



サルビア

松本ユミ事務所便り

労働保険事務組合 愛和会

連絡先: 〒270-0163

千葉県流山市南流山2-28-3

TEL:04-7158-1980 FAX:04-7158-1981

e-mail: matumo@yumi-office.jp

最近の動き

●「自殺総合対策大綱」素案で長時間労働是正などに重点(6/28)

政府が「自殺総合対策大綱」の素案を公表し、重点項目として「長時間労働是正」「職場の精神保健対策」「ハラスメント防止」などを挙げたことがわかった。労働基準監督署による監督指導や、パワハラ・セクハラ対策の強化、ストレスチェックの徹底、公的機関による電話やメール、直接訪問などの相談の充実を掲げ、2026年までに**人口10万人あたりの自殺者数を13人以下**にするとしている。大綱は今夏に閣議決定される見込み。

●厚生年金の年代別受給額が明らかに(6/28)

厚生労働省は、厚生年金の年齢層別の受給額を初めてまとめ、社会保障審議会の部会で公表した。厚生年金の**平均月額**(基礎年金を含む)は、85歳~89歳の17万959円が最も多く、65歳~69歳では15万118円、60歳~64歳では基礎年金がない人が多いため8万8,353円となった。

●「マタハラ」で労働局が是正指導 3カ月で840事業所(6/22)

厚生労働省は、改正男女雇用機会均等法の施行により企業のマタハラ対策が義務化された今年1月から3カ月の間に、全国の労働局が840事業所に対しマタハラ対策が不十分だとして是正指導を行ったと発表した。内容は、マタハラを行った従業員への対処方針が不明確であったり、相談窓口が設けられていなかったりなど。

●「パワハラ相談」が5年連続過去最多の約7万件(6/16)

厚生労働省が平成28年度における「個別労働紛争解決制度」の利用状況を公表し、労働相談件数約113万件(前年度比9.3%増)のうち、パワハラなど「いじめ・嫌がらせ」についての相談が7万917件(同6.5%増)と5年連続で過去最多を更新したことがわかった。

●高額年俸制の医師への残業代 判断見直しの可能性(6/10)

神奈川県内の私立病院において高額な年俸を受け取っている医師にも一般の労働者と同様に残業代を支払うべきかが争われていた訴訟で、最高裁は、原告および被告から意見を聞く弁論を開いた。これにより「残業代は年俸に含まれている」とする二審判断が見直される可能性が出てきた。判決は7月7日に下される。

今年度から新設された「人事評価改善等助成金」

◆働き方改革の施策の1つ

今年度(平成29年4月1日)から新設された雇用関係助成金の1つに「人事評価改善等助成金」があります。

本助成金は、生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することを通じて、生産性の向上、賃金アップおよび離職率の低下を図る事業主に対して助成されるものであり、人材不足を解消することを目的として創設されました。

今話題の“働き方改革”の施策の1つだと言えます。

◆支給額、支給要件は?

支給額が最大130万円(制度整備助成:50万円+目標達成助成:80万円)と大きいこともあり、申請件数も増えているようです。

支給要件は以下の通りとなっています。

【制度整備助成】

- (1)人事評価制度等整備計画を作成し、労働局長の認定を受けること
- (2)認定された人事評価制度等整備計画に基づき、整備し実施すること

【目標達成助成】

- (1)「制度整備助成」の措置を実施すること
- (2)「生産性要件」を満たしていること
- (3)離職率を目標値以上に低下させること
- (4)毎月決まって支払われる賃金を2%以上増加させること

なお、(2)の「生産性要件」を満たすには、支給申請等を行う直近の会計年度における生産性がその3年前に比べて6%以上伸びていることが必要であり、計算にあたっては、厚生労働省のホームページでダウンロード可能な「生産性要件算定シート」を活用することでできます。

◆手続きの流れ

本助成金の大きな手続きの流れは、以下の通りです。

- (A)「人事評価制度等整備計画」の作成・提出…提出期間内に本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出
- (B)認定を受けた「人事評価制度等整備計画」に基づく人事評価制度等の整備…労働協約または就業

- 規則に明文化することが必要
(C) 人事評価制度等の実施…すべての正規労働者に実施することが必要
(D) 制度整備助成の支給申請(50万円支給)
(E) 目標達成助成の支給申請(80万円支給)

労働法令違反による送検企業名をHPで公表

◆全国の労働局の送検企業を一覧で公表

厚生労働省は5月上旬、長時間労働や賃金不払い、労災につながる安全配慮義務違反などの労働関係法令に違反した疑いで書類送検した企業名を、同省ホームページ(HP)に掲載しました。

掲載されたのは334件で、全国の労働局が昨年10月以降に書類送検した企業・事業所名、所在地、公表日、違反した法律、事案概要などを県別に並べたものです。各労働局の発表内容を一覧表にまとめて公表したのは初めてのことです。

◆安衛法違反の事例が最多

公表されたリストの内訳をみると、企業が安全対策を怠った労働安全衛生法違反が209件で最も多く、次いで賃金未払いなど最低賃金法違反が62件、違法な長時間労働をさせるなどした労働基準法違反が60件、労働者派遣法違反19件などとなっています。

労働基準法違反では、女性社員が過労自殺した電通や、社員に違法な残業をさせた疑いで書類送検されたパナソニック、労災事故を報告しなかった疑いで書類送検された日本郵便などの大企業も含まれています。

また、他にも三六協定で定めた時間を超える違法な残業をさせた疑いで、印刷会社や運送会社などが書類送検されています。

同じ会社が複数回書類送検されたケースもあり、地域別では最も多かったのが愛知労働局の28件、次いで大阪労働局の20件、福岡労働局の19件となっています。

◆一覧は毎月公表、掲載期間は1年

厚生労働省は各労働局に対し、企業を書類送検したら公表するよう通達していますが、これまでは報道機関に資料を配布するだけの労働局が大半で、企業名をHPで公表する労働局は大阪や岩手など7局だけでした。今回の公表は、昨年末に発表した『「過労死等ゼロ」緊急対策』の一環で、同省は「一覧表にすることで社会に警鐘を鳴らす狙いがある」としています。

なお、今後は月に一度内容を更新する方針とのことであり、公表期間は書類送検した日から約1年ですが、期間中に違法状態を改善した企業名はホームページから削除されるそうです。

企業が実施するメンタル不調対策が的を射ていない!?

◆ストレスマネジメントに関する調査

一般社団法人日本経営協会が実施した「組織のストレスマネジメント実態調査」の結果から、メンタルヘルス不調の要因と企業が行う対策がうまくかみ合っていない状況があることがわかりました。

この調査は、ストレスチェック制度開始後、最初の実施期限直後である2016年12月から2017年1月にかけて行われました。

企業におけるストレスチェック制度の進捗状況やストレスマネジメント全般の状況、今後の課題等について、「勤務先事業所の現状」「メンタルヘルスに関する取組状況」「ストレスチェック制度の実施状況」「職場環境の改善」についてまとめられています。

◆要因と対策にズレがある

この調査の中で、「職場環境の改善」について、メンタルヘルス不調者を出さないために企業が行った対策は、1位:「超過勤務(残業)時間の削減」(69.4%)、2位:「従業員のハラスメントに対する知識と意識の向上」(44.2%)、3位:「ハラスメント防止・対策の強化」(35.5%)という結果となっています。

一方、メンタルヘルス不調者が発生する主要因としては、1位:「職場の人間関係」(64.3%)、2位:「本人の性格」(43.7%)、3位:「上司との相性」(40.0%)となっており、対策のほうで1位となっている「長時間労働」は、要因としては6位となっています。

つまり、要因と対策がかみ合っていないことがうかがえます。

◆スキル不足と人員不足

また、ストレスマネジメントを実施するうえでの問題として、専門知識やスキルを持つ人材がおらず、マネジメントとの中心となる上司自身も多忙で手が回らないことがあるようです。

こうした状況で、部下のマネジメント対策を行う上司がメンタル不調に陥ってしまえば意味がありません。また、対策がうまくいかなければ、メンタル不調にならずとも他社へ転職してしまう等の人材流出や、他の従業員のストレス増加、士気の低下などにもつながりかねません。

◆経営戦略としてのメンタルヘルスマネジメント

メンタルヘルス不調の主要因が、職場のコミュニケーションや人員構成にあるとすれば、その対策には労働時間等に関する個別の労務管理はもとより、「ストレスなく健康に働くことを尊重する雰囲気・マインドを醸成する」という、企業の経営戦略ともリンクした人事マネジメントの視点での全社的な取組みが重要となるでしょう。

☞事務所からのお知らせ

- ・就業規則の新規作成、改訂、人事評価制度の導入等をお考えの事業所様は、ご連絡ください。
- ・メンタルヘルスについてのご相談は、当所ほか別紙相談窓口をご利用下さい。