



コスモス

W
PA Certified Public Tax Accountants Office
パワーアライアンス税理士事務所

News

編集発行人

パワーアライアンス税理士事務所
税理士 若杉 治
〒151-0073
東京都渋谷区笹塚3-37-1
第1花井ビル2F
TEL 03 (5365) 4744(代)
FAX 03 (5365) 4745
E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

10月

(神無月) OCTOBER

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 利子税・還付加算金等の割合の引下げ

市中金利の実勢を踏まえ、利子税、還付加算金及び納税の猶予等の適用を受けた場合の延滞税の特例基準割合について、令和3年1月1日以後の期間に対応するものから「国内銀行の貸出約定平均金利（新規・短期）」の年平均に上乗せされている年1%の割合が年0.5%の割合に引き下げられます。

10月の税務と労務

- 国 税／9月分源泉所得税の納付 10月12日
- 国 税／特別農業所得者への予定納税基準額等の通知 10月15日
- 国 税／8月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 11月2日
- 国 税／2月決算法人の中間申告 11月2日
- 国 税／11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 11月2日
- 地方税／個人の道府県民税及び市町村民税の第3期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務／労働者死傷病報告(7月～9月分) 11月2日
- 労 務／労災の年金受給者の定期報告
(7月～12月生まれ) 11月2日
- 労 務／労働保険料第2期分の納付 11月2日
(労働保険事務組合委託の場合は11月16日)

パワーハラスメント

労災認定基準の改正



令和二年六月から施行されたパワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法の改正）に伴い、職場における「パワーハラスメント」の定義が法律上規定されたことなどを踏まえ、「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」（以下「認定基準」といいます。）が改正されました。

法制化されたパワーハラスメント防止対策の概要、認定基準の変更点について説明します。

一 動向

業務による心理的負荷を原因とする精神障害は、平成二十三年十二月に策定した認定基準に基づき労災認定が行われ、労災請求件数は、平成三十年度には一、八二〇件にのぼり、六年連続で過去最多を更新し、今後増加が見込まれる状況にあります。また、認定基準の策定以降、働き方の多様化が進み、労

働者を取り巻く職場環境が変化するなど社会情勢の変化も生じていました。

二 精神障害の労災認定

発病した精神障害が労災認定されるのは、その発病が仕事による強いストレスによるものと判断できる場合に限られます。

仕事によるストレス（業務による心理的負荷）が強い場合でも、同時に私生活でのストレス、既往症やアルコール依存などが関係している場合には、どれが発病の原因なのか判断し、認定を行っていきます。

労災認定のための要件は、次の通りです。

- ① 労災認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね六か月間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個

体側要因により発病したとは認められないこと

三 パワーハラスメントの防止対策の法制化

労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付け、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いを禁止しています。

（一）パワーハラスメントの定義

同法及び同法に基づく指針による職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる次の三つの要素をすべて満たす言動と定義されています。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であつて
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
 - ③ 就業環境が害されるもの
- （二）パワーハラスメントの類型
- 職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては次の六つに分類されています。
- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
 - ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

四 認定基準の改正

認定基準の改正では「業務による心理的負荷評価表」にパワーハラスメントが、明示されました。

（一）改正前

上司や同僚等から、嫌がらせ・いじめや暴行を受けた場合、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」という具体的出来事で業務による心理的負荷を評価していました。

（二）改正後

職場での人間関係の優位性等に注目した上で、適切に評価し得る「具体的出来事」に当てはめ、心理的負荷を「強から弱」で判断することになりました。

① 職場における人間関係の優位性「あり」のとき

「業務による心理的負荷評価表」のうち、「上司等（※）から身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」という具体的出来事に当てはめた上で心理的負荷の強度を判断します。

※ 「上司等」とは：職務上の地位が上の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合や、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗または拒絶することが困難である場合を含みます。

心理的負荷の相互評価の視点として、次のものがあります。

- ・指導、叱責等の言動に至る経緯や状況
- ・身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等
- ・反復、継続など執拗性の状況
- ・就業環境を害する程度
- ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況

次に、心理的負荷の強度を判断する具体例を見ていきます。

【「強」に該当する例】

イ 上司等から治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合

ロ 上司等から暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合

ハ 上司等から次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合

- ・人格や人間性を否定するよううな、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃
- ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃

心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であっても、会社と相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

【「中」に該当する例】

上司等による次のような身体的攻撃、精神的攻撃が行われ、

行為が反復継続していない場合

- ・治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃

- ・人格や人間性を否定するよううな、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃

- ・必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容範囲を超える精神的攻撃

【「弱」に該当する例】

上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合

② 職場における人間関係の優位性「なし」のとき

「業務による心理的負荷評価表」のうち、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」という具体的出来事で心理的負荷の強度を判断します。

心理的負荷の相互評価の視点として、次のものがあります。

- ・暴行又はいじめ、嫌がらせ内容、程度等
- ・反復、継続など執拗性の状況
- ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況

改善の状況

心理的負荷の強度を判断する具体例を見ていきます。

【「強」に該当する例】

イ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合

ロ 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合

ハ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合

ニ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめや嫌がらせを受けた場合で、会社と相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

【「中」に該当する例】

イ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合

ロ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合

【「弱」に該当する例】

同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合

なお、精神障害の労災認定は、都道府県労働局又は労働基準監督署が問い合わせ窓口です。

複数就業者の労災補償

複数就業者の労災補償が見直されました。

1 賃金額の合算

複数の会社等に雇用されている労働者が、令和2年9月1日以降に病気や負傷し、または死亡したときの労災保険の給付額決定方法が改正されました。

〈改正前〉災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等を決定

〈改正後〉すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定

次に、給付額計算の例を掲げます。

業務上の負傷により働けず、賃金を受けていない労働者に対しては、第4日目から休業補償給付（給付基礎日額の60%×休業日数）が支給されます。この給付額を決定するときに用いる「給付基礎日額」は、被災以前3か月の賃金額により求めた1日あたりの平均賃金に相当する額です。

改正後は、被災時点で雇用されていた複

数の事業場の賃金額を合算して給付基礎日額が算出されることとなりました。

なお、原則は傷病等発生時に2つ以上の会社等に雇用されている者が対象ですが、退職等で複数事業場に雇用されていない者であっても、傷病の原因・要因が複数就業時に存在していたものであれば、改正された制度の対象となることがあります。

2 負荷を総合的に評価

労災認定の際の負荷（労働時間やストレス等）の評価方法も変更されています。

〈改正前〉それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できるかどうかを判断

〈改正後〉それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できない場合は、すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断

※ 対象疾病は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

標準報酬月額の上限定（厚生年金保険）

令和2年9月より、厚生年金保険の標準報酬月額の上限が改定されました。

標準報酬月額は、毎月の保険料や保険給付の額を計算するときに用いるもので、被保険者が事業主から受ける報酬額を一定の等級に区分したものにあてはめて決定します。従来の標準報酬月額は、第1級「8万8千円」から第31級「62万円」の範囲で定められていましたが、令和2年9月より上限等級が1つ追加され、第32級「65万円」となります。

この改定に際して事業主からの届出は不要とされ、該当する被保険者がいる事業主には令和2年9月下旬以降に日本年金機構より「標準報酬改定通知書」が送られます。

なお、健康保険の標準報酬月額は変更がありません。厚生年金保険とは等級の範囲が異なり、第1級「5万8千円」から第50級「139万円」の範囲で定められています。

三六協定の内容に変更が生じるとき（労働基準法）

労働者に時間外労働や休日労働をさせるときは、「時間外労働・休日労働に関する協定」（三六協定）を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。

三六協定では有効期間を定めますが、有効期間中に三六協定内に掲げた労働者数の増減があった場合や、労働者を代表する者が退職した場合でも三六協定は有効のため、改めて届け出る必要はありません。

一方、時間外労働の時間の上限や時間外労働の理由等に変更がある場合には、改めて三六協定を締結し、届け出ることが必要です。

三六協定は、所定の方法（掲示や交付など）による労働者への周知も義務付けられています。