



芙蓉 (ふよう)

税務と経営

編集発行人
税理士

三木 泰

事務所 〒597-0083
貝塚市海塚3-9-17
TEL 072(431)1644

7月

(文月) JULY

18日・海の日

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

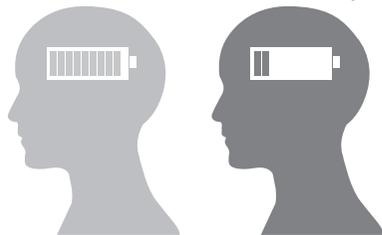
ワンポイント 消費税専門官の増設

国税庁では、消費税の虚偽の書類を作成し、架空の課税仕入れを計上する等による不正還付への対応に特化した「消費税専門官」を昨年からは、東京・大阪・名古屋国税局などの内部にも新設するほか、配置する税務署数の拡大や増員により体制強化を図っています。

7月の税務と労務

- 国 税 / 6月分源泉所得税の納付 7月11日
- 国 税 / 納期の特例を受けた源泉所得税 (1月~6月分)の納付 7月11日
- 国 税 / 所得税予定納税額の減額承認申請 7月15日
- 国 税 / 所得税予定納税額第1期分の納付 8月1日
- 国 税 / 5月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等)、11月決算法人の中間申告 8月1日
- 国 税 / 8月、11月、2月決算法人の消費税の中間申告 (年3回の場合) 8月1日
- 地方税 / 固定資産税 (都市計画税) 第2期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務 / 社会保険の報酬月額算定基礎届 7月11日
- 労 務 / 労働保険料 (概算・確定) 申告書の提出・ (全期・1期分)の納付 7月11日
- 労 務 / 障害者・高齢者雇用状況報告 7月15日
- 労 務 / 労働者死傷病報告 (4月~6月分) 8月1日

テレワークにおけるメンタルヘルス対策



新型コロナウイルス感染症の拡大を契機とし、企業におけるテレワークの導入が進みました。テレワークは、労使双方にとって様々なメリットがある一方、「長時間労働になりやすい」「コミュニケーションが取りづらい」等、メンタルヘルス不調につながる恐れも指摘されており、テレワークに対応した適切なメンタルヘルス対策の推進が求められています。

今回は、厚生労働省が令和4年3月に公開した「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」を基に、テレワークを行う際のメンタルヘルス対策の留意点をお伝えします。

一 メンタルヘルスへの影響

一般に、ストレス要因は「職場のストレス要因」「職場以外の要因」「個人的な要因」に分けられます。

これらのストレス要因を把握しながら予防策を講じることや、早期発見し適切な対応を行うことが重要です。それぞれの要因に対する対策例は、「二 ストレス要因に対応した取組」をご覧ください。

(一) 職場のストレス要因

- ① 対人関係
 - ・ 上司や同僚等との何気ない会話や相談がしづらくなり、コミュニケーション不足による孤独感・孤立感を感じる。
 - ・ 管理職が、部下の状況の把握や管理に悩む。過度に管理しようとする、ハラスメント等につながる恐れもある。
- ② 物理的要因

- ・ 自宅等の作業環境が整っていないため仕事に集中できない、作業効率が低下する。
- ・ 自宅等で働く場合の光熱費等、経済的な負担のためストレスを感じる。

③ 仕事の量的負担

- ・ お互いの働き方が見えづらくなり、役割分担や業務内容の不明確さや偏りが生じる。
- ・ 労務管理等が難しくなり、結果として長時間労働に気が付きにくい等の問題が生じる。

④ 適正度

- ・ ICTに苦手意識のある労働者が、テレワーク自体にストレスを感じる。

⑤ 心理社会的要因

- ・ 業務時間外のメールや電話等への対応を要求、就業時間中に上司から過度な監視を受けた等のハラスメント。
 - ・ テレワークを実施できる労働者とそうでない労働者の処遇や評価について、不公平感や不安を感じる。
- ### (二) 職場以外の要因
- ① 家庭環境
 - ・ 自宅等でのテレワークに対して家庭での理解・協力が得

- ・ 一人暮らしの場合の傾向として、疎外感や孤独感等を感じやすい。

② ワーク・ライフ・バランス

- ・ 通勤がなく、いつまでも業務を行うことが出来るため、仕事とプライベートの区別があいまいになってしまう。

(三) 個人的な要因（生活習慣・体調管理）

- ・ 通勤や外出等がなくなることで運動不足となったり、働き方が変わることで生活リズムが不規則となり、食事や睡眠が十分に取れなくなる。
- ・ 気分転換しにくくなること等が原因で、身体的な体調不良をきたす。

二 ストレス要因に対応した取組

テレワーク下における職場のストレス要因に対応した取組例を掲げます。

(一) 職場のストレス要因に対する取組

- ① コミュニケーション活性化
 - ・ チャットやオンライン会議システム等の積極的な活用
 - ・ コミュニケーションをとる

機会の定例化（上司・部下の定例会議等）

・ 業務以外の場での交流の機会の設置 等

② 作業環境の整備

自宅等でテレワークを行う場合、事務所衛生基準規則や労働安全衛生規則の衛生基準と同等の作業環境となるよう、労働者に教育・助言を行うこと等を通じて、作業環境を整えることが重要です。

労働者の中には、自宅等の環境や家庭の状況により、自宅等での作業が困難な場合がありますので、サテライトオフィスの利用等、自宅以外での作業場所を用意することも有用です。

作業環境を整えるために必要な費用を企業が一部もしくはは全部負担する等、労働者の経済的な負担の軽減を図っている事例があります。

③ 適切な労務管理

テレワークの場合における労働時間の管理を明確化しておき、労働者が安心してテレワークを行うことができるようにするとともに、労務管理

や業務管理を的確に行うことができるようにすることが望まれます。

テレワークの場合、普段よりもお互いの働き方が見えにくいため、ツールを有効に活用することで、労働時間の見える化等の取組を進めたり、上司による労働時間管理や業務管理をサポートしている企業があります。

ただし、業務上必要性のない1対1でのオンライン会議を求める、常時カメラをつけることを強制する等はハラスメント等につながる恐れがあるため、注意が必要です。

④ ツールの活用支援

労働者の中には、ICTがうまく活用できず、テレワーク自体がストレスとなる場合もあります。テレワーク導入の際、業務内容の見直しやテレワークを利用できる労働者の範囲をきちんと整理することがあります。

ツールの活用方法について研修を行うなどして、円滑なテレワークの実施をサポート

している事例があります。

⑤ ハラスメント対策

テレワーク下においても、ハラスメントの防止のための取組が必要であり、労働者を対象とした周知啓発や相談窓口の設置・周知等の取組が求められます。

テレワーク導入時に全労働者を対象として、テレワーク時におけるハラスメント対策の研修を行った事例があります。

⑥ 処遇や評価に対する不公平感への対応

テレワークを実施できる労働者とそうでない労働者の処遇や評価について、不公平感が生じないよう、予め、上司が部下に求める内容や水準等を具体的に示す、評価対象期間中にはその達成状況について共通の認識を持ったための機会を柔軟に設ける等の取組が望まれます。

(二) 職場以外の要因に対する取組

① 家庭・家族の理解・協力の呼びかけ

自宅でテレワークを実施す

る場合、家庭での理解・協力も重要となります。

企業の中には、テレワークにおける働き方の特徴や注意点を労働者本人だけでなく家族にも伝え、理解・協力を呼び掛けている事例があります。

② ワーク・ライフ・バランスの確保

テレワークでは仕事やプライベートの区別がつきづらいといった声が聞かれます。こうした問題について、定時にチームによるオンライン会議を設けるなどして、仕事の区切りをつけやすくする等の工夫をしている事例があります。

(三) 個人的な要因に対する取組

自宅等でのテレワークにより働き方が変わること、運動不足等により、生活リズムや運動・食事等の生活習慣が乱れる場合があります。

こうした問題に対して、各種情報発信や研修を通じて、セルフケアが適切に行われるよう啓発している事例や、特定の時間に労働者参加型で運動を行う時間を設ける等の取組を行っている事例もあります。

雇用保険料率の変更と 労働保険料申告

令和4年度の雇用保険料率は、2段階に分けて変更となります。賃金の計算（雇用保険料の控除）、労働保険料申告の際は注意が必要です。

1 保険料率

一般の事業の保険料率は、次のとおりです。

① 令和4年4月1日～9月30日

- ・被保険者負担 1,000分の3
- ・事業主負担 1,000分の6.5
- ・合計 1,000分の9.5

※事業主負担のみ保険料率変更

② 令和4年10月～令和5年3月31日

- ・被保険者負担 1,000分の5
- ・事業主負担 1,000分の8.5
- ・合計 1,000分の13.5

※労使双方の保険料率変更

(注) 農林水産業・清酒製造の事業、建設の事業は上記と異なる率となります。

2 労働保険料の申告・納付

令和4年6月1日から7月11日の間に行う労働保険料申告・納付の際は、各月の賃金額に前記①又は②の率を乗じたものを合算して令和4年度の概算保険料を申告・納付します。

なお、当年度の賃金総額の見込額が、前年度の賃金総額と比較して、2分の1以上2倍以下の額となる場合は、前年度の賃金総額を用いて概算保険料を算出することができます（労働保険料徴収法）。

令和4年度の場合は、前年の賃金総額の2分の1の額に前記①及び②を乗じ、それらを合算したものが、概算保険料（雇用保険料）となります。

賃金総額を2分の1としたときの端数処理や保険料の計算方法の詳細は、厚生労働省発行のパンフ「労働保険年度更新 申告書の書き方」をご参照ください。

また厚生労働省のホームページに「年度更新申告書計算支援ツール」(Excel)も公開されていますので、併せてご活用ください。

加給年金額の 支給停止規定見直し

加給年金額は、厚生年金保険の被保険者期間が20年以上ある方に、65歳到達時点（または65歳未満の者に支給する老齢厚生年金の定額部分支給開始年齢に到達した時点）で生計を維持している一定の配偶者または子がいるとき、本人の老齢厚生年金に加算するものです（障害厚生年金に対する配偶者の加算もあります）。

令和4年3月までは、生計を維持している配偶者が老齢や退職、障害を支給事由とする給付を受け取る権利を有していても、全額支給停止されている場合（在職により支給停止となっている場合等）には、加給年金額が支給されていました。4月以降は配偶者が老齢や退職、障害を支給事由とする給付を受け取る権利を有している場合、それらの給付が全額支給停止され、受け取っていても加給年金額は停止されることとなりました（経過的に4月以降も支給継続する措置が設けられています）。

不妊治療への保険適用

令和4年4月から、不妊治療が医療保険の適用対象とされました。

国の審議会（中央社会保険医療協議会）で審議された結果、関係学会のガイドラインなどで有効性・安全性が確認された治療（人工授精等の一般不妊治療、体外受精・顕微授精等の生殖補助医療）については、保険適用されます。

窓口での負担額が保険診療の治療費の3割となり、また、治療費が高額な場合の月額上限（高額療養費制度）もあります。

年齢制限（治療開始時の女性の年齢が43歳未満）、回数制限（40歳未満は1子ごとに通算6回等）、経過措置が設けられていますので、厚生労働省ホームページ等でご確認ください。