



成迫社会保険労務士法人
〒390-0817 長野県松本市市上9-9
TEL0263-33-2223/FAX0263-33-2299

株式会社 経理代行
〒390-0816 長野県松本市中条 2-20
TEL0263-38-7300/FAX0263-38-7301

五月病にご注意

四月の入退社が落ち着き陽気の良い五月となりました。この時期によく聞くお話が従業員の不調です。メンタルヘルスはなかなか気づきにくい場合もありますが、早期に対処し長期化を防ぎたいものです。もし従業員に遅刻、早退、欠勤が増える等の変化が見られましたら早めに面談等をしていただければと存じます。



もしも不調が続いた場合は…

早期解決したい従業員の不調ですが、不調が長引き出勤が困難になってしまった場合は、休職をしていただいたり、本人が休職を申し出る場合が多く見受けられます。

休職をさせるときに重要になるのが就業規則です。例えば、休職期間中の従業員に対して定期的な面談の実施を規定することができます。定期的な面談をすることで休職者の状況確認、復職の目途についての話をすることが可能です。さらに休職者と連絡がとれなくなり、本人負担分の社会保険料の回収できなくなるという事態も防げます。

休職中の面談規定がない場合、休職者へ面談を義務付けることは困難です。なお、休職中の

※協会けんぽの場合

休職中の賃金保障として給与の 2/3 程度の給付が休職者に支給されます。給付の期間は最長で 1 年 6 か月です。メンタルヘルスでも傷病手当金が支給される場合が多く、退職よりも休職を選択する従業員も多く見受けられます。また、休職期間中は産休育休と異なり、社会保険料は免除されません。

等級が 22 万円の従業員の場合、1 年 6 か月間の社会保険料は労使ともに約 548,622 円になります。もし従業員負担分を回収できなかった場合は事業所の負担となってしまいます。



従業員がいる状況で休職に関連した規定を変更する場合は、不利益変更と捉えられる可能性がございます。休職規定があるか、規定がある場合はメンタルヘルスに対応できる休職規定になっているか、就業規則をご確認下さい。もしメンタルヘルス対応の休職規定でない場合、リスクマネジメントとして導入（変更）していただくのはいかがでしょうか。詳細につきましては弊社担当者までご相談下さいませ。

<2016 年 夏の賞与予測まとめ>

各社の予測は、プラス・マイナス双方に出ていますが、平均すると一人あたりの支給金額は **357,469 円** となり、昨年に比べ微増の見通しとなりました。これは今年の春闘で、大手企業については、基本給よりもボーナスの増加を基軸とした、年収ベースでの賃上げが進んだことによります。中小企業は賃上げ交渉では健闘したといわれますが、賞与については慎重な事業所もあるのではないのでしょうか。

	金額	前年比	出典
三菱UFJ リサーチ&コンサルティング	358,409円	+0.5%	「経済レポート」 2016年4月6日付
みずほ総合研究所	-	+0.7%	「みずほインサイト」 2016年4月5日付
日本総合研究所	359,000円	+0.6%	「Research Eye」 2016年4月6日付
第一生命経済研究所	355,000円	▲0.6%	「Economic Trends」 2016年4月7日付

※みずほ総合研究所は金額の公表なし

