

松田事務所 ニューズ

松田社労士事務所
 特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
 〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-402
 TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
 E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com
 ◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談
 ◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

最近の労働関係の地裁裁判例から

○自動車メーカーによる雇止め等(4月16日判決)

自動車メーカーが行った雇止めや派遣切りは無効であるとして、工場で働いていた元期間従業員(4人)と元派遣社員(3人)が雇用継続の確認を求めていましたが、東京地裁はこれらの請求を棄却しました。ただし、元期間従業員がカットされた未払い賃金(1人約58万~63万円)の支払いは命じました。

自動車メーカーでは、契約打ちりに応じなかった期間従業員に「契約期間終了までの休業」と「約4割の賃金カット」を2008年12月に言い渡して翌年4月で雇止めとし、派遣社員は派遣元から2008年12月に解雇されていました。

裁判長は「不況に伴う雇止め・派遣切りは合理的である」と判断しました。

○銀行におけるパワハラ(4月19日判決)

パワハラ被害により退職せざるを得なくなったとして、50代の社員が銀行と上司に対して損害賠償(約4,900万円)を求めていましたが、岡山地裁は社員の精神的苦痛を認め、慰謝料など110万円の支払いを命じました。2007年3月頃、仕事上でミスをした社員に対して「辞めてしまえ！」などと当時の上司が強い言動で叱責するなどし、この社員は2009年に辞表を提出して退職しました。

裁判官は「上司の叱責は病氣療養から復帰直後の社員にとって精神的に厳しく、パワハラに該当する」と認定しました。

○過労による高校教諭の死亡(4月23日判決)

高校教諭の男性が修学旅行の引率からの帰宅途中に急性心筋梗塞を発症して死亡したのは過労が原因であるにもかかわらず、公務災害と認定されなかったとして、遺族である妻が「地方公務員災害補償基金」に対して不認定処分の取消しを求めていましたが、東京地裁は公務と死亡との因果関係を認め、上記処分を取り消しました。

裁判長は、死亡するまでの1週間の間の労働時間が法定の2.5倍以上に及んでいたと認定し、「日常の勤務と比べて質・量ともに特に過重だった」と判断しました。

2012年度新入社員の意識調査の結果から

公益財団法人日本生産性本部が、2012年4月入社の新入社員を対象として「2012年度新入社員 春の意識調査」を実施し、その結果が4月23日に発表されました。この調査は、同本部主催の新入社員教育プログラム等への参加者を対象に実施し、2,089人から回答が得られています。

この中で、「今の会社に一生勤めようと思っている」とする回答が過去最高の60.1%となりました。過去最低だった2000年(20.5%)と比較すると、なんと約40ポイントも上昇しています。非常に厳しい就職活動を行った世代であるためか、いわゆる「安定志向」の社員が増えているようです。そして、「将来への自分のキャリアプランを考える上では、社内で出世するより自分で起業して独立したい」とする回答は、過去最低の12.5%となりました。これは、過去最高だった2003年(30.5%)と比較すると約20ポイント低下しています。

また、株式会社マイナビでも、2012年4月入社の新入社員を対象に「2012年マイナビ新入社員意識調査」を実施し、その結果を4月26日に発表しています。この調査は、同社主催の新入社員研修に参加した企業の新入社員(1,390名)を対象に実施したものです。

まず、「あなたが今、会社で発揮できる力はどんな力だと思うか」(複数回答)を聞いたところ、上位3つは次の通りの結果となっています。

- (1)「相手の意見を丁寧に聞く力」(56.4%)
- (2)「物事に進んで取り組む力」(53.2%)
- (3)「社会のルールや人との約束を守る力」(39.9%)

次に、「これから自分に必要だと思うスキルはどんなスキルだと思うか」(複数回答)を聞いたところ、上位3つは次の通りの結果となっています。

- (1)「自分の意見をわかりやすく伝える力」(49.1%)
- (2)「他人に働きかけ巻き込む力」(33.5%)
- (3)「目的を設定し確実に行動する力」(32.2%)

知得情報！ 助成金情報 ~ 第10回：両立支援助成金②~

②子育て期短時間勤務支援助成金

Q1. どのような会社が利用できるの？

A1. 小学校就学前(小規模事業主は少なくとも3歳)までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約または就業規則に規定し、労働者がこれらの制度を連続して6ヵ月以上利用した場合に、事業主に支給されます。

Q2. いくら貰えるの？

A2. 事業主の規模によって、支給要件や支給額が異なります。

	小規模事業主	中規模事業主	大規模事業主
常時雇用労働者	100人以下	101人~300人	301人以上
助成金額(1人目)	40万円	30万円	30万円
助成金額(2人目以降)	15万円(5人まで)	10万円(10人まで)	10万円(10人まで)

★上記制度の導入を検討されている場合はぜひご相談ください。
 支給要件等の詳細につきまして、ご案内させていただきます。

身近になった「在宅医療」「在宅介護」

この4月から、医療保険制度と介護保険制度が一部改定されました。できるだけ病院や介護施設に入らず、自宅において医師・看護師・ヘルパーに世話をしてもらいながら療養する人を増やそうという狙いがあるようです。

診療報酬や介護報酬は、2～3年に一度、物価動向などを踏まえて政府が見直しを行い、医療や介護行為にかかる報酬を改定するものです。

今回は在宅医療にまつわる報酬が上がったこともあり、訪問診療などを手掛ける医療機関が増える可能性が指摘されているようです。

医療保険分野では、診療報酬改定率はほぼ横ばいの0.004%(本体プラス1.379%/薬価・材料等マイナス1.375%)の増加で、2010年度の改定で10年ぶりに増加(0.19%)したのに続き、2年連続で増えました。

また、早期退院から在宅医療への円滑な移行、訪問介護の充実、精神疾患・認知症対策の推進などにも、重点的に配分がなされました。

介護保険分野では、介護報酬改定率は1.2%増加で、2009年度に引き続きプラス改定となりました。

ただし、「介護職員処遇改善交付金」が2011年度末で終了したため、マイナス0.8%の改定ととらえることもできます。

この交付金は終了しますが、「介護サービス提供の効率化・重点化を図る観点から在宅医療への移行を図る」「介護職員の処遇改善を確実に図る」などの要件を満たした場合には、事業者が人件費に充当するための報酬加算が行われています。



6月の主な税務と労務手続き

- 1日 ・労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]
- 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]
- 30日 ・個人の道府県民税・市町村民税の納付 [郵便局または銀行]
- ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- ・日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- ・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]
- ・外国人雇用状況報告(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]

雇入時及び毎年一回

- ・健康診断個人票[事業場]

行列のできる人事労務相談所

**「職場のパワー・ハラスメント」の
予防・解決**

Q.最近よく耳にする「パワハラ」対策に当社も力を入れたいと考えています。どのような点に気をつければ良いでしょうか？

A.厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」においては、職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」(パワハラ)について昨年7月から議論されてきましたが、このたび、問題の予防・解決に向けた提言を取りまとめ、発表されました。

職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワハラ」は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為であり、早急に予防や解決に取り組むことが必要な課題です。

企業は、これらの発生による「職場の生産性の低下」や「人材の流出」といった損失を防ぐとともに、労働者の仕事に対する意欲を向上させ、職場の活力を増すために、この問題に積極的に取り組むことが求められます。

職場のパワハラをなくすためには以下の事項が必要です。

(1)企業や労働組合、そして一人ひとりの取り組み

企業や労働組合は、職場のパワハラ概念・行為類型やワーキング・グループ報告が示した取組例を参考に取組んでいくとともに、組織の取組みが形だけのものにならないよう、職場の一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを求める必要があります。

(2)トップマネジメントへの期待

職場のパワハラは組織の活力を削ぐものであることを意識し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくことを求める必要があります。そのためには自らが模範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組みを行う必要があります。

(3)上司の立場にある方への期待

自らがパワハラをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理し、職場で起こってしまった場合はその解決に取り組む必要があります。

(4)職場の一人ひとりへの期待

互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合い、互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うように努力することが必要です。また、パワハラを受けた人を孤立させず声を掛け合うなど、互いに支え合うことを求めることも必要です。

編集後記

先日とある経営者と採用についてお話していたところ、その方は採用面接で必ず「あなたは、運がよいと思いますか？」という質問をされるとおっしゃってました。理由は、「運が悪い」と答える人は、会社や他人のせいにする傾向があり、感謝することができない人だからそれを見極めるためということ。当事務所も採用面接の際は、『究極の選択』をして頂き、選んだ理由を述べて頂くようにしています。何れにしてもどのような人財に来てもらいたいのか、という明確なビジョンが必要だと思えます。

松田 法子

採用にお困りの場合はぜひご相談下さい。