

# A L L たま社労士事務所便り

## 2017年版「過労死白書」が公表！ 労働時間やストレスの実態は？

### ◆過労死等防止対策推進法第6条に基づく年次報告書

厚生労働省は、10月上旬に2017年版の「過労死等防止対策白書」（いわゆる過労死白書）を公表しました。この過労死白書は、過労死等防止対策推進法第6条に基づく年次報告書であり、今回が2回目となります。

2016年度の過労死に関するデータのほか、民間企業で働く2万人に労働時間やストレスについて聞いた2015年度のアンケート結果を分析しており、電通の違法残業事件や、それを受けた政府の緊急対策も紹介されています。

### ◆労働時間の把握による残業時間減が明確に

上記アンケートの分析では、フルタイムの正社員（7,242人）では、労働時間が「正確に把握されていない」人に比べ、「正確に把握されている」人は週あたりの残業時間が約6時間短く、「おおむね正確に把握されている」人で約5時間、「あまり正確に把握されていない」人でも約2時間短いことがわかりました。

また、残業をする際に「所属長が承認する」といった手続きを踏んでいると、残業が週3~4時間減ることも明らかになりました。

### ◆過労死等の業種別の傾向は？

2016年度に過労死や過労自殺（未遂を含む）で労災認定された人は前年度より2人多い191人で、近年は年間200件前後で推移して高止まりが続いています。

業種別では、運輸・郵便業41人、製造業35人、建設業23人の順に多く、運輸・郵便業では約2割が残業を週20時間以上しており、他業種より際立って多いことがわかりました。

一方、過去5年の過労自殺事例を年代別にみると、



従業員100万人当たりの自殺者数は男性が40代（3人）で最も多く、次は50代の2.8人、女性は10~20代が0.4人、30代が0.2人の順でした。

また、従業員100万人当たりの労災認定は、「脳・

心臓疾患」「精神疾患」のいずれでも漁業が最も多いという結果も明らかになりました。

### ◆自営業者の長時間労働も明らかに

白書では、自営業者の長時間労働の実態も調査・報告しており、昨年、週60時間以上働いた自営業者の割合は13.6%で、全雇用者の平均（7.7%）を大きく上回りました。週60時間以上働いた自営業者のうち、80時間以上働いていたのは1.5%。労働時間や日数の把握方法については、全体の73.4%が「特に把握していない」と答えています。

厚生労働省ではこれらの調査結果をもとに、労働時間の適正な把握を促して長時間労働の是正を図るとともに、事業主に対する監督指導の徹底、労働者に対する相談窓口などの充実などで、過労死等ゼロに向けた取組みを強化するとしています。

## 有給休暇取得に関する動向と キッズウィークへの対応

## ◆10月は取得促進期間

厚生労働省は10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、広報活動を行っています。企業において、翌年度の年次有給休暇の計画づくりを行う時期が10月とされているためです。

ここでは、有給休暇に関する動向をお伝えします。

## ◆有給休暇取得の現状

現状として、わが国の有給休暇の取得の状況は低水準にあります。

厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、有給休暇の取得率はこの15年間、ずっと50%弱で停滞し続けています。一方で政府は、2020年までに有給取得率を70%以上まで引き上げることを目標として掲げています(内閣府「第4次男女共同参画基本計画」)。

また、有給休暇の平均取得日数でみると、最新(2015年)の平均取得日数は8.8日です(パートタイム労働者を除いた労働者の平均値)。

意外に多い結果とも感じられますが、その実態は、特定企業に勤務する取得日数の多い労働者が平均値を押し上げているだけであり、大半の労働者は有給休暇をほとんど取得できていないということは、現場に近い方なら実感としておわかりではないでしょうか。

## ◆労働基準法改正で義務化も

法整備も進んでいます。

9月に厚労省が公表した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」では、労働基準法の改正案として、使用者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、そのうちの5日を、時季を指定して与えるよう義務化することが盛り込まれています。

法案の内容にて改正法が成立すれば、企業は対応を迫られることとなります。

## ◆キッズウィークの影響と企業対応

また、来年からは、「キッズウィーク」(地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組み)がいよいよスタートします。これにより、小・中学校に通う子どもを扶養する従業員が、学校の日程に合わせて会社を休まざるを得なくなり、有給休暇の取得する、ということも増えそうです。

企業の対応策としては、例えば、「年次有給休暇の計画的付与制度」の活用などが考えられます。

自社の現状に照らしあわせ、年次有給休暇の無理のない計画づくりを行いたいものです。

## 11月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 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]

### 15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書(10月31日の現況)の提出 [税務署]

### 30日

- 個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [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]
- 外国人雇用状況の届出(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～

いつも大変お世話になっております。

来月から新たなスタッフが入社する予定でおります。

来月に自己紹介含めご挨拶させて頂きたいと思っております。

急に寒くなり体調管理が難しい時期ではございます。お気をつけ頂ければ幸いです。

今後とも宜しくお願い致します。