封書からはがきに変更(10月6日)

厚生労働省は、現在は封書で送付している「ねんきん定期便」について、来年度からはがきで送付する方針を示した。掲載される情報量が減るため、「ねんきんネット」の利用を促していく考え。節目の35歳・45歳・58歳の人については従来通り封書で送付する。

「主婦年金救済」で臨時国会に法案提出へ(10月4日)

厚生労働省の政務三役は、いわゆる「主婦年金救済」(会社員である夫の退職時に国民年金への変更を届けていなかった専業主婦の救済)の問題に関して、救済法案を臨時国会に提出する方針を明らかにした。(1)保険料未納期間を加入期間として扱うが金額には反映させない、(2)保険料の追納を直近10年分に限り認める、などが柱となる。

厚年基金の加入記録の誤りが16万件以上(10月4日)

厚生労働省は、厚生年金基金の加入記録の誤りが約16万6,000件あることを明らかにした。基金の記録では非加入であるのに国の記録では加入となっているものが約13万5,000件、基金の記録では加入であるのに国の記録では非加入となっているものが約3万1,000件。「支給漏れ」が約5万件、「過払い」が約1万2,000件あるとみられ、過払いとなっているものについては受給者に返還を求める考え。

2018年度にも厚生年金と共済年金を一元化(10月2日)

政府は、2018年度にも厚生年金と共済年金の制度を一元化し保険料率を統一する考えであることを明らかにした。年金制度の一元化については、自公政権が2007年に「被用者年金一元化法案」を提出したが廃案となっている。

国民医療費が過去最高を更新(9月30日)

厚生労働省が2009年度の国民医療費(1年間に使った医療費の総額)を発表し、36兆67億円(前年度比3.4%増)と過去最高を更新したことが明らかになった。同省では2025年度に50兆円を超えると予測している。

完全失業率が4.3%に改善(9月30日)

総務省が8月の完全失業率を発表し、4.3%(前月比0.4ポイント改善)となったことがわかった。厚生労働省が発表した同月の有効求人倍率は0.66倍(同0.02ポイント上昇)と3カ月連続で改善した。

## 事務所からのお知らせ

いつもお世話になっております。社会保険労務士の益田です。

10月に姫路市内の各地では秋祭りのシーズンとなりました。

私の地元である飾磨の恵美酒宮天満神社も8日・9日に晴天の下に無事に行なわれました。恵美酒宮天満神社の秋まつりは、屋台下の泥台を肩に乗せる「台場練り」が迫力のある見所です。

今月の事務所の様子は、9月・10月は比較的に離職者や入社が少ない時期ということもあり、手続き業務を含め比較的ゆっくりとした月でした。そこで、今月は私のスケジュールは研修を多く入れました。最近起こっている労使トラブルのパターンや、その対処方法についての研修です。