

B'z 事務所通信

11

November
2012

発行：びいず社労士FP事務所
〒466-0058 名古屋市昭和区白金 3-20-2
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 email :info@b-z.jp
発行日：2012年11月1日 通巻40号

トピックス ●地域別の最低賃金が変更されます！

平成24年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。すべての都道府県において増額改定が行われ、全国加重平均で対前年比12円の上昇となりました。

時給制のパート・アルバイトだけではなく、固定残業代の多い月給制の社員についても、最低賃金以上になっているか、きちんと確認することが大切です。違反すると、50万円以下の罰金を科されることがあります。

都道府県名	最低賃金時間額 ()内は平成22年度	都道府県名	最低賃金時間額 ()内は平成22年度
北海道	719円 (705円)	滋賀	716円 (709円)
青森	654円 (647円)	京都	759円 (751円)
岩手	653円 (645円)	大阪	800円 (786円)
宮城	685円 (675円)	兵庫	749円 (739円)
秋田	654円 (647円)	奈良	699円 (693円)
山形	654円 (647円)	和歌山	690円 (685円)
福島	664円 (658円)	鳥取	653円 (646円)
茨城	699円 (692円)	島根	652円 (646円)
栃木	705円 (700円)	岡山	691円 (685円)
群馬	696円 (690円)	広島	719円 (710円)
埼玉	771円 (759円)	山口	690円 (684円)
千葉	756円 (748円)	徳島	654円 (647円)
東京	850円 (837円)	香川	674円 (667円)
神奈川	849円 (836円)	愛媛	654円 (647円)
新潟	689円 (683円)	高知	652円 (645円)
富山	700円 (692円)	福岡	701円 (695円)
石川	693円 (687円)	佐賀	653円 (646円)
福井	690円 (684円)	長崎	653円 (646円)
山梨	695円 (690円)	熊本	653円 (647円)
長野	700円 (694円)	大分	653円 (647円)
岐阜	713円 (707円)	宮崎	653円 (646円)
静岡	735円 (728円)	鹿児島	654円 (647円)
愛知	758円 (750円)	沖縄	653円 (645円)
三重	724円 (717円)		
全国加重平均額		749円	(737円)

■ 最低賃金の計算方法 ■

● 時給制の場合

「時間給 ≥ 最低賃金額」ならOK

● 日給制の場合

「{日給 ÷ 1日の所定労働時間} ≥ 最低賃金額」ならOK

● 月給制の場合

「{(月給 × 12) ÷ 年間総所定労働時間} ≥ 最低賃金額」ならOK



改正高年法施行後も継続雇用しなくてよい労働者とは？

◆来年4月1日に改正法が施行

8月29日に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（改正高年齢者雇用安定法）が成立し、来年4月1日から施行されます。改正の大きな柱は、「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」の廃止、つまり、原則として「希望者全員を継続雇用制度の対象者とする」との義務付けです。

◆「例外」の内容（案）

しかし、上記の「原則」には「例外」が認められることとなっており、その「例外」の案が、厚生労働省から示されました。その内容は次の通りです。

- ・「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること」、「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと」等、就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。
- ・就業規則に定める解雇事由または退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。
- ・また当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。
- ・なお、解雇事由または退職事由とは異なる運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。
- ・ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

◆11月以降に正式決定の予定

上記の案は、今年11月以降に正式決定される予定です。企業としては、来年4月以降に定年を迎える個々の労働者について、継続雇用（再雇用）の対象としないのか、継続雇用（再雇用）する場合の処遇（賃金等）をどのようにするのか等について、あらかじめ検討しておかなければなりません。

これからの「仕事と介護の両立」に備えるには？

◆「仕事と介護の両立セミナー」が増えている

法律の改正（「育児・介護休業法」：中小企業につい

ても平成24年7月1日から全面的に適用されています）などもあり、従業員の育児支援に積極的な企業は増えてきていますが、「介護休業」については、まだまだ理解が進んでいないようです。ただ、最近の動向として、「仕事と介護の両立」をテーマにした社内セミナーを行う企業が増えており、社員からの反響も大きいようです。

◆社員の不安は？

介護に関しては、社員としては、「社内の人には相談しにくい」といった気持ちがあるのが一般的でしょう。また、公的な支援についての情報が不足していたり、情報の入手先さえよくわからなかったりというのが実態のようです。「親の介護が必要になったときにどうすればいいのか、事前に知っていればもっと慌てずに準備できたのに」というのが、経験者が異口同音に語ることだそうです。

◆会社の不安は？

仕事をしながら介護を行う可能性の高い年代は40～50代です。管理職として仕事上の重要なポストにあることが多い世代であり、しかもちょうど現在、世代別の人口自体が少ない世代に重なっています。団塊世代の大量退職に伴い、社員が将来的に仕事と介護を両立しなければならない可能性は急速に高まってくると予測されています。また、日常の業務に忙しい担当者には、社員からの相談にすべて応えられるような介護に関する知識を持たせるのも、なかなか難しいものです。

◆社内向けの情報提供の必要性

「介護を担う必要がある」という理由だけで貴重な人材を失ってしまうのは、会社としても大きな損失ではないでしょうか。そうした損失が、社内制度の見直しや社員向けの情報提供によって、少しでも防げるとすれば、従業員も安心して業務に就けることでしょう。

定年退職を控えた社員向けにはライフプランセミナーを実施する企業があり、節目の年齢（35歳、45歳、58歳）には年金についての詳しい案内が届くように、多くの社員が直面する介護と仕事の両立についても、機会をとらえて社内セミナーを開いてみてはいかがでしょうか？このような情報提供の機会があれば、社員からの相談もしやすくなり、より一層、社内の“風通し”の良さにもつながるでしょう。

最近増えている「ソーハラ」の実態とセルフチェック

◆前月比 20%超の増加率を見せるフェイスブックのユーザー数

インターネット関連サービス会社セレージャテクノロジーの10月9日付け発表によると、2012年10月時点の日本国内におけるフェイスブックユーザーは推定1,621万人（前月比221万人増）と、アジア圏内で5番目にユーザー数が多い国となっています。

◆フェイスブックユーザーが悩む「ソーハラ」とは？

企業の採用活動においても活用されることが増えてきたフェイスブック（以下、「FB」）ですが、利用マナーをめぐる問題も増えてきています。

「ソーハラ」とは、「ソーシャルメディア・ハラスメント」の略称で、ソーシャルメディア上におけるハラスメント行為を指しますが、主に、上司の部下に対する『友達』承認の強要や、上司の書込みに対する「いいね！」反応の強要などを指すものとして使われています。

ソーハラ被害にあったユーザーの中には「上司からの友達申請を承認したが、プライベートの友人とのやり取りまで知られるのがイヤでFBへの書込みをやめてしまった」という人もいますようですが、加害者となっている上司は、自身のハラスメント行為についての認識が低いようです。

◆こんなユーザーは嫌われる！

FBには、閲覧者が「いいね！」ボタンをクリックすると投稿者に自分が共感したことを伝えられる機能がありますが、記事を投稿する度に「いいね！」を押されると、「監視されているみたいだ」と感じる人が多いようです。また、FB上での人脈拡大は「友達申請」と「承認」から始まりますが、若いビジネスパーソンの多くは、上司からの友達申請は好ましく思っていないようです。

さらに、FB上のプライベートな書込みについて、「あれどうなったの？」などと職場で話題にされることは嫌だと感じる人が多いようです。

上記のような行動が見られるユーザーは嫌われる傾向にあるようですから、すでにFBユーザーの方もこれから始める方も、節度を守って楽しむことが求められると言えるでしょう。

職場のコミュニケーションは円滑ですか？

◆約9割が仕事で「自分の考えがうまく伝わらない」

学校法人産業能率大学が2011年にビジネスパーソンを対象に実施した、ビジネスシーン、職場におけるコミュニケーションの意識などを尋ねた調査「ビジネスパーソンのコミュニケーション感覚調査」（対象：20代～50代のビジネスパーソン337人）によると、仕事のコミュニケーションとして「自分の考えがうまく伝わらない」と考えている割合が約9割にも上ることがわかりました。その理由として、「自信をもって自分の考えを主張できないから」「自分の考えに論理性や合理性がないから」など、自分に原因があるという回答が5割を超える一方、「相手に聞く姿勢がないから」など、相手に原因があるとする回答も52.7%と半数を超えました。

◆6割強が「職場で孤独を感じる」と回答

職場で「ギスギスした雰囲気があるか」という質問には、36.2%が「ある」と回答しました。「職場で孤独を感じるか」との問いには、6割強が「ある」と回答し、その理由について、「自分のことしか考えていない人が多いから」（34.8%）、「メンバー同士の関係性が希薄だから」（34.3%）、「世代のギャップがあるから」（33.8%）、「仕事が縦割りでお互いの状況がよくわからないから」（32.4%）が挙げられています。また、「IT化で対話が減少した」（11.1%）という回答もありました。

◆「職場のコミュニケーション活性化」が労務トラブルも予防する

厚生労働省は今年10月1日から「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団」というサイトを開設しており、その中で職場におけるコミュニケーション環境を向上するための連載を取り上げたり、パワーハラスメントと職場のコミュニケーションの関係について触れたりしています。

職場でコミュニケーションに特化した社員研修を取り入れたり、1人ひとりが適切かつ積極的な声掛けを行ったりすることで、パワーハラスメントをはじめとした労務トラブルの予防につながることでしょう。コミュニケーション研修についても当事務所にどうぞご相談ください。

新情報！

厚労省が職場のパワハラ予防・解決に向けたサイトを開設！

平成24年10月1日、厚生労働省は、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるとい職場応援団」を開設しました。その背景には、職場のパワーハラスメントが社会問題として顕在化してきたことがあり、都道府県労働局への相談件数はもちろん、訴訟の増加もうかがわれます。

「職場のパワーハラスメント」とは

次の行為をいいますが、*1や*2のように判断が難しい部分があります。

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性*1を背景に、業務の適正な範囲*2を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

- *1 パワーハラスメントは、上司から部下への行為に限ったものではなく、同僚間、部下から上司に対して行われるもの等もあります。そのため「職場内の優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識など様々な「優位性」も含まれています。
- *2 職場のパワーハラスメントとしては、「業務の適正な範囲」を超えるものが対象になります。受け止め方によっては不満を感じたりする指示や注意・指導があったとしても、これらが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワーハラスメントには当たりません。



職場のパワーハラスメントの典型的な類型

典型的な類型は次の6つとされています。ただし、これらがパワーハラスメントに該当する行為のすべてではなく、これ以外の行為は問題ないということではありません。

また、④～⑥については、業務上の適正な指導との線引きが難しいケースがあります。

① 暴行・傷害	身体的な攻撃
② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	精神的な攻撃
③ 隔離・仲間外し・無視	人間関係からの切り離し
④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	過大な要求
⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	過小な要求
⑥ 私的なことに過度に立ち入ること	個の侵害

上記6つの類型のうち、④から⑥までの行為について、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは、業種や企業文化によって違いが生じます。また、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても、判断が左右される場合があるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組みを行うことが望めます。

より効果的に対策を講じるためには、主観を排除し、客観的な目線で問題を捉えることが必要といえ、自社の組織の判断だけで取組んでも、効果が期待できないのが現実です。是非、ご相談ください。

お仕事カレンダー

- 11/10 ●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
- 10月分の源泉所得税・住民税特別徴収税額の納付
- 11/15 ●所得税予定納税額の減額申請

- 11/30 ●10月分健康保険・厚生年金保険料の納付
- 所得税の予定納税額の修正申告
- 所得税の予定納税額の支払
- 個人事業税の納付(納付対象:第2期分)
- 9月決算法人の確定申告・翌年3月決算法人の中間申告
- 12月・翌年3月・6月決算法人の消費税の中間申告

あとがき◆年末調整の時期になりました。一気に寒くなり、慌ただしい気分になります。そんな中でも、四半世紀に一度の奇跡の紅葉をできるだけたくさん楽しみたいものだと思います。