



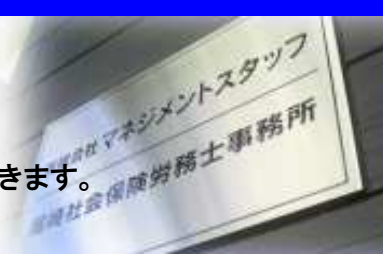
# 継栄®通信

## 2019年5月号

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしくお願い申し上げます。



### 5月病対策について

毎年、ゴールデンウィークを過ぎた頃には「体がだるい」「やる気が出ない」「ふさぎこむ」といった、いわゆる『5月病』の症状に苛まれてしまう方が見受けられます。新社会人の方や異動・昇格をされた方など、生活環境の変化が多いこの時期特有ともいえる問題に対し、会社としてはどのような対策を講ずべきか、今回はその一例をご紹介します。

#### 1. 5月病の概要

『5月病』とは正式な病名ではなく、病院では同様の症状について、「適応障害」や「軽度のうつ」といった診断を受ける場合が多い、メンタルヘルス不調の一種です。多くのケースでは、一過性の症状にすぎず、適度な休息等で改善されるといわれています。ただし、会社や仕事が苦痛に感じるなど、日常生活に支障をきたしているような場合には、やはり専門医の診断を受けるべきでしょう。

5月病の主な症状	
やる気がおきない	ネガティブ思考になる
体がだるい	頭痛、腹痛
思考力、集中力の低下	食欲低下



#### 2. 原因と対策

5月病の原因には、以下のようなものとされています。

- 新しい環境についていけない
- 新しい人間関係をうまく築けない
- 思い描いていた理想と現実のギャップが埋められない
- 入社が一つのゴールとなり、次の目標を見失う

注意すべきなのは、係長や課長などへの昇進、支店から本社への抜擢といった、いわゆる栄転とされるものでも、本人にとっては不安やストレスになっている場合がある、ということです。

では、どのようにすれば5月病を回避できるのでしょうか。

全国健康保険協会のホームページでは、次の対策を挙げています。

- 会話でストレスを解消しよう
- 栄養バランスのとれた食事を心がけよう
- 質の良い睡眠のとり方
- オフの日の過ごし方

要約すれば、「悩みを1人で抱えずに、健康的に過ごす」ことが重要といえます。



#### 3. 上司や同僚ができる対策

前述のとおり、5月病の原因の中には「新しい環境への不適應」があり、有効な対策の1つに「会話でのストレス解消」があります。新しい環境で働くことになった人に対しては、上司や同僚が積極的に声をかけるなど、孤立させない職場作りに努めることが必要です。悩みがある様子ならば、まずは受け止めることを心掛け、厳しい指摘や指導などは行わないようにしましょう。また、これまでと同じ仕事をしているのに、能率が落ちていくような場合も、5月病の兆候である可能性がありますので、本人の様子を伺いながら会話をし、場合によっては、本人の意思を尊重しつつ、専門医への受診を勧めましょう。

#### 4. 会社(人事担当者)ができる対策

会社には、“労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう配慮する義務”、いわゆる『安全配慮義務』があります。前述のとおり5月病の多くは一過性のものとされていますが、メンタルヘルス不調に関しては、その未然予防が重要であることを踏まえれば、5月病への対策も、会社としてしっかりと行うべきであるといえます。

まず、会社ができる対策の1つとして、現状の職場環境(※)を評価し、必要に応じて改善することが挙げられます。

※ここでいう職場環境とは、下記のような要素を含んだ広い概念です

- 『物理化学的環境』(例：騒音、照度、温度、湿度)
- 『人間工学的側面』(例：作業スペース、作業姿勢)
- 『人間関係』、『仕事の負荷』(質、量)
- 『仕事の自由度・裁量権』



この評価・改善は、PDCAサイクルを回していきながら実施していきます。他の対策として、症状が重症化した場合に備えて、会社がとるべき対応についてまとめておくことが挙げられます。

まずは、就業規則等で休職に関して規定されているのか、定めてあれば、いつからいつまで休職させ、どのような場合に復職を認め、また退職とするのか、現場の担当者が判断を迷わない記述になっているかチェックしましょう。そして、規定を管理職等のしかるべき人間に周知し適切に運用していくために、研修や勉強会を定期的に行うことも大切です。

一過性の症状であることが多いとは言え、予兆を未然に防ぐことが重症化しないためには重要です。これを機会として、社内の対策が有効に機能するのか見直してみることをお勧めします。

# 📊 ≪特集≫取引先を含めた長時間労働の是正

労働時間等設定改善法が改正され、4月1日から他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮することが求められています。今回は、長時間労働につながる商慣習の現状と改正法について取り上げます。

## 1. 「長時間労働に繋がる商慣行」に関する調査結果の概要

中小企業庁は、平成30年12月3日から同月13日にかけて、中小企業7,642社に対し、「長時間労働に繋がる商慣行」に関する調査としてWEBアンケートを実施しました。回答企業数は2,537社(回答率33.2%)で、調査内容は「繁忙期対応」「短納期受注」それぞれの①発生状況、②主要取引先、③理由、④平均残業時間等、を聴取しています。

それによると、繁忙期の発生理由は、「季節的な要因」が約5割と最も多く、取引や商慣行の課題となり得る「取引先の繁忙期に対応するため」(約4割)、「決算・年度末対応のため」(約3割)が続きます。

短納期受注の発生理由では、約8割の企業が「取引先からの要望への対応」と回答しており、やはり取引・商慣行に要因があることが伺われます。また、繁忙期の発生の要因については、「問題のある受発注方法の常態化」「年末・年度末集中」といった取引上の問題が、課題として挙げられています。短納期受注の発生の要因については、「納期のしわ寄せ」「受発注方法(多頻度配送等)」といった課題が挙げられています。

## 2. 労働時間設定改善法と、その指針について

改正労働時間設定改善法では、「著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと」と追記されており、同じく改正された同法に基づく指針でも「特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、個々の事業主の努力だけでは限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要である」と追記されています。

同法は努力義務ではあるものの、厚生労働省では、事業場の労働基準関係法令違反の背景に、極端な短納期発注等に起因する下請代金支払遅延等防止法等の違反が疑われる事案については、公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図っていくとしています。

## 3. さいごに

4月1日から時間外労働の罰則付上限規制が適用(中小企業は来年4月1日)され、労働時間の削減は急務となりました。労働時間の削減等の“働き方改革”という自社内の取り組みと捉える方が多いかもしれませんが、「業界全体の維持・発展」のための取り組みとして考えると、今回ご紹介した労働時間等設定改善法等の改正に対応する意義がより明確に見出せるかもしれません

## この時期ならではの★なるほどQ&A

10連休で5月の稼働日数が少なくなることが見込まれます。パートさんで社会保険に加入されている方の保険料はどう影響があるのか見てみましょう。



### 『10連休で算定は？～報酬減る影響どうなる』

**Q.** 10連休中、パートやアルバイトの賃金は減少することが見込まれます。算定の時期ですが、社会保険料にどのように反映されるのでしょうか。

#### **A.** 月17日未満を除外する

4～5月にかけて土日を含み10連休がありました。給与の締め日が末日のケースはともかく、たとえば25日のときには、賃金計算期間に連休を全て含むことになります。なお、厚生労働省は「労使間の話し合いによって、国民の祝日・休日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましい」としています。

保険料の計算ベースとなる標準報酬月額は、4～6月の報酬をもとに算定します(定時決定)。時給・日給制は、実際の出勤日数(年休も含む)が支払基礎日数となります。4～6月のうち、パートは「17日未満の月」を除いて計算します。ここでいうパートは「4分の3基準」を満たす者です。17日以上が1ヵ月もないときは、15日以上をベースにします。一方、被保険者が501人以上の事業所で週20時間以上働く短時間労働者は、「11日以上が1ヵ月」が基準となります。