

平成 25 年 7 月号

ヨシムラ社会保険労務士事務所便り

連絡先 : 〒350-0313

埼玉県比企郡鳩山町松ヶ丘 1-17-16

電 話 / F A X : 049-277-6010

e - m a i l : info@yoshimura-sr.com

今年度の「地方労働行政運営方針」の内容は？

◆厚労省が今年度版を発表

厚生労働省から、5月中旬に「平成 25 年度 地方労働行政運営方針」（以下、「運営方針」）が発表されました。

この運営方針は年度ごとに発表されており、各都道府県労働局では、この運営方針を踏まえつつ、局内の事情に則した重点課題を盛り込んだ「行政運営方針」を策定して行政運営を実施することとなっています。

◆平成 25 年度運営方針の概要

今年度の運営方針のうち、「労働基準行政の重点施策」として挙げられている内容は、次の通りです。

- (1) 労働条件の確保・改善対策
…健康障害防止のための法定労働条件の確保、自動車運転者等の特定の労働分野における労働条件の確保、労働契約に関するルールの啓発
- (2) 最低賃金制度の適切な運営
…最低賃金額の周知徹底、最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業への支援
- (3) 適正な労働条件の整備
…過重労働の解消と仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し、医療分野の雇用の質の向上のための取組み
- (4) 労働者の安全と健康確保対策の推進
…「第 12 次労働災害防止計画」を踏まえた労働災害防止対策、化学物質による健康障害防止対策
- (5) 労災補償対策の推進
…標準処理期間内での事務処理、精神障害事案および脳・心臓疾患事案に係る事務処理の迅速化・適正化

◆その他の重点施策の内容

また、「職業安定行政の重点施策」としては、近年の法改正なども踏まえ、「若者」「高齢者」「障害者」「非正規」の雇用対策の推進などが挙げられています。

さらに、「職業能力開発行政の重点施策」としては、「若者の就職促進、自立支援対策」（「若者チャレンジ奨励金」による支援）や「ジョブ・カード制度の推進」など、「雇用均等行政の重点施策」としては、「職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」、「パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等の推進」などが挙がっています。

ちょっと気になる「1世帯当たりの貯蓄額」

◆1世帯当たりの貯蓄額は？

総務省が実施した平成24年の「家計調査（貯蓄・負債編）」の結果が5月中旬に公表されました。

これによると、2人以上の世帯の1世帯当たりの貯蓄高（平成24年平均値）は1,658万円（前年比0.4%減）だったそうです。また、年間収入は平均606万円（同1.0%減）で、貯蓄年収比（貯蓄高の年間収入に対する比率）は273.6%（同1.7ポイント上昇）となりました。

これ以外にも気になるデータが明らかになっていますので、詳しく見てみましょう。

◆勤労者世帯ではどうか？

2人以上の世帯のうち勤労者世帯（2人以上の世帯に占める割合は51.9%）では、貯蓄高は平均1,233万円で、前年とほぼ同水準でした。

勤労者世帯の年間収入は平均691万円（同0.3%増）、貯蓄年収比は178.4%（同0.6ポイント低下）となっています。

◆平均値を下回る世帯が約3分の2

なお、2人以上の世帯について、貯蓄高の階級別世帯分布をみると、前記の平均値（1,658万円）を下回る世帯が約3分の2（67.2%）を占めており、世帯分布は貯蓄高の低い階級に偏っていることがわかります。

貯蓄高が100万円未満の世帯の割合は10.6%で、前年比で0.6ポイント低下となっています。このうち勤労者世帯についてみると、貯蓄高100万円未満の勤労者世帯の割合は12.8%、前年比で0.2ポイント低下となっています。

◆貯蓄の種類は？

貯蓄の種類別に1世帯当たりの貯蓄高をみると、2人以上の世帯では「定期性預貯金」が724万円（43.7%）、「生命保険など」が365万円（22.0%）、「通貨性預貯金」が336万円（20.3%）、「有価証券」が193万円（11.6%）、「金融機関外」が40万円（2.4%）となっています。

調査結果で明らかになった「高年齢者の雇用確保」の課題

◆「改正高年法対応」の実態と影響

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社が行った調査によると、回答した342社のうち92.4%が高年齢者雇用確保措置として「再雇用」を選択しており、「勤務延長」「定年延長」「定年廃止」を選択する会社は少数でした。

調査では高年齢者の勤務形態や担当職務、処遇についても質問していますが、勤務形態は68.2%が「フルタイム」、担当職務は56.4%が「ケースバイケース」とする一方、36.8%が「原則として定年前と同じ」でした。再雇用後初年度の給与水準は、58.4%が「定年前の5～8割」、63.8%が「2年度目以降も同水準」としていました。

なお、改正高年齢者雇用安定法への対応の影響として34.2%が「若手の採用抑制」を挙げ、22.2%が「若手・中堅の賃金抑制」を挙げています。

◆規模が小さい会社ほど若年者の採用に影響

東京都が2012年9～11月に行った調査によると、「高齢者の雇用確保が若年者の雇用に悪影響を及ぼす」と回答した割合は、60代で25.1%に対し、20代では42.1%と、世代間でギャップを生じました。

また、「若年者の採用を抑制せざるを得ない」と回答した企業の割合が、従業員数1,000人以上では25.6%に対し、従業員数100～299人では40.2%と、規模の小さい会社ほど若年者の採用への影響が大きいことがわかりました。

◆サラリーマンの4割は「老後難民」予備軍!?

フィデリティ退職・投資教育研究所が20～50代の男女(1万1,507人)に行った調査によると、定年後の生活資金に必要な金額の平均は3,016万円でしたが、この金額を「準備できる」と回答したのは9.5%で、「少し足りないまでは準備できる」との回答も25.0%でした。

準備できている額の平均は627.6万円で、「0円」との回答は40.3%あり、定年に最も近い50代男性でも28.2%が「0円」と回答しています。

「報われている感」が

若手・中堅社員のメンタルヘルス不全を予防する

◆職場における「報われない感」とメンタルヘルスの関連性

株式会社富士ゼロックス総合教育研究所の竹内理恵さんによると、職場における「報われない」とは「期待役割以上の仕事量や責任が与えられて果たせた、あるいは目標設定以上の仕事を達成できたにもかかわらず、それ相応の評価がされなかったり、頑張りが認められないなど」「使用者、つまり企業・組織側の求める期待役割に対する成果等を労働契約に沿って労働者が提供しても報われない場合」としています。

そして、「少数精鋭で業務を遂行する企業・組織が増えている中、周囲に聞きづらい場合があるかもしれません。しかし、1人で抱え込み、アウトプットが出せず、会社の期待役割に応えることができない結果、『報われない感』を積み重ね、健康障害に至ることを考えれば、周りに配慮しつつも、自ら意識的に相談すること」「同時に、個人が意識的に周囲とコミュニケーションが取れるような、企業・組織または職場単位での“かかわり”をデザインする工夫も大切」と指摘しています。

◆メンタル不全を発生させない“かかわり”のデザインとは？

同社の「人材開発白書」によれば、若手・中堅社員は「業務支援」「内省支援」「精神的支援」の3つの“かかわり”を得ているときに成長感やモチベーションを抱くそうです。

業務に必要な知識やスキルを与えてもらったり、仕事の手助けをしてくれる等が「業務支援」、自分自身を振り返る機会を与えてくれたり、自己を変容するきっかけを与えてくれる等が「内省支援」で、精神的な安らぎを与えてくれる等が「精神的支援」です。

特に、高い成長を実感している若手・中堅社員は「内省支援」を多く得ているそうです。

◆マネジャーの支援がカギを握る

マネジャーや職場で影響力のある人物からのフィードバックの際に、言葉や態度・表情などがキツいと、受ける側が落ち込み、自信を失い、自分の居場所がなくなると感じる等の悪影響があるだけでなく、周囲の人間にも波紋が広がるおそれがあります。

そのため、成果が出せなかったり失敗したりしても、努力や懸命さ、背景や状況などを考慮したり、今後に目を向けたりする「内省支援」を意識した“かかわり”によって支援する姿勢が求められます。

また、若手・中堅社員のためになりそうな他部門の上位者を引き合わせてあげたり、意図的に社内での“かかわり先”をデザインしたりすることで、孤立・孤独感の解消や軽減、相談相手や情報入手先の仲介役などの創出にもつながり、心身の健康面だけでなく、成果にも結び付くことが期待できます。マネジャーの、職場内での相互学習を促す場や雰囲気づくり、多様な人材を経由して間接的に支援する“かかわり方”も、有効である可能性が高いと言えます。

職場での「熱中症予防対策」はお済みですか？

◆職場での熱中症により 21 人が死亡

厚生労働省がまとめた昨年（平成 24 年）の「職場での熱中症による死亡災害の発生状況」によると、職場での熱中症による死亡者は 21 人で、依然として多くの方が亡くなっています。また、死亡した 21 人のうち 18 人については、WBGT 値（暑さ指数）の測定を行っていなかったことが明らかとなったそうです。

業種別にみると、「建設業」「製造業」で、前年より死者数が増えています。また、昨年は「7 月」と「8 月」に集中的に発生し、死亡災害の 57%が「高温多湿な環境での作業開始から 2 日以内」という短期間で発生していたとのことです。

◆3 人に 1 人が“熱中症予備軍”

上記は、“職場での熱中症”によって亡くなられた方についてまとめたものですが、労働者以外も含めると、昨年（6～9 月）の熱中症による死亡者数は、685 人となっています。

また、株式会社ウェザーニューズ社の調査によると、昨年の夏季には日本人の 3 人に 1 人が“熱中症予備軍”だったそうです。熱中症に至らないまでも、予備軍としての数はかなりの割合に上るようです。

◆押さえておくべきポイント

熱中症について押さえておくべきポイントとしては、次のようなことが挙げられます。

- ◎建設、製造、運輸交通、貨物で発生割合が高い
- ◎熱中症になると半数は 4～7 日の休業
- ◎40 歳代の割合がもっとも高く、次いで 50 歳代、60 歳代
- ◎経験年数が 1 年未満の労働者の被災が多い
- ◎全体の約 3 分の 2 が労働者数 50 人未満の事業場で発生
- ◎どの時間帯でも発生するがピークは 15 時
- ◎気温 30℃以上での被災が多い
- ◎WBGT 値（暑さ指数）が 25 度以上 31 度未満での発生が大半

◆対策グッズの活用や労働環境の見直しを

熱中症の危険性がわかる簡易な熱中症計、内部の温度が上がりにくいヘルメット、冷却材を入れるベストなど、熱中症対策グッズもいろいろと出そろってきたようです。

今年の夏は、平年より気温が高くなることが見込まれています。こうした対策グッズの活用と併せて、作業環境の見直し、従業員の健康管理の指導、管理監督者による巡視の強化などの労務管理を徹底し、この夏を乗り切りましょう。

会社の 30 年後は？ 重要性を増す「介護休業制度」

◆働き手は 23%減、高齢者は 5 割増

国土交通省が発表した「首都圏白書」よれば、2040 年時点における東京圏（東京、千葉、埼玉、神奈川）の生産年齢人口（15～64 歳）が、2010 年と比較して 23%減少し、高齢者人口は 5 割増になる見通しだということです。

また、この変化に伴い、空き家の増加や介護施設の不足、郊外住宅地の高齢化、公共交通網の維持などが社会的には大きな問題になると予想されています。

実際に、近畿や中京圏ではその影響が出始めているようです。

◆会社の 30 年後は？

働き手の減少や高齢化に伴って、会社の経営上も様々な問題が生じてくるでしょう。

高齢化に伴い、若手の人材難となり、高齢社員や子育て等で一旦職を離れた主婦層をなんとかして戦力に取り込む必要が出てくるでしょう。

また、高齢化する社員のモチベーション維持・アップ、介護による離職を防ぐための介護休業制度の整備・実施、短時間勤務等の労働時間の見直しなどが、高い確率で必要となってきます。また、業種によっては外国人雇用について今以上に検討する必要が出てくるかもしれません。

◆重要性を増す介護休業制度

2025 年には、団塊の世代のすべての人が 75 歳以上となります。「いつまでも元気でいてほしい」とは思うものの、これからより多くの人介護を必要とする状況になっていくことは避けられません。

そうすると、介護を行う人は子ども世代に当たる 50 代であることが多く、管理職や業務のスペシャリストの立場にある基幹社員である場合が多いこととなります。そうした社員が親の介護に伴っていきなり離職してしまうという事態は、会社にとってリスクとなってしまいます。

介護休業の規定は作ったけれども、実際の運用はきちんとできていない会社が多いそうです。会社経営のこととして、「人財」の確保策として、自社の制度の見直しに着手してみてもいいでしょうか。

「クールビズ」事業所で実施できるあれこれ

◆今年も「クールビズ」が始まっています

すっかり定着した感のある「クールビズ (COOL BIZ)」。

環境対策を目的に、夏場の暑いシーズンに室温 28℃でも快適に仕事が行えるよう衣服を軽装化する啓発キャンペーンです。

主導する環境省では、今年は、男性のクールビズスタイルだけでなく、女性ならではのクールビズスタイル (衣服の素材やアイテム、涼しさを演出するヘアメイクなど) をフォーカス。

売場やメディアと連動した企画が立てられるなど、クールビズを推進するために多角的な取り組みが行われています。

◆「簡単に」「今すぐ」実施できるあれこれ

梅雨が明ければ、本格的に蒸し暑い夏がやってきます。その前に様々な対策を立てておくことで、エコに貢献しつつ、上手に夏を乗り切りたいものです。

例えば、次のような対策は、事業所ですぐに実施することが可能です。

(1) 設備・機器面で工夫する

窓のブラインドを活用したり遮熱シートを利用したりすれば、室内の温度が上がりにくくなります。

(2) 香りを活用する

ミント系の香りなどを用いれば、体感温度が下がり、働く環境を涼しく感じることができます。

◆生活時間から見直しも

また、効率的な働き方に生活時間から見直すことも、クールビズの一環と捉えられています。

「勤務時間を朝方にシフトすることによって、より涼しい時間帯に仕事の中心を持ってくる」、「長期の夏季休暇をとる」、「残業を減らす」など、会社の事情が許せば、ワークライフバランスなど他の施策にもつながるものですので、一考の余地があります。

若者へのキャリア形成教育

～いざ高齢者になった時を見越した対応が必要～

◆“活躍できる高齢者”に育てることが肝要

高年齢者雇用安定法の改正（今年4月1日施行）により、希望者全員を65歳まで継続雇用することが義務付けられ、企業にとっては、高齢者を積極的に活用していくことが戦略上の重要な課題となっています。

しかし、今会社にいる高齢者をどのように活用すればよいのかを考えるだけでは、問題の本質的な解決にはつながりません。

今後は、「現在の若手社員に対して教育を行い、高齢になった時に活躍できる存在に育て上げる」ことが求められます。そのために、若年層に対するキャリア形成教育がますます大切になってくると考えられます。

◆企業に求められること

キャリア形成教育は、若いうちから始めることが肝要です。

20代・30代といったごく若手の年代から、40代、さらには50代まで、それぞれの年代に応じた教育システムを構築することができれば、各社員の能力向上におおいに役立てることができます。

例えば、それぞれの年代にふさわしい目標を立てさせて仕事に取り組みせ、フィードバックすることなどが考えられます。

◆社員に求めるべきこと

一方で、社員個人としても、60歳以降の職業生活を見据えて自分自身のキャリアを形成する努力をしてもらわなければなりません。

この点については、研修等により、意識の醸成を行うことなどが求められるでしょう。

「インターンシップ」は企業と学生にとって有益か？

◆インターンシップは“マッチ度”向上に役立つ？

株式会社ジョブウェブとレジェンダ・コーポレーション株式会社が、来春入社就職を希望する大学生・大学院生 2,930 名と、来春新卒の採用活動を行う企業 137 社を対象に行った意識・動向調査で、インターンシップのマッチ度向上への役立ち度について尋ねたところ、学生は 82.3%、企業は 77.4%が「役に立つ」と回答したことがわかりました。

◆就職サイト以外の有効な母集団形成手法

企業に就職サイト以外で、選考対象となる学生の有効な母集団形成手法を尋ねたところ、「インターンシップ活動」が 53.3%でトップとなりました。

以下、「合同説明会参加」(51.1%)、「キャリアセンター（就職部・就職課など）との関係構築」(49.6%)が続いています。

◆インターンシップに対する学生の懸念と企業の課題

学生にインターンシップに参加しづらい理由について尋ねたところ、主な理由は実施のタイミングと期間であることがわかりました。

また、同様に企業へインターンシップ導入の課題を尋ねたところ、受入れ体制の構築が課題であることがわかりました。

【学生がインターンシップに参加しづらい理由】

- ・実施期日が近い時にお知らせがあることがあり、日程の調整が難しい。
- ・学校認定のインターンシップでなければ、大学の講義が欠席できない。
- ・理系だと長期のインターンシップは研究室での実験のスケジュールもあり難しい。

【企業がインターンシップを導入するうえでの課題】

- ・自社の業態を理解してもらい、志望を継続させつつ、現場の負担はそこまで重くないという両面が可能な企画は難しい。
- ・受入れ人数に限界がある一方で、インターン選考で不合格にした学生のモチベーションを下げかねない。
- ・営業部署がメインのため、通常業務との兼合いを考えると短期間の受入れは困難。

消費者庁が「育休取得で人事評価アップ」の新制度導入

◆どのような内容か？

消費者庁が、育児のため短期間の休みを取った職員と、仕事を分担した同僚や上司の人事評価をともに上げる制度を導入したそうです。

制度の対象は、一般企業で「育児休暇」と呼ばれる、国家公務員の特別休暇に当たる短期間の休みで、男性職員が妻の出産前後に付き添う場合は2日まで、1歳未満の子供がいる職員は授乳や託児所などへの送迎のために1日2回、30分以内の休暇が、いずれも有給で取れるなどとしています。

◆新制度の概要

新制度は今年4月から始まっており、職員が年2回提出する自己申告書に休みの取得や仕事への効果を記入し、昇格や昇給のための人事評価に反映させます。

新制度の利用によって、幼児や親の視点を意識した企画立案や、仕事の効率アップ、コミュニケーション能力の向上も期待しているようです。

開始当初は育児休暇の取得者だけが対象でしたが、「かえって周囲に遠慮して取りにくくなる」「取得した人だけがいい思いをするのはおかしい」などの声が出たため、5月からは対象を同僚と上司にも拡大したそうです。

◆今後、制度は広まっていくのか？

労働問題に詳しい研究者らによると、同様の制度導入は民間企業を含め、極めて珍しく、新制度の導入を決定した森内閣府特命担当大臣が他府省庁や経済界に導入を呼び掛けているようですが、今のところ追随の動きはないとのこと。

同庁は育児への積極参加を促し、ワークライフバランス実現のモデルケースにするのが狙いとしていますが、今後広がりを見せるか注目が集まりそうです。

7月の税務と労務の手続〔提出先・納付先〕

1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1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〕

10日

- 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限＜7月1日現在＞〔年金事務所または健保組合〕
- 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〕
- 特例による源泉徴収税額の納付＜1月～6月分＞〔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〕
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限＜年度更新＞〔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〕

16日

- 所得税予定納税額の減額承認申請＜6月30日の現況＞の提出〔税務署〕
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕

31日

- 所得税予定納税額の納付＜第1期分＞〔郵便局または銀行〕
- 労働者死傷病報告の提出＜休業4日未滿、4月～6月分＞〔労働基準監督署〕
- 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〕