

特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp



労働者による「ブラック企業」の認識にみる今後の労務管理の方向性

◆「ブラック企業」は依然重要なキーワード

2013 年の流行語大賞にも選出された、「ブラック企業」という言葉。明確な定義があるものではありませんが、ブラック企業対策プロジェクトでは一応、「異常な長時間労働やパワーハラスメントなど劣悪な労働条件で従業員を酷使するため、離職率も高く、過労にともなう問題等も起きやすい企業のこと」との定義付けを行っています。

日本労働組合総連合会（連合）が行った調査で、4人に1人が「勤務先はブラック企業である」と感じており、特に20代ではこの割合が3人に1人となることがわかりました。

「ブラック企業」は、まだまだ関心が高いキーワードであることが窺えます。

◆「ブラック認定」されるポイントは？

同調査は、それぞれの労働者が「自分の勤務先がブラック企業であると考えているかどうか」を問うものであ

り、客観的な指標をもとにブラック認定を行うものではありませんが、ハラスメントの考え方や同様、労働者個々が「勤務先がブラック企業である」と考えているというのは、「ブラック企業のような働かせ方をされている」と感じているということであり、働かせ方等を考えるうえで大きなポイントとなります。

この点、同調査によると、勤務先がブラック企業だと思ふ理由の上位は「長時間労働が当たり前」、「仕事に見合わない低賃金」、「有給休暇が取得できない」、「サービス残業が当たり前になっている」…等となっています。

労務トラブルの発生を防ぐという観点からは、これらの要因をいかになくしていくかが検討されるべきです。

◆転職先探しでも重視される「ブラック企業」

また、転職意向がある人に転職先を探す場合に重視するポイントを尋ねたところ、3人に1人は「ブラック企業などの悪いうわさ（がないか）」を重視すると回答しています。

人材不足時代にあって、採

用活動が成功するかどうかは「ブラック企業と認識されていないこと」が重要なポイントとなってくるとも言えそうです。まだまだ労務管理上、「ブラック企業」というキーワードには注視が必要です。

1月から「高額療養費」の自己負担限度額が変更されます

◆医療費が高額になったら…

怪我や病気がひどく、医療費が高額になってしまった場合、申請により一定の金額（自己負担限度額）を超えた分が後から払い戻される健康保険の制度が、「高額療養費制度」です。

また、事前に医療費が高額になることがわかる場合には、「限度額適用認定証」というものを提示して、支払時に減免された額だけ支払えば済む方法もあります。

◆制度のポイント

払い戻しは、病院等から提出される診療報酬明細書（レセプト）の審査を経て行われますので、診療月から3カ月以上はかかるのが通常です。

また、申請時には病院等の領収書が必要になります。申請書の提出先は、全国健康保険協会または加入している健康保険組合です。

なお、他の家族（被扶養者）が同じ月に病気やけがをして医療機関にかかった場合や、1人が複数の医療機関で受診した場合などは、自己負担額を世帯で合算することができますので、確認するとよいでしょう。

さらに、高額療養費を受けた月が、直近12カ月間に3回以上あったときは、4回目からは自己負担限度額が低減されます（多数回該当の制度）ので、その点も確認しておきましょう。

◆自己負担限度額の見直し

これまで70歳未満の被保険者等に係る自己負担限度額については、所得区分が3段階に分かれていましたが、今般この区分が5段階に細分化されます（平成27年1月診療分より）。

自己負担限度額は、年齢（70歳未満の人、70歳以上75歳未満の人）と所得により区分されています（70歳以上75歳未満の人については、今回は変更なし）。

【70歳未満の人の区分】

（1）標準報酬月額 83万円以上の人

252,600円 + (医療費 - 842,000円) × 1% [多数回該当: 140,100円]

（2）標準報酬月額 53万円以上 83万円未満の人

167,400円 + (医療費 - 558,000円) × 1% [多数回該当: 93,000円]

（3）標準報酬月額 28万円以上 53万円未満の人

80,100円 + (医療費 - 267,000円) × 1% [多数回該当: 44,400円]

（4）標準報酬月額 28万円未満の人

57,600円 [多数回該当: 44,400円]

（5）市町村民税が非課税の人

35,400円 [多数回該当: 24,600円]

「メンタルヘルス」に対する取組みの最新実態

◆「心の病」の増減傾向と年齢層

最近3年間の「心の病」が「増加傾向」と回答した企業は29.2%（前回調査比8.4%減）、「横ばい」と回答した企業は58.0%（同6.6%増）でした。

過去8年間の結果と比べると「増加傾向」の割合は減少してきているものの、「減少傾向」にまで至っている企

業は10%に満たず、高止まりとなっています。

また、「心の病」にかかる年齢層では、一番多い30代が38.8%（同3.9%増）、40代が32.4%（同3.8%減）となっており、両世代にまたがる課題となっています。

さらに、10～20代の割合は18.4%（同0.4%減）ですが、対象人数が少ないことを考慮すると高率であり、「心の病」を課題とする世代は広がっている傾向にあります。

◆組織風土と「心の病」の関係

「心の病」が「増加傾向」の組織では、「個人で仕事をする機会が増えた」について、肯定率が52.1%となったほか、「職場での助け合いが少なくなった」については同49.3%、「職場でのコミュニケーションが減った」については同58.9%となりました。

◆「改正労働安全衛生法」への対応

労働安全衛生法の改正により、従業員のストレスチェックが義務化されます（2015年12月）。

今後は、これへの対応についても十分に検討し、メンタルヘルス対策を講じていかなければなりません。

