

# 杉浦事務所便り



連絡先：〒060-0041  
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階  
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772  
 e-mail：k.sugi@sr-roumu.com  
 URL <http://www.sr-roumu.com>  
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>

## 今こそ必要な「旅費規程」の見直しと経費節減策

### ◆財務省主導による調査の結果

財務省から、「民間企業の旅費に関する実態調査」（調査対象 3,500 社、回答 540 社）の結果が発表されています（調査実施は株式会社リサーチアンドソリューション）。

この内容は、出張が多く経費がかさみがちな企業にとっては、非常に参考になるものでしょう。

### ◆「旅費規程」の具体的な見直し内容

この調査結果によれば、「過去に旅費規程の見直しを実施した」企業は 8 割強で、大幅な見直しを実施していない企業は 18.0%に過ぎませんでした。

平成 23 年度調査における「旅費規程」の見直し内容で、約 15%以上の企業が実施している内容は次の 8 項目でした。

- (1) 手続き、精算方法の簡素化 (25.0%)
- (2) ディスカウント・チケット等の利用 (19.3%)
- (3) 手続き、精算方法の厳格化 (17.6%)
- (4) 距離区分・地域区分の見直し (17.0%)
- (5) 出張事前承認・承認の厳格化 (15.9%)
- (6) 日当の引下げ (15.4%)
- (7) 職階区分の見直し (14.6%)
- (8) 宿泊料の実費支給化 (14.6%)

### ◆具体的な経費節減策

また、出張関連の経費節減策として、下記の内容を実施している企業が多いようです。出張旅費が増加傾向にある企業にとっては経費節減のヒントとなるでしょう。

- ・出張件数の削減（必要な出張のみ実施、事前承認の厳格化、テレビ会議システムの導入）
- ・出張内容の短縮、小規模化
- ・「宿泊出張」から「日帰り出張」への変更
- ・各種割引運賃、バック商品、コーポレートカードの利用
- ・旅行代理店との契約
- ・会社でのマイレージの管理

## うつ病治療に初の指針、産業医は適切な判断をしてくれますか？

### ◆うつ病治療に初の指針(ガイドライン)

精神疾患による労災申請・認定件数が過去最高となるなど、うつ病を主とする精神疾患は労務管理上の今日的課題の 1 つとなっていますが、このほど、日本うつ病学会では、医師向けのうつ病治療に関するガイドラインをまとめました。

うつ病の診断・治療について、医師の間でも安易な薬物治療や誤診などが問題となっているようです。

### ◆「新型うつ病」は対象外

ただ、今回のガイドラインでは、いわゆる「新型うつ病」は対象外とされています。新型うつ病につ

いては、精神医学的に深く考察された用語ではなく、医学的知見の明確な裏打ちがないというのが理由だそうです。

会社としては、うつ病だと思われても他の疾患（躁うつ病、不安障害、発達障害など）であったり、新型うつ病と思われるけれどもはっきりしなかったりするような場合は対処が難しいものです。

疾患としての確定的な判断は、医師による診断を待つより他ありません。社員本人の快復のためになる医師を探すのは難しいと言いますが、社員の状態を的確に判断してくれる、時には社員の嘘を見抜いてくれる会社側の医師・産業医を探すのはさらに大変です。

### ◆産業医の照会サービス

そうした悩みを持つ会社のために、うつ病の予防、休職・復職の判定などができる医師・産業医を紹介してくれるサービスがあるそうです。

精神科や心療内科を専門とする産業医は少ないのが現状ですが、こうしたサービスを利用することで、会社が依頼している産業医やかかりつけ医が精神疾患等の診断に精通していないような場合でも、会社として適切な対応をすることが可能になるかもしれません。

### ◆日頃の労務管理が重要

ただ、忘れてはならないのは、メンタルヘルス不調社員や休職者への対応については、休職・復職時の対応も重要ですが、そうした状態に陥らせないための日頃



の労働時間管理・職場環境の改善がさらに重要だということです。それは、会社にとってのリスクやコストを考えた場合にも、結果的には効果のある方法です。

## 従業員の「健康管理・安全管理」が目玉されています

### ◆従業員の健康問題＝会社のリスク

運転手のでんかんや睡眠時無呼吸症候群による重大事故、熱中症の増加、職場で使用する有害物が原因とみられる胆管がんなどのニュースが報道されています。

これらは「従業員の健康管理・安全管理」という観点からも、「会社のリスク管理」という観点からも非常に重要なことでしょう。

### ◆10月に「全国労働衛生週間」を実施

厚生労働省が実施する「全国労働衛生週間」は、労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、職場での労働者の健康管理や職場環境の改善などの活動を促し労働者の健康を確保することなどを目的として、1950年から毎年実施されています。

毎年 10 月 1 日～7 日までが本週間、9 月 1 日～30 日までが準備期間とされ、各職場での職場巡視やスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、様々な取組みが展開されます。

### ◆健康保険組合への優遇策

生活習慣病の予防を目的に実施されているメタボ健診や保健指導についても動きがあります。厚生労働省は 2013 年度からこれらの

健診・指導の受診率(実施率)に応じて、健康保険組合の財政負担(後期高齢者医療制度に払う支援金)を増減する施策を導入するようです。健康保険組合から受診の働きかけが強まるかもしれません。

会社の安全配慮義務にもつながりますので、健康診断の重要性を従業員に説明し、確実に受診するよう指導する必要があります。

### ◆是正指導・勧告の対象にも

過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調といった健康問題に関連して、労働基準監督署による是正指導・勧告も頻繁に行われています。

今年の全国労働衛生週間に合わせて、従業員の健康管理・安全管理について見直してみたいかがでしょうか。

## “就業者減少時代”における雇用拡大対策

### ◆2030年の就業者は今よりも850万人減少

厚生労働省は、経済の低成長が続いて雇用政策が進まなかった場合、2030年の就業者数は2010年時点より約 850 万人少ない約 5,450 万人になるとの推計結果をまとめました。

少子高齢化により現役世代である 15～64 歳の人口が減るためですが、経済成長率を維持し、女性や高齢者の就労支援が進んだ場合には、減少数は約 210 万人程度に抑えられるとしています。

労働力人口が大幅に減少することに対して、今後の対策が急務となっています。

### ◆製造業は減少、医療・福祉は増加

産業別にみると、2030年における「製造業」の就業者数は、経済の成長や政策がうまくいく楽観シナリオでも 70 万人程度減る見込みです。

一方、「医療・福祉」の分野は 300 万人以上増え、それぞれの就業者数は 1,000 万人弱でほぼ並びます。

他に就業者数が伸びる業種は、「情報通信業」と「サービス業」だけとなっています。

### ◆若年層の支援が急務

大学の定員増加や少子化により大学進学率が上昇する一方、卒業時に就職も進学もしていない若者が増えているようです。

20～34歳の就業率は2010年で73%台にとどまっており、政府は若者と中小企業を結びつけることで若年層の就業者数を増やすことが急務だとしています。

### ◆雇用を「まもる」から「つくる」へ

同省がとりまとめた報告書では、雇用を「まもる」から「つくる」、「そだてる」、「つなぐ」に軸足を移すことが重要だと指摘しました。

安定した経済成長を続けるには、一部の産業への依存をやめ、様々な分野において人材を育てる訓練制度や育成支援を行うことで、労働者の生産性を高める工夫が必要だと言えるでしょう。

### ★★お知らせ★★

厚生年金保険料率が 9 月分から変更になっています。給与計算時にご注意下さい。