

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3-1-1-5F

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

精神障害の労災認定件数が過去最多に！

厚生労働省が、平成24年度の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」を発表しました。これは、過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況についてまとめたものです。

くも膜下出血などの「脳血管疾患」や、心筋梗塞などの「心臓疾患」は、過重な仕事の原因で発症する場合があります、これにより死亡した場合は「過労死」とも呼ばれています。

今回注目すべきは、精神障害の労災申請自体は前年より若干少なくなりましたが(1,257件)が、労災認定件数が475件(前年度比150件増)となり、過去最多となったことです。

その内容を見ると、昨今、行政による是正指導でも多く指摘されている事項が並んでいます。

業種別では、製造業や卸・小売業、運輸業、医療・福祉といった業種が多くなっています。

次に、出来事別に支給決定件数をみると、(1)仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった、(2)(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた、(3)悲惨な事故や災害の体験、目撃をした、の順に多くなっています。

また、増加件数としては、(1)1カ月に80時間以上の時間外労働を行った(前年度比29件増)、(2)(重度の)病気やケガをした(同27件増)、(3)上司とのトラブルがあった(同19件増)、(4)セクシュアルハラスメントを受けた(同18件増)、(5)(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(同15件増)の順に多くなっています。

「1カ月に80時間以上の時間外労働を行った」という部分については、脳・心臓疾患の時間外労働時間数(1カ月平均)別支給決定件数をみても、飛躍的に発症件数が増えてくる場所ですので、会社の労働時間の管理が非常に重要であることがわかります。

時間外労働が多いと睡眠不足など体調の管理も難しくなり、こうした労災の発生につながってくることも考えられます。

暑い時期になり、熱中症が例年になく多く発生しているようです。今年は体調の管理と併せて、労働時間の管理についても見直してみたいかがでしょうか。

中高年社員や退職者への情報提供は十分ですか？

平成25年4月より、厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴う措置として、高年齢者の雇用継続を促す「改正高年齢者雇用安定法」が施行されました。

今回の改正では65歳までの雇用継続が想定されており、継続雇用制度を作成するにあたっては、原則、希望者全員を再雇用する制度とする必要があります(一部例外と経過措置が設けられています)。

さらに、政府はすでに、「70歳まで働ける企業」の普及・促進も進めており、70歳までの雇用継続も視野に入っています。中高年社員の増加を見据えて、東京都では、「中高年勤労者福祉推進員(ライフプランアドバイザー)養成講座」を開講するとのことです。この講座は、中小企業事業主や人事担当者などを対象に、社員の退職後のライフプランについて助言できる人材を養成することが目的で、「税金」「年金」「法律」「キャリア開発」「介護」「メンタルヘルス」などの講習を修了した人に、東京都知事名の修了証書が授与されるとのことです。

こうした認定までは受けなくても、自社の中高年社員に向けて、これからのライフプランについての社内研修を開いたり、退職を控えた社員に退職後の社会保険や年金等の手続きをまとめた小冊子を配付したりするなどの対応を行う企業は、年々増えてきているようです。これから高齢期・退職期にある社員に対する情報提供は、より重要性を増していくことでしょう。

トラブルの多い社員が定年退職後の再雇用を求めてくるケースも多いようです。こうした情報提供は、離職・退職時のトラブル防止にも役立ちますので、規程等の整備と併せてぜひ活用されることをお勧めいたします。

これからの女性の働き方 ～女性管理職は増加していくか？～

株式会社マイナビが、同社会員サイトの未婚の20代女性(466人)を対象に実施した「女性の働き方に関する調査」によると、「今の会社は女性にとって働きやすいと思いますか？」という質問に対し、半数以上の51.5%(前年比3.5ポイント増)が「働きやすいと思わない」と回答してことがわかりました。

理由としては、以下のことが挙げられました。

- ・女性の管理職がほとんどいない(47.1%)
- ・待遇・評価制度がしっかりしていない(41.2%)
- ・福利厚生が充実していない(39.6%)

また、「今の会社に将来モデル(目標)にしたいと思える女性の上司・先輩はいますか？」という問いには、56.6%(前年比0.3ポイント増)が「いない」と回答しました。女性の管理職登用・推進についてのコメントを見てみると、「女性管理職が増えれば、相談などもしやすくなる」「育児や出産に対する制度の制定へ前進するきっかけになると思うから」という声があり、女性が働きやすい職場環境へ導くような同性の管理職の存在を必要としている女性が多いことがわかりました。また、日本経済新聞社が「女性役員の登用」について、社長100人に行ったアンケート調査の結果によると、「今後も人数を増やすつもりだ」と回答した人は25.0%となり、「今のところ増やす考えはない」の6.1%を大きく上回りました。「登用を検討中」という回答も17.6%ありました。

上記の調査結果からも、今後も女性の職場における役割はますます高まり、それに合わせ職場環境も改善させることが予想されます。

知得情報! **助成金情報** ~第24回 キャリアアップ助成金 ③処遇改善コース~

Q1. どんな会社が利用できるの?

A1. すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、3%以上増額させた場合に利用できます。

なお、賃金テーブルとは、有期契約労働者等の基本給について、その金額を算出する際の基礎となる単価(時給、日給または月給)を金額ごとに整理した一覧表(すべての労働者に実際に支給されるものに限り)です。例えば、基本給を時給単価ごとに区分した一覧表であって、当該表と労働条件通知書や雇用契約書等で賃金改定が確認できるものをいいます。

Q2. どんな内容の給付金?

A2. **1人あたり1万円(0.75万円)**【1年度1事業所あたり100人まで】

※「職務評価」の手法を活用の場合、

1事業所あたり、10万円(7.5万円)を上乗せ ●()内は大企業の額

「職務評価」とは、職務の大きさ(業務内容・責任の程度)を相対的に比較し、その職務に従事する労働者の待遇が職務の大きさに応じたものとなっているかの現状を把握することをいいます。なお、職務評価は、個々の労働者の仕事ぶりや能力を評価(人事評価・能力評価)するものとは異なります。

★上記給付金を検討されている場合はぜひご相談下さい。

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。

行列のできる人事労務相談所

業務中の居眠りによる
パソコン入力ミスで会社に大損害!?

Q. 昼休み後、勤務中にもかかわらずあくびをし、眠そうなスタッフがたまにいますが、何か良い対策はないでしょうか。

A. 寝不足等が原因で仕事中にウトウト…。誰しもそのような経験があると思いますが、海外では居眠りが原因で「会社にあわや大損害」という事態が起き、裁判沙汰にまでなってしまったそうです。

ドイツの銀行で、行員がパソコンの操作中に一瞬だけ居眠りをしてしまい、大金(日本円で約287億円)を誤って送金しそうになりました。銀行は、事態を重くみて上司である女性(48歳)を解雇処分としましたが、労働裁判所は「重大ミスではあるものの、意図的ではなく解雇理由にはならない。譴責(けんせき)にとどめるべき」との判断を下し、女性の復職と賠償金の支払いを命じました。

この行員は、パソコンで送金額(62.4ユーロ)を入力すべきところ、キーボードに指を置いたまま一瞬居眠りをし、誤って「2億2,222万2222.22ユーロ(約287億円)」と入力してしまいました。

その後、ミスが判明して修正されましたが、銀行は「上司が監督責任を果たさず、誤入力を見逃した」として解雇処分としましたが、上司の女性は「処分は不当である」と訴えていました。

居眠りをしてしまいそうなほど眠いときに、効果的なのは「昼寝」です。昼寝研究の第一人者と言われている、カリフォルニア大学のサラ・メドニック氏は、「1時間半の昼寝は一晩分の睡眠に等しい」と主張しています。

会社で1時間半もの昼寝をすることは現実的には不可能ですが、昼休みの時間を利用して10分~数十分程度の昼寝をするだけでも、疲労回復により、午後の業務の効率アップにつながります。最近では、昼寝用の専用部屋を用意する企業もあるようです。もっとも、午前中に居眠りをして業務に支障をきたしてしまつては、何にもなりません。

編集後記

問題社員を辞めさせたい、というご相談は良く受ける相談ですが、実際にすぐに辞めさせることができるケースというのはほとんどないといえます。では、そういった場合に、会社としてどう対応していくかですが、まず、指導書等を交付し、指導を徹底することが必要となってきます。それで改善されない場合は、配置転換、懲戒処分(解雇を除く)等の人事上の対応へと進みます。それでもダメな場合にやっと、退職勧奨(自主退職の説得)及び解雇ができることとされます。この手順を踏まずに解雇すると、紛争に発展する可能性があります。また、指導書をとることで、訴訟に発展した際の証拠となりますし、指導書で改善点を明確にすると、改善できない社員が自ら退職するケースも多いようです。指導書のフォーマットについては、当事務所ホームページの会員専用ページに掲載しております。よろしければご利用下さい。



松田 法子

8月の主な税務と労務手続き

- 12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]
- ・労働保険料の納付<延納第1期分> [郵便局または銀行]
- 9月 1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・離職の翌月末日> [公共職業安定所]