

# 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

## 「パワハラ」が発生する背景・原因を探る

独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)は、「職場のいじめ・嫌がらせ」、「パワー・ハラスメント」対策の参考となるよう、企業や労働組合が行っている取組み等についてヒアリング調査を実施しました。

各社・各組合による取組事例が紹介されていますが、企業と労働組合は「パワー・ハラスメントが発生する背景・原因」についても推測しています。

企業と労働組合は、パワハラが発生する背景・原因として次の項目を挙げています。

- ・人員削減・人材不足による過重労働とストレス
- ・職場のコミュニケーション不足
- ・会社からの業績向上圧力、成果主義
- ・管理職の多忙、余裕のなさ
- ・就労形態の多様化
- ・業界特有の徒弟制度的関係
- ・事業構造の変化(に伴う人事異動)、職場環境の変化
- ・業界の低賃金構造
- ・上司部下間あるいは同僚間の人間関係の希薄化と信頼関係の欠如
- ・行為者の資質やハラスメント意識の欠如
- ・管理職に対する教育不足
- ・人権意識や個人の尊重の希薄化
- ・職場内に相談に乗ったり仲裁したりする人材がいなくなったこと
- ・コミュニケーション能力の低下
- ・管理職のマネジメント能力の低下
- ・お金を払っているという権利意識(ハラスメント行為者が顧客の場合)

上記の項目は、それぞれが単独でハラスメントの原因となるのではなく、相互に密接に関連してパワハラ発生の可能性を高めていることが推察されています。

これらの要因が存在する職場においては、パワハラにより訴えられる等の企業リスクを削減するために、一つひとつを無くしていく努力が必要でしょう。

## 障害者雇用率の引上げと精神障害者への対象拡大

2013年4月1日より、民間企業に義務付けられている障害者雇用率が15年ぶりに引き上げられ、現行の1.8%から2.0%となります。また、国や地方公共団体の障害者雇用率は現行の2.1%から2.3%に、都道府県等の教育委員会は同じく2.0%から2.2%に引き上げられます。

厚生労働省のまとめによると、2011年度にハローワークを通じて就職した障害者は5万9,367人で1970年度の調査開始以降、過去最多となっており、企業の障害者雇用は全体として増加傾向にあるようです。今回の法定雇用率の引上げと同時に、障害者の雇用を義務付けられる企業の規模も従業員56人以上から50人以上に広がられます。対象となる事業主には以下の義務があります。

(1) 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければならない

(2) 障害者雇用推進者を選任するよう努めなければならない

雇用率が未達成の場合、「障害者雇用納付金制度」において、従業員数が201人以上の企業は、法定雇用障害者数に不足する1人につき月5万円を国に納めなければなりません。一方で、雇用率を上回っている企業へは、上回る1人につき月2万1,000円～2万7,000円の報奨金などが支給される仕組みとなっています。なお、今回これらの金額に変更はありません。

厚生労働省は、障害者雇用促進法に基づく雇用義務の対象に、新たに「精神障害者」を追加すべきとの報告書案をまとめました。報告書によると、精神障害者の定義は「精神障害者保険福祉手帳を持つ人」とする案が有力となっています。この改正で精神障害者を含めた障害者の雇用が義務化された際には、雇用率が新たに算定され、最終的な雇用率は少なくとも2.2%になるようです。今秋より審議が始まり、法案の国会提出は来年となる見通しですが、今後の様子に注目したいところです。

### 知得情報！ 助成金情報 ～ 第12回：両立支援助成金④～

#### ④中小企業両立支援助成金：継続就業支援コース

Q1. どんな会社が利用できるの？

A1. 育児休業(連続で6ヵ月以上)を取得した従業員が、平成23年10月1日以降に育児休業を終了し、原職等に復帰させ、職業生活と家庭生活の両立支援の研修等(※)を実施し、復帰後1年以上継続雇用した場合に活用できます。なお、労働者数100人以下の会社が対象です。

※研修内容：職業生活、家庭生活との両立を支援するための制度、育児休業中等における待遇、休業後における賃金、配置その他労働条件に関すること。(研修は、eラーニングでも可能です。単なるメール配信や文書閲覧等は研修に該当しません。)なお、研修は雇用保険の加入者全員が受講している事が必要です。

Q2. いくら貰えるの？

A2. 支給額は以下のとおりです。※1事業所当たり、延べ人数5人までです。

対象労働者	支給額
1人目	40万円
2人目～5人目まで	15万円(1人につき)

★上記助成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。

**「仕事」と「介護」を両立する社員が増加する時代へ**

「仕事と介護を両立する社員が増加する時代」が近々到来すると言われてい  
ます。これは、企業にとっても社員にとっても、非常に重大な問題です。

東京大学社会科学研究所「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」で  
は、「従業員の介護ニーズに関する調査」を実施し、報告書をまとめました。

この調査では、主に40歳以上の社員を対象に、仕事と介護の両立に関する  
不安などについて調査しています(下記は、大企業に勤務している人が対象  
の調査結果です)。

現在の介護の状況ですが、「現在、介護をしている」という人は全体の13.9%  
(男性12.3%・女性16.7%)でした。

そして、「将来の介護に対する不安の内容」(複数回答)については、次の通  
りとなっています。

- (1) 介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくい(50.0%)
- (2) 適切な介護サービスが受けられるかどうかわからない(43.5%)
- (3) 公的介護保険制度の仕組みがわからない(39.1%)
- (4) 仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからない  
(29.9%)

- (5) 介護休業などを職場で取得している人がいない(27.3%)

また、株式会社第一生命経済研究所が、20歳から69歳までの正社員として  
働いている人で、現在または過去に親(配偶者の親を含む)の介護経験がある  
人(953名)を対象に行ったアンケート調査では、「介護で仕事を辞めたい」と  
思うことがある人のうち69.0%が、「勤務先の両立支援制度に不満がある」と回  
答しています。

社員の「育児支援」のみならず、「介護支援」にまで配慮することのできる余裕  
のある企業は多くないかもしれませんが、そのような配慮が必要となる時代が  
近い将来やってくるかもしれません。

**8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 ・個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- ・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [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・離職の翌末日日>  
[公共職業安定所]

**行列のできる人事労務相談所**

応募者・社員の  
「メンタル特性」は見抜けるか?

**Q.精神疾患で休業する社員が最近増えてきました。この問題に対しての  
対応策があれば教えてください。**

A.平成23年度の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」(厚生労働省、平成  
24年6月15日公表)により、仕事のストレスによる精神障害だとして労災保険の請  
求が行われた件数が、3年連続で過去最高を更新したことが明らかになりました。  
職場になじめなかったり、働かせすぎだったりとその要因は様々であり、また複合  
的なものだと思いますが、会社としては「我が社に合う人材を採用したい」とい  
う思いは常にお持ちのことでしょう。

企業のそうしたニーズを背景に、応募者や社員の「精神特性・心の健康状態・  
行動特性」を分析するサービスを提供する会社が増えてきています。従来のペー  
パー上で行うものの他に、ネット上で簡単にできるものも登場しています。

検査費用は、検査単体で数千円からという低額なものから、従業員研修会・相  
談窓口の提供とセットのものまで、さまざまのようです。

採用や配属前に、「仕事上のストレス」「社会適応力」「ストレス耐性」「うつ傾向」  
等の分析ができれば、ミスマッチを防ぐことができ、会社にとっても社員にとっても  
有益となるでしょう。

現在、労働安全衛生法の改正案が議論されています。これは、新たに「精神的  
健康の状況を把握するための検査」(ストレスチェック)を企業に義務付ける内容  
です。

さらに、会社は、検査の結果を受けた社員からの申出により、医師等による面  
接指導を実施する必要があるとともに、医師の意見を聴き、必要な場合には  
作業の転換、労働時間の短縮など、適切な就業上の措置をしなければならない  
こととなります。

なお、この検査は、医師などが通常健康診断に併せて行うことが想定され、  
検査結果は社員に直接通知されます。この検査結果は、医師が社員から同意を  
得ないかぎり、会社に提供することができません。

具体的なチェック項目や実施方法は、法案成立後に策定され、具体的な指針  
等も公表されるようです。改正案の成立時期は国会での審議状況にもよりますが、  
改正の動向について注目しておきましょう。

**編集後記**

先ごろ公表された2012年版「防災白書」によると、東日本  
大震災後に「BCP(事業継続計画)」を策定する企業が  
大企業を中心に増えていることが明らかになりました。

大企業のサプライチェーンの中に位置することが多い中小企業にとっても、企  
業価値向上の手段として、代替インフラの整備やデータのバックアップ、従業員  
の安否確認、復旧までの手順の確認等、BCPの体制を構築し、会社のイメージ  
アップ、受注増につなげる事も有効なのではないのでしょうか。

松田 法子