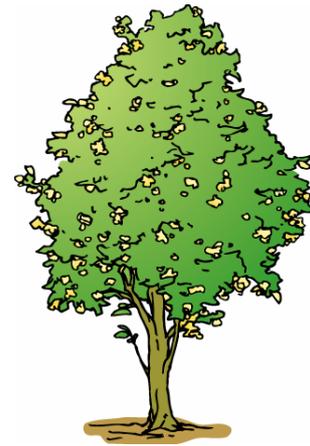


弁護士 井上洋一(中小企業診断士・産業カウンセラー)

あいさん事務所便り

連絡先：〒445-0853
西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階
電話：0563-53-0220
FAX：0563-53-0222
e-mail: inoue@aisan-law.jp



病気の治療と仕事の両立の状況は？

医療技術の進歩により、病気になっても職場に復帰し、治療を行いながら働き続ける方が多くなってきました。今回は、「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査(WEB患者調査)」「労働政策研究・研修機構」の結果から、気になるポイントを見てみましょう。

◆主な疾患と通院頻度

主な疾患は、糖尿病(34.3%)、がん(19.8%)、難病(17.6%)、心疾患(15.9%)、脳血管疾患(6.3%)、肝炎(6.0%)となっています。通院頻度(疾患罹患後から1年間の平均)は、どの疾患も「月1回程度」の割合が最も高く、「3カ月に1回程度」と続きます。

◆休暇・休職期間

治療・療養を行うための連続2週間以上の休暇または休職については、「取得した」(30.9%)、「取得していない」(51.9%)、「そもそも休職制度がない・適用されない」(17.2%)となっています。取得したとする割合が高い疾患は、脳血管疾患(56.9%)、がん(53.5%)などでしたが、一方で糖尿病(14.0%)は他の疾患に比べて低くなっています。休職期間は、「1カ月程度」(31.5%)、「2週間程度」(26.3%)、「2カ月程度」(13.6%)、「3カ月程度」(9.4%)などとなっています。3カ月以下の合計は80.8%となっています。

◆退職状況

疾患罹患後において、「現在も同じ勤め先で勤務を続けている」(78.3%)方が多くいる一方、“仕事を続ける自信がなくなった”等の理由で「依願退職した」(14.7%)、「会社側からの退職

勧奨により退職した」(3.6%)、「解雇された」(1.7%)、「休職期間満了により退職した」(0.7%)方もいます(合計20.7%)。

◆職場で誰に相談したか

疾患に罹患した場合、職場では「所属長・上司」(63.2%)へ相談する方が最も多い一方、「勤め先には一切相談・報告しなかった」(26.9%)方もいます。人事労務担当者のみならず、部門長等の立場にある方も、一定の知識を持っておくべきではないでしょうか。

これらの結果をみると、通院頻度や休職期間はイメージよりもずいぶん少ない場合が多く、勤務を続ける方も多いと感じられるのではないのでしょうか。会社からの情報提供(公的制度による支援や相談先についてなど)や制度整備を行うことによって、病気になった方でも力を発揮しやすい職場を作ることは、会社の魅力度アップにもつながるでしょう。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2018/180.html>

従業員が特に望む福利厚生とは？

～企業における福利厚生施策の実態に関する調査から

労働政策研究・研修機構(JILPT)から、「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」の結果が公表されています。会社の福利厚生施策に対する従業員の満足度や、今後会社に望む福利厚生施策を中心に見てみます。

◆福利厚生制度・施策の目的

福利厚生制度・施策の目的としては、「従業員の仕事に対する意欲の向上」(60.1%)が最も高く、「従業員の定着」(58.8%)、「人材の確保」(52.6%)と続いています(複数回答)。

◆会社が今後充実させたいと考える施策

施策のある・なしに関わらず、今後「充実させたい(施策の新設・拡充含む)」施策として、次のものが上がっています。

「メンタルヘルス相談」(12.4%)、「治療と仕事の両立支援策」(11.5%)、「人間ドック受診の補助」(10.7%)、「社内での自己啓発プログラム」(10.7%)、「ノー残業デー等の設置」(10.4%)、「社員旅行の実施・補助」(10.3%)、「社外の自己啓発サービスの提供・経費補助」(10.1%)など。

◆会社の福利厚生制度への満足度

従業員が会社の福利厚生制度に満足しているかどうかについては、「どちらともいえない」(49.4%)、「満足+やや満足」(24.4%)、「やや不満足+不満足」(23.9%)と、「どちらともいえない」が半数近くを占めました。男女別では大きな差は見られませんでした。就業形態別では、「パート・アルバイト」および「契約社員」で「どちらともいえない」の割合が高く、「嘱託」で「不満足」の割合が高くなっています。

◆従業員にとって必要性が高いと思う制度・施策

従業員が、勤務先での制度・施策のある・なしに関わらず、自分にとって「特に必要性が高いと思うもの」(複数回答)については、次の制度・施策が挙げられました。

「人間ドック受診の補助」(21.8%)、「慶弔休暇制度」(20.0%)、「家賃補助や住宅手当の支給」(18.7%)、「病気休暇制度(有給以外)」(18.5%)、「病気休職制度」(18.5%)、「リフレッシュ休暇制度」(16.1%)、「有給休暇の日数の上乘せ(GW、夏期特別休暇など)」(15.2%)など。主に健康管理や休暇制度に関するものが多くありました。

その他、10%以上の回答があった項目は、「治療と仕事の両立支援策」(14.8%)、「法定を上回る育児休業・短時間制度」(13%)、など「両

立支援」「労働時間」に関連するものが多く挙げられています。

10月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>[郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

当事務所よりひと言

人材が定着しトラブルも少ない、そんな魅力的な職場を作るためには、従業員が「健康に働ける」「病気になっても働ける」ことが大切であると感じます。

当事務所の弁護士も、中小企業診断士や産業カウンセラーの知見を総動員して、中小企業の皆様とともに、魅力的で紛争の少ない職場作りのお手伝いができたらと思います。