

個別労働紛争相談のトップは？

厚生労働省から、平成24年度の個別労働紛争解決制度の施行状況が公表されました。

年々増加傾向にあった「いじめ・嫌がらせ」での相談がさらに増え、今年は初めて「解雇」を抜いて、トップになりました。御社の「パワハラ」対策は大丈夫ですか？



①平成24年度の相談、助言・指導、あっせん件数

総合労働相談件数	106万7,210件
民事上の個別労働紛争相談件数	25万4,719件
助言・指導申出件数	1万363件
あっせん申請受理件数	6,047件

②平成24年度状況のポイント

- 総合労働相談件数は、5年連続で100万件を超えており、民事上の個別労働紛争に係る相談件数は、高止まりである
- 『いじめ・嫌がらせ』に関する相談は、増加傾向にあり、51,670件、民事上の個別労働紛争相談の中で最も多かった
※『いじめ・嫌がらせ』には、職場のパワーハラスメントに関するものを含む
- 助言・指導申出件数は、制度施行以来増加傾向にあり、初めて1万件を超え、過去最多
- 助言・指導は1か月以内に97.4%、あっせんは2か月以内に93.8%と、迅速な処理が多かった

③あっせんとは例えばどんなもの？

職場の上司によるいじめ・嫌がらせ（暴言等）の例

事案の概要	申請人は、採用されてから現在に至るまで、職場の上司より暴言、差別等を受けており、精神的に限界状態にある このため、暴言等により体調を崩し退職せざるを得ないことから、50万円の慰謝料の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞き、調整を図ったところ、当事者間の歩み寄りにより、解決金として20万円を支払うことで合意が成立し、解決した

(厚生労働省発表の事案)

「パワハラ」の予防は、社員全員が「何がパワハラか」を理解することからです。定期的に研修を行うことなどが有効です。また、労働契約や就業規則の内容に不備や矛盾があるとさまざまな紛争の火種となります。不安な方は、お気軽にご相談ください。

報われない感 報われている感が予防

報われない感

株式会社富士ゼロックス 総合教育研究所の竹内理恵さんによると、職場における「報われない」とは「期待役割以上の仕事量や責任が与えられて果たせた、あるいは目標設定以上の仕事を達成できたにもかかわらず、それ相応の評価がされなかったり、頑張りが認められないなど」「使用者、つまり企業・組織側の求め

る期待役割に対する成果等を労働契約に沿って労働者が提供しても報われない場合」としています。そして、「少数精鋭で業務を遂行する企業・組織が増えている中、周囲に聞きづらいうちがあるかもしれない場合、1人で抱え込み、アウトプットが出せず、会社の期待役割に届かない結果、『報われない感』を積み重ね、健康障害に至ることを考えれば、

周りに配慮しつつも、自意識的に相談すること」「同時に、個人が意識的に周囲とコミュニケーションが取れるような、企業・組織または職場単位でのかわり方をデザインする工夫も大切」と指摘しています。

かわりのデザイン

同社の「人材開発白書」によれば、若手・中堅社員は「業務支援」「内省支援」「精神的支援」の3つのかわりを得ているときに成長感やモチベーションを高く保ちます。業務に必要な

上司の支援がカギ

職場で影響力のある人物からのフィードバックの際に、言葉や態度・表情などがキツいと、受ける側が落ち込み、自信を失い、自分の居場所がなくなるなど感じる等の悪影響があるだけでなく、周囲の人間にも波紋が広がるおそれがあります。そのため、成果が出せなかったり失敗したりしても、努力や懸命さ、背景や状況などを考慮したり、今後に目を向けたりする「内省支援」を意識したかわりによって支援する姿勢が求められます。

また、若手・中堅社員の間でも、上司の、職場内での相互学習を促す場や雰囲気づくり、多様な人材を経由して間接的に支援するかわり方も、有効である可能性があります。高いと言えます。

上位者を引き合わせてあげたり、意図的に社内でのかわり先をデザインしたりすることで、孤立・孤独感の解消や軽減、相談相手や情報入手先の仲介役などの創出にもつながり、心身の健康面だけでなく、成果にも結び付くことが期待できます。上司の、職場内での相互学習を促す場や雰囲気づくり、多様な人材を経由して間接的に支援するかわり方も、有効である可能性があります。高いと言えます。

受動喫煙防止対策助成金制度が拡大



今までは、旅館業、料理店、飲食店に限定されていた「受動喫煙防止対策助成金」ですが、対象範囲が、「業種を問わず全ての中小企業事業主」に拡大されました。

受動喫煙防止のためにオフィスの工事を検討される際などに、活用することができます。

改正のポイント

- ・ 旅館業、料理店、飲食店に限定する要件を削除（対象事業主をすべての業種の中小企業事業主に拡大）
- ・ 助成率を、喫煙室の設置費用の4分の1から「2分の1」に引き上げ

改正後の制度概要

①対象事業主

- ・ 労災保険の適用事業主であること
- ・ 中小企業事業主であること

業 種	常時雇用する労働者の数	資本金の規模
卸売業	100人以下	1億円以下
小売業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	100人以下	5,000万円以下
上記に該当しない業種	300人以下	3億円以下

②助成の対象となる費用

一定の要件を満たす喫煙室の設置に必要な経費

※工事の着工前に「受動喫煙防止対策助成金交付申請書」を所轄都道府県労働局長に提出し、あらかじめ交付決定を受ける必要があります

③助成率・交付額

喫煙室の設置等などに係る経費のうち、工費、設備費、備品費、機械装置費などの2分の1（上限200万円）

非喫煙者・喫煙者の双方に有益な情報だと思います。助成金を活用できるこの機会に、喫煙室の設置を考えてみてはどうでしょうか？
助成金の対象となる喫煙室の要件、申請手続き等の詳細について、お気軽にご相談ください



職場での熱中症予防対策

熱中症により21人死亡

厚生労働省がまとめた昨年（平成24年）の「職場での熱中症による死亡災害の発生状況」によると、職場での熱中症による死者は21人で、依然として多くの方が亡くなっています。また、死亡した21人のうち18人（暑さ指数）の測定を行っ

ていなかったことが明らかとなったそうです。

業種別にみると、「建設業」「製造業」で、前年より死者数が増えています。また、昨年は「7月」と「8月」に集中的に発生し、死亡災害の57%が「高温多湿な環境での作業開始から2日以内」という短期間で発生していたとのこと。

押さえておくべきポイント

熱中症について押さえておくべきポイントとしては、次のようなことが挙げられます。

- ◎建設、製造、運輸交通、貨物で発生割合が高い
- ◎熱中症になると半数は4〜7日の休業
- ◎40歳代の割合がもっとも高く、次いで50歳代、60歳代
- ◎経験年数が1年未満の

労働者の被災が多い

◎全体の約3分の2が労働者数50人未満の事業場で発生

- ◎どの時間帯でも発生するがピークは15時
- ◎気温30℃以上の被災が多い
- ◎WBGT値（暑さ指数）が25度以上31度未満での発生が大半

対策グッズの活用

熱中症の危険性がわかる簡易な熱中症計、内部の温度が上がりにくいヘルメット、冷却材を入れられるベストなど、熱中症対策グッズもいろいろと出そろってきたようです。

今年の夏は、平年より気温が高くなることが見込まれています。こうした対策グッズの活用と併せて、作業環境の見直し、従業員の

健康管理の指導、管理監督者による巡視の強化などの労務管理を徹底し、この夏を乗り切りましょう。



高年齢者の雇用確保の課題

高年法の実態と影響

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社が行った調査によると、回答した342社のうち92%が高年齢者雇用確保措置として「再雇用」を選択しており、「勤務延長」「定年延長」「定年廃止」を選択する会社は少数でした。調査では高年齢者の勤務形態や担当職務、処遇についても質問していますが、勤務形態は68%が「フルタイム」、担当職務

は56%が「ケースバイケース」とする一方、37%が「原則として定年前と同じ」

でした。再雇用後初年度の給与水準は、58%が「定年前の5〜8割」、64%が「2年度目以降も同水準」としていました。

なお、改正高年齢者雇用安定法への対応の影響として34%が「若手の採用抑制」を挙げ、22%が「若手・中堅の賃金抑制」を挙げています。

若年者の採用に影響

東京都が平成24年9〜11月に行った調査によると、「高年齢者の雇用確保が若年者の雇用にも悪影響を及ぼす」と回答した割合は、60代で25%に対し、20代では42%と、世代間でギャップを生じました。また、「若年者の採用を抑制せざるを得ない」と回答した企業の割合が、従業員数千人以上では26%に対し、従業員数100〜299人では40%と、規模

の小さい会社ほど若年者の採用への影響が大きいです。ことがわかりました。

老後難民予備軍

フィデリティ退職・投資教育研究所が20〜50代の男女(約一万五千人)に行った調査によると、定年後の生活資金に必要な金額の平均は三千六万円でしたが、この金額を「準備できる」と回答したのは10%で、「少し足りないまでは準備できる」との回答も25%でした。準備できている額の平均は六千二百七十六万円

で、「0円」との回答は40%あり、定年に最も近い50代男性でも28%が「0円」と回答しています。



1世帯当たりの貯蓄額は？

1世帯当たりの貯蓄額は

総務省が実施した平成24年の「家計調査(貯蓄・負債編)」の結果が5月中旬に公表されました。これによると、2人以上の世帯の1世帯当たりの貯蓄高(平成24年平均値)は1,658万円(前年比0.4%減)だったそうです。また、年間収入は平均606万円(同1.0%減)で、貯蓄年収比(貯蓄高の年間収入に対する比率)は273.6%(同1.7ポイント上昇)となりました。

これ以外にも気になるデータが明らかになっていますので、詳しく見てみましょう。

勤労者世帯ではどうか

2人以上の世帯のうち勤労者世帯(2人以上の世帯に占める割合は51.9%)では、貯蓄高は平均1,233万円で、前年とほぼ同水準でした。勤労者世帯の年間収入は平均691万円(同0.3%増)、貯蓄年収比は178.4%(同0.6ポイント低下)となっています。

平均値を下回る世帯が約3分の2

なお、2人以上の世帯について、貯蓄高の階級別世帯分布をみると、前記の平均値(1,658万円)を下回る世帯が約3分の2(67.2%)を占めており、世帯分布は貯蓄高の低い階級に偏っていることがわかります。

貯蓄高が100万円未満の世帯の割合は10.6%で、前年比で0.6ポイント低下となっています。このうち勤労者世帯についてみると、貯蓄高100万円未満の勤労者世帯の割合は12.8%、前年比で0.2ポイント低下となっています。

貯蓄の種類は

貯蓄の種類別に1世帯当たりの貯蓄高をみると、2人以上の世帯では「定期性預貯金」が724万円(43.7%)、「生命保険など」が365万円(22.0%)、「通貨性預貯金」が336万円(20.3%)、「有価証券」が193万円(11.6%)、「金融機関外」が40万円(2.4%)となっています。

お仕事カレンダー

7/10

- ・ 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出
- ・ 労働保険料概算・確定申告書の提出
- ・ 労働保険料の納付
- ・ 労災保険一括有期事業報告書の提出
- ・ 一括有期事業開始届の提出(建設業)
- 主な対象事業: 概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- ・ 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- ・ 特例による源泉徴収税の納付(1月〜6月分)

7/15

- ・ 障害者雇用状況報告書、高年齢者雇用状況報告書・外国人雇用状況報告書の提出期限
- ・ 所得税予定納税額の減額申請

7/31

- ・ 労働者死傷病報告書の提出
- ・ 6月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- ・ 所得税の予定納税額の納付
- ・ 5月決算法人の確定申告・11月決算法人の中間申告
- ・ 8月・11月・翌年2月決算法人の消費税の中間申告

Happy Wedding

6月15日は弊社 池田の結婚披露宴でした。ブレインスター社員一同、お祝いの席に参列いたしました。ご両親やご友人をはじめ、参列したすべての人が心から祝福している、とても和やかで楽しい披露宴でした。仕事の時とは、また違う素敵な一面を見せてもらいました。

お2人末永く幸せに明るい家庭を築いていただきたいと思います。

奥様はとてもしっかりした素敵なお方です。今後、仕事の上でも、より一層の活躍が期待できるとお思いますので、どうか皆様これからも温かく（時には厳しく…）ご指導ください。池田さんおめでとう！！



算定基礎届の提出月です

被保険者の標準報酬月額、実際に受けた報酬にあわせて毎年9月に決定し直されます。事業主の方は、7月1日現在で使用している全被保険者の3か月間（4～6月）の報酬月額を「算定基礎届」により届出します。決定し直された標準報酬月額は、原則1年間（9月から翌年8月まで）は固定され、納めていただく保険料額の計算や将来受け取る年金額等の計算の基礎となりますので、不安な方はお気軽にご相談ください。



BrainStar

株式会社ブレインスター

代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL : 096-211-6055 FAX : 096-211-6065
URL : <http://brainstar.jp>