

松田事務所 ニュース

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

スマホ等の「ブルーライト」が眼の健康に及ぼす影響

パソコンやスマートフォン、携帯用ゲーム機やタブレットの液晶ディスプレイ、またLED照明などから発せられる光のうち、可視光線で最も強い青色光を「ブルーライト」といい、他の色の光のように眼の角膜や水晶体で吸収されず、網膜まで達します。

青色光よりさらに強い紫外線については、長時間浴びると角膜炎等の眼病を生じることが明らかになっていますが、青色光も、眼の中で光を散乱させ、眩しさを感じる原因となることがわかっています。

青色光は眩しさを感じる原因であることから、長時間青色光を発する光源を見続けると、眼精疲労を引き起こす可能性が指摘されています。

また、人間は青色光を見ると「今は活動時間である」と感じ取り、脳が覚醒することから、夜遅くに青色光を見続けることで体内時計が狂ったり、睡眠障害を引き起こしたりする可能性が指摘され、研究が進められています。

青色光を50%カットする効果のあるメガネが、あるチェーン店では発売開始から1年ほどで75万本超を売り上げ、パソコンやスマートフォンの液晶保護フィルムも人気を集めています。

眼科医や大学教授らで立ち上げたブルーライト研究会では、保護メガネの使用が眼精疲労や睡眠に及ぼす影響に関する調査結果を発表していますが、いずれも一定の効果があつたそうです。

ところが、人の水晶体には元々青色光をブロックする仕組みがあること、自然光にも青色光が含まれること、また、目を酷使することが眼精疲労の原因となることから、まだ青色光が有害とは言いきれないとする見方もあるようです。

オフィスにおける眼精疲労の原因には、何と言ってもパソコンの長時間使用が挙げられますが、モニタの明るさを落としたり画面の背景色を変えたりするだけでも、疲労感を軽くすることができるそうです。

VDT作業については、厚生労働省も従事者の心身の負担を軽減するためのガイドライン等を設けています。肩こりや眼精疲労に悩む社員がたくさんいるという企業では、これらを参考に作業環境を見直してみるのもよいでしょう。

企業におけるメンタルヘルスに関する取組の実態

公益財団法人日本生産性本部の「メンタル・ヘルス研究所」は、全国の上場企業(2,140社)を対象に実施した「メンタルヘルスの取組み」に関するアンケートの調査結果を発表しました。

この調査で、最近3年間における心の病が「増加傾向」と回答した企業は37.6%

で、前回調査(2010年)の44.6%から減少し、「横ばい」と回答した企業は51.4%で、前回調査の45.4%から増加したことがわかりました。

メンタルヘルスへの企業の取組みが成果をあげている一方で、依然として企業は「心の病」を有する従業員を数多く抱えています。

今回の調査では、これまで最も「心の病」が多い年齢層であった「30代」の割合が58.2%から34.9%に減少する一方、40代の割合が22.3%から36.2%に増加しています。

不調者の「早期発見・早期対応」(二次予防)は企業が最も力を入れ、期待もしている取組みであり、管理職のメンタルヘルス対応としても最も期待が高いものです。

これらの効果が出ている(「十分効果が出ている」と「まずまず効果が出ている」の合計)企業は51.4%でした。「あまり効果が出ていない」「効果が感じられない」「どちらともいえない」を合わせると47.2%で、半数近くの企業では十分な効果を感じていないようです。

また、最近の「職場や働き方の変化」に関する質問では、次の3つが上位を占めました。

- (1) 職場に人を育てる余裕がなくなっている(76.1%)
 - (2) 管理職の目が一人一人に届きにくくなってきている(69.7%)
 - (3) 仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている(68.3%)
- 組織のタテ・ヨコの結束性や、組織の継続性に大きな影響を与える変化が多くの企業で起きているようです。

健康でイキイキした職場づくりのため、メンタルヘルスに関する企業努力を継続していくことが非常に重要だと言えそうです。

知得情報! 助成金情報 第16回 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

Q1. どんな会社が利用できるの?

A1. 自ら雇用する労働者の子の保育を行うために、一定基準を満たす事業所内保育施設の設置、運営、増築若しくは建て替え又は保育遊具の購入を行った事業主等が利用できます。

Q2. どんな内容の給付金?

A2. 支給対象は次の(1)~(3)の全てを満たす施設です。

(1) 平成24年4月17日以降に建設工事に着手し、12月31日までに運営を開始。

(2) 施設の受け入れ定員が最低6人。

(3) 定員の60%以上(中小企業は30%以上)の子供※が在籍し、そのうち、半数以上が自社の従業員の子供であること。 ※0歳から小学校入学までの乳幼児

【助成率・助成額】

○設置費:大企業 1/3 (上限:1,500万円)、中小企業 2/3 (上限:2,300万円)

○建替費:大企業 1/3 (上限:1,500万円)、中小企業 1/2 (上限:2,300万円)

増築費:大企業 1/3 (上限:750万円)、中小企業 1/2 (上限:1,150万円)

○運営費:大企業 1/2、中小企業 2/3(支給期間:最長5年間)

★上記給付金を検討されている場合はぜひご相談ください。

実施要件、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。

高齢者雇用の状況と改正法施行後の高齢従業員の処遇

厚生労働省は、2012年「高齢者の雇用状況」(6月1日現在)の集計結果を10月中旬に公表しました。

これによれば、高齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は97.3%(前年比1.6ポイント上昇)で、大企業で99.4%(同0.4ポイント上昇)、中小企業で97.0%(同1.7ポイント上昇)でした。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は48.8%(同0.9ポイント上昇)で、大企業で24.3%(同0.5ポイント上昇)、中小企業で51.7%(同1.0ポイント上昇)との結果となりました。

また、定年到達者の継続雇用の状況についてですが、過去1年間に定年年齢に到達した人(43万36人)のうち、「継続雇用された人」は73.6%(31万6,714人)、「継続雇用を希望しなかった人」は24.8%(10万6,470人)、「継続雇用の基準に該当しないこと等により離職した人」は1.6%(6,852人)でした。

約4分の1の人は継続雇用されること自体を望んでいないようです。

高齢者雇用安定法の改正(2013年4月1日施行)により、労働者が希望すれば、企業は65歳までの雇用確保措置(継続雇用等)が義務付けられます(例外あり)。その際に問題となるのが、継続雇用者の「処遇」です。

日本経団連が行った「2012年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」の結果によれば、法改正に伴って必要となる対応について、44.2%の企業が「高齢従業員の貢献度を定期的に評価し、処遇へ反映する」と回答しています。

高齢従業員の業務内容や貢献度に応じて、処遇を決定しようとしている企業が多いようです。

12月の主な税務と労務手続き

- 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]
- 31日 ・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]

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- ・年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- ・給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出 [給与の支払者(税務署)]

行列のできる人事労務相談所

「職場の飲みニケーションは必要」
は古い考え!?

Q. 職場での人間関係の構築には職場の飲み会が必要だという考え方は、今も昔も変わらないのでしょうか?

A. 「飲みニケーションは必要だ!」という考えも今や昔の話とも思われがちですが、まだまだ健在のようです。

株式会社インテージが今年8月に実施した「仕事帰りの外飲み事情2012」(ビジネスパーソン意識調査)の結果が発表されましたが、この調査によれば、約6割の人が「職場の飲み会は必要」と思っていることが明らかになりました。

最近3カ月の仕事帰りの外飲み(職場以外の人との飲みも含む)の状況ですが、67.1%の人が飲みに行っており、男性20代で81.0%、女性20代で75.0%でした。32.9%の人が飲みに行っていないと回答しましたが、特に女性30~50代の割合が高いようです。

仕事帰りに飲む相手の上位は、「職場の同僚(同性、異性問わず)」が最多(56.1%)であり、「職場の同僚(同性のみ)」(33.3%)、「職場の上司」(32.6%)が続いています。

やはり、仕事の延長で職場の人と飲みに行く人が多いようです。

職場の飲み会については、約6割(58.9%)の人が「必要だと思う」と回答し、男性のすべての年代と女性の20代では6割以上が「必要」と回答しているのに対し、女性の30~50代では5割以上の人々が「必要だと思わない」と回答しています。

職場のコミュニケーションを図る1つの方法として「職場の飲み会」は有効なようですが、20代男女の3割以上は「上司からの誘いを断ることができない」と思っている状況もまた、あるようです。

編集後記

開業以来地道に発行を続けてきました事務所ニュースですが、今月で(なんと!)100号を迎えることができました。

これからも皆様のお役にたてる情報をいち早くお届けする為、努力してまいりますので今後とも何卒よろしくお願ひいたします。

さて、平成25年4月1日に、高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が施行されます。現在、高齢者雇用安定法の規定により60歳未満の定年は原則として禁止されていますが、老齢厚生年金の支給開始年齢の段階的な引き上げに伴い、平成25年4月1日以降、60歳での定年退職から年金支給開始までの期間に無収入となる方達が出てきます。これを防止するために、雇用と年金とを確実に接続させることを目的として今回の法改正がなされました。あわせて、現在60歳定年退職者に対する継続雇用制度を導入している企業に対し、再雇用先の範囲を拡大する規定も設けられました。

改正に伴う就業規則変更例等はホームページの会員専用ページに掲載しております。ご確認頂き、今後の高齢者の労務管理にご活用下さい。

松田 法子