

# B's 事務所通信

7

July

2013

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: 2013年7月1日 通巻 48号

## 最新情報

## 昨年度の個別労働紛争相談で、「いじめ・嫌がらせ」がトップに！

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？

### ■□■ 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



### ■□■ 平成24年度の状況のポイント ■□■

- ◆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。

### ■□■ 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(厚生労働省発表の事案)

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。

「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。

## 「報われている感」が若手・中堅社員の

### メンタルヘルス不全を予防する

#### ◆職場における「報われない感」とメンタルヘルスの関連性

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、周囲に聞きづらい場合があるかもしれません。しかし、1人で抱え込み、アウトプットが出せず、会社の期待役割に応えることができない結果、『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、自ら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“かかわり”をデザインする工夫も大切」と指摘しています。

#### ◆メンタル不全を発生させない“かかわり”のデザインとは？

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“かかわり”を得ているときに成長感やモチベーションを抱くそうです。

業務に必要な知識やスキルを与えてもらったり、仕事の手助けをしてくれる等が「業務支援」、自分自身を振り返る機会を与えてくれたり、自己を変容するきっかけを与えてくれる等が「内省支援」で、精神的な安らぎを与えてくれる等が「精神的支援」です。

特に、高い成長を実感している若手・中堅社員は「内省支援」を多く得ているそうです。

#### ◆マネジャーの支援がカギを握る

マネジャーや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と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・中堅社員のためになりそうな他部門の上位者を引き合わせてあげたり、意図的に社内での“かかわり先”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。マネジャーの、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“かかわり方”も、有効である可能性が高いと言えます。

## 消費者庁「育休取得で人事評価アップ」

#### ◆どのような内容か？

消費者庁が、育児のため短期間の休みを取った職員と、仕事を分担した同僚や上司の人事評価をともに上げる制度を導入したそうです。

制度の対象は、一般企業で「育児休暇」と呼ばれる、国家公務員の特別休暇に当たる短期間の休みで、男性職員が妻の出産前後に付き添う場合は2日まで、1歳未満の子供がいる職員は授乳や託児所などへの送迎のために1日2回、30分以内の休暇が、いずれも有給で取れるなどとしています。

#### ◆新制度の概要

新制度は今年4月から始まっており、職員が年2回提出する自己申告書に休みの取得や仕事への効果を記入し、昇格や昇給のための人事評価に反映させます。

新制度の利用によって、幼児や親の視点を意識した企画立案や、仕事の効率アップ、コミュニケーション能力の向上も期待しているようです。

開始当初は育児休暇の取得者だけが対象でしたが、「かえって周囲に遠慮して取りにくくなる」「取得した人だけがいい思いをするのはおかしい」などの声が出たため、5月からは対象を同僚と上司にも拡大したそうです。

#### ◆今後、制度は広まっていくのか？

労働問題に詳しい研究者らによると、同様の制度導入は民間企業を含め、極めて珍しく、新制度の導入を

決定した森内閣府特命担当大臣が他府省庁や経済界に導入を呼び掛けているようですが、今のところ追隨の動きはないとのこと。

同庁は育児への積極参加を促し、ワークライフバランス実現のモデルケースにするのが狙いとしていますが、今後広がりを見せるか注目が集まりそうです。

## 30年後は？重要性増す「介護休業制度」

### ◆働き手は23%減、高齢者は5割増

国土交通省が発表した「首都圏白書」よれば、2040年時点における東京圏（東京、千葉、埼玉、神奈川）の生産年齢人口（15～64歳）が、2010年と比較して23%減少し、高齢者人口は5割増になる見通しだということです。

また、この変化に伴い、空き家の増加や介護施設の不足、郊外住宅地の高齢化、公共交通網の維持などが社会的には大きな問題になると予想されています。

実際に、近畿や中京圏ではその影響が出始めているようです。

### ◆会社の30年後は？

働き手の減少や高齢化に伴って、会社の経営上も様々な問題が生じてくるでしょう。

高齢化に伴い、若手の人材難となり、高齢社員や子育て等で一旦職を離れた主婦層をなんとかして戦力に取り込む必要が出てくるでしょう。

また、高齢化する社員のモチベーション維持・アップ、介護による離職を防ぐための介護休業制度の整備・実施、短時間勤務等の労働時間の見直しなどが、高い確率で必要となってきます。また、業種によっては外国人雇用について今以上に検討する必要が出てくるかもしれません。

### ◆重要性を増す介護休業制度

2025年には、団塊の世代のすべての人が75歳以上となります。「いつまでも元気でいてほしい」とは思うものの、これからより多くの方が介護を必要とする状況になっていくことは避けられません。

そうすると、介護を行う人は子ども世代に当たる50代であることが多く、管理職や業務のスペシャリストの立場にある基幹社員である場合が多いこととなります。そうした社員が親の介護に伴っていきなり離職してしまうという事態は、会社にとってリスクとなってしまいます。

介護休業の規定は作ったけれども、実際の運用はきちんとできていない会社が多いそうです。会社経営のこととして、「人財」の確保策として、自社の制度の見直しに着手してみてはいかがでしょうか。

## 「クールビズ」事業所でできるあれこれ

### ◆今年も「クールビズ」が始まっています

すっかり定着した感のある「クールビズ（COOL BIZ）」。

環境対策を目的に、夏場の暑いシーズンに室温28℃でも快適に仕事が行えるよう衣服を軽装化する啓発キャンペーンです。

主導する環境省では、今年は、男性のクールビズスタイルだけでなく、女性ならではのクールビズスタイル（衣服の素材やアイテム、涼しさを演出するヘアメイクなど）をフォーカス。

売場やメディアと連動した企画が立てられるなど、クールビズを推進するために多角的な取組みが行われています。

### ◆「簡単に」「今すぐ」実施できるあれこれ

梅雨が明ければ、本格的に蒸し暑い夏がやってきます。その前に様々な対策を立てておくことで、エコに貢献しつつ、上手に夏を乗り切りたいものです。

例えば、次のような対策は、事業所ですぐに実施することが可能です。

#### （1）設備・機器面で工夫する

窓のブラインドを活用したり遮熱シートを利用したりすれば、室内の温度が上がりにくくなります。

#### （2）香りを活用する

ミント系の香りなどを用いれば、体感温度が下がり、働く環境を涼しく感じることができます。

### ◆生活時間から見直しも

また、効率的な働き方に生活時間から見直すことも、クールビズの一環と捉えられています。

「勤務時間を朝方にシフトすることによって、より涼しい時間帯に仕事の中心を持ってくる」、「長期の夏季休暇をとる」、「残業を減らす」など、会社の事情が許せば、ワークライフバランスなど他の施策にもつながるものですので、一考の余地があります。

## 新情報！

## 受動喫煙防止対策助成金制度の対象が拡大されました！

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。

### ■□■ 受動喫煙防止対策助成金制度の改正の概要 ■□■

#### ◇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	①常時雇用する労働者の数	②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。

## 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

あとがき◆4月入社の西本、5月入社の浅井もようやく仕事に慣れてきました。休職していた鈴木も戻って来ましたのでランチ休憩など賑やかな雰囲気です。張り切ってまいりますので、今後ともよろしくお引き立てお願いいたします。