



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

●未払い賃金請求の時効期間延長について議論開始 厚労省検討会(12/27)

厚生労働省の有識者検討会は、未払い賃金の請求権の時効延長に向けて議論を開始した。現行の労働基準法では、労働者は過去2年分の未払い賃金を会社に請求することができるが、民法改正に合わせて最長5年まで延長するかが焦点となっている。検討会では法改正に向けて議論し、2019年に法案を国会に提出。2020年にも適用する考え。

●11月の完全失業率が24年ぶりの低水準に(12/26)

総務省が11月の完全失業率を発表し、5か月ぶりに改善して2.7%(前月比0.1ポイント減)となり、24年ぶりの低水準となったことがわかった。また、厚生労働省が発表した11月の有効求人倍率は1.56倍(同0.01ポイント増)と約44年ぶりの高水準となった。

●2018年度の年金額は据置きの見通し(12/23)

厚生労働省は、来年度の予算で年金の改定率をゼロと見込み、公的年金の支給額が今年度と同じになる見通しを明らかにした。支給額の据置きは2年ぶり。マクロ経済スライドの発動も見送られる。

●精神障害者の法定雇用率のカウントに特例措置(12/22)

厚生労働省は、障害者の法定雇用率の算出において、現行では「0.5人」とカウントされる短時間労働者について、一定の要件を満たした精神障害者の場合は「1人」とカウントする特例措置を設けることを明らかにした。2018年4月から法改正(法定雇用率の2.2%への引上げ、精神障害者の雇用義務化等)の施行に合わせ、5年間の時限措置として実施する。

●労災保険料率を0.02ポイント引下げへ(12/21)

労働政策審議会(労災保険部会)は、労災保険の料率を2018年度から全業種平均で0.02ポイント引き下げ、0.45%とする政府方針を了承した。労災死亡事故の減少で積立金が増加していること等によるも

ので、引下げにより企業の負担は年間約1,311億円軽くなる見込み。

職場におけるハラスメントの実態とハラスメント規制の動き

◆職場でハラスメントを受けた・見聞きした人は5割超

近年、職場における様々なハラスメントが取り沙汰されており、その防止策や対応策が検討されています。日本労働組合総連合会(連合)が、職場やプライベートにおけるハラスメントと暴力に関する実態を把握するために実施した「ハラスメントと暴力に関する実態調査」(対象:全国の18歳~69歳の有職男女1,000名)によると、職場でハラスメントを受けた・見聞きしたことがある人は5割超となっているそうです。

まだまだハラスメントは減っていない現状が読み取れます。

◆ハラスメントの類型も多様に

同調査では、職場で受けた、または見聞きしたハラスメントを聞いたところ、『『パワハラ』などの職場のいじめ・嫌がらせ』が45.0%、「セクシュアルハラスメント」が41.4%、「ジェンダーハラスメント」(性別役割分担意識を強調するハラスメント)が25.4%、「マタニティハラスメント」(妊娠・出産に関連するもの)が21.4%、「ケアハラスメント」(育児・介護をする人に対するハラスメント)が19.8%、「SOGIハラスメント」(性的指向や性自認などを引き合いに出して嘲笑や揶揄すること)が13.7%となっています。

パワハラやセクハラ以外にもハラスメントの類型は多様化しており、職場には様々なタイプのハラスメントが存在していることがわかります。

◆「誰にも相談しなかった」が4割強

また、ハラスメントを誰から受けていたか聞いたところ、いずれのハラスメントでも「上司や先輩」の割合が最も高くなっていました。

また、ハラスメントを受けたものの「誰にも相談しなかった」人が4割強となっており、ハラスメント被害を相談しても、半数近くが「親身に聞いてもらえたが具

体的な対応に進まなかった」と答えていたそうです。

社内の相談・対応の仕組みが効果的に機能するような体制作りが必要だといえます。

◆パワハラ規制の動き

現在、厚生労働省の職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会は、パワハラ防止の対応策として、「加害者への制裁」、「事業主がパワハラ防止配慮義務を負うことの明確化」、「事業主へのパワハラ予防措置・事後措置の義務付け」、「事業主の自主的な対応を促す」の4つの例を示しています。

ハラスメントに対する規制強化の動きも注視しつつ、職場のハラスメント対策に力を入れていきたいところです。

「65歳以上適用拡大」に伴う高年齢被保険者の雇用状況

◆昨年1月に法改正

昨年1月から、65歳以上の労働者についても「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となりました。これは、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用環境を整備するために行われた改正です。

先日、高年齢被保険者の雇用状況等について、厚生労働省によるデータ分析が行われ、その結果が公表されました（「65歳以上適用拡大に伴う高年齢被保険者の雇用状況等について」12月1日）。以下、分析結果を見ていきます。

◆雇用形態の状況

有期契約労働者等の非正規社員（パート、有期契約、派遣）が約7割を占め、正社員等（常用型派遣、週所定30時間以上の短時間労働者を含む）が3割程度となっています。特に女性の非正規は約8割と、男性の非正規約6.5割と比べ高くなっています。

また、年代別正社員等の割合は、年齢が上がるのに比例して高くなっています（65歳～69歳では28.3%、80歳以上では43.5%）。

◆産業分類別の状況

64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が高い産業は、1位「その他サービス業」、2位「道路旅客運送業」、3位「地方公務」でした。

逆に、64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が低い産業分類は、1位「医療業」、2位「情報サービス業」、3位「その他の小売業」でした。

◆賃金形態の状況

賃金形態では「時間給」が一番多く、次いで、「月給」「日給」と続いています。

また、月給の場合、「月給10～20万円」が多くなっ

ています。

◆契約期間の定めの有無

契約期間の定めの有無の割合は、パート、有期契約、派遣、正社員等いずれもほぼ同率となっていますが、契約期間の定めがない高年齢被保険者の雇用形態は、ほぼ正社員等となっています。

契約期間の定めがある者における平均契約期間は約6カ月で、契約期間に定めのある者のうち、14%程度が契約更新条項の規定がありませんでした。

「湿度」を管理して冬の快適職場をつくろう！

◆冬季の職場は「乾燥」に要注意

職場環境の快適さは、作業効率や集中力、社員の健康状態にも影響を与えます。この点、冬季は「乾燥（低湿度）」が問題となっている職場が多いようです。

湿度が低いと、鼻・のど・口の粘膜や、目・皮膚が乾燥し、風邪や疲れ目などの健康影響が生じることも懸念されます。

また、インフルエンザウイルスは、低湿度で活性化します。冬季は、職場の乾燥対策にも目を向けることが求められます。

◆職場の温度・湿度管理に関する法律

事務所衛生基準規則（昭和47年法律第57号）において、「空気調和設備を設けている場合は、室の気温が17度以上28度以下及び相対湿度が40パーセント以上70パーセント以下になるように努めなければならない。」（第5条）と定められています。

しかし、この基準を満たしていない職場が多いことが従来から指摘されています。

皆さんの職場ではいかがでしょうか。快適な湿度が保たれているか、確認してみてください。

◆職場でできる湿度管理

屋内の低湿度対策として思い浮かぶのは加湿器の使用ですが、広い空間ではなかなか効果を実感するのが難しいでしょう。近年は調湿機能付きの空調システムもありますが、導入にはコストもかかります。現実的には、加湿器を用いながら、マスクの着用によりのどを潤す、適度な保温加湿効果を持つ観葉植物を置くといった対策が有効と言えそうです。

なお、ミストが出るタイプの加湿器は、OA機器に影響を及ぼすこともありますので、注意が必要です。

☞事務所から

「愛和会」へ労働保険の事務委託をしている事業者様への、労働保険料第3期分の振込依頼書は、1月10日に郵送いたします。納付期限は1月末日となります。宜しくお願い致します。