

平成 25 年 8 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

「男女共同参画白書」にみる女性の就労の実態

◆ 6月下旬に閣議決定

政府が6月下旬に閣議決定した「平成25年版 男女共同参画白書」の内容が公表されました。同白書では、「経済成長の担い手としての女性の可能性が注目されている。より多くの女性が新製品・新サービスの開発に参画することにより、多様な経験や価値観が反映され、新しい市場が開拓されることが期待される。また、今後に見込まれる生産年齢人口の減少による影響を女性の就業拡大によって緩和することができる。」と指摘しています。

それでは、公表された白書の内容を見ていきましょう。

◆ 女性の就業の現状、管理職の割合

平成24年における全就業者に占める女性の割合は42.3%で、海外主要国と比べて大きな差は見られませんでした。

しかし、管理職における女性の割合は、近年は増加傾向にあるものの11.1%となっており、欧米諸国のほか、アジア諸国（フィリピン52.7%、シンガポール34.3%、マレーシア25.0%等）と比較しても低い水準にとどまっています。

また、正規雇用者：非正規雇用者の数は、男性では約2,581万人：約566万人であるのに対し、女性では約1,128万人：約1,247万人となっています。

◆ ライフイベントによる就業形態の変化

結婚前に仕事をしていた女性（農林漁業を除く）のうち、27.7%の人が「結婚」を機に、36.0%の人が「第1子出産」を機に、それぞれ離職していました。

また、「介護・看護」を理由に前職を離職した人は、完全失業者約263万人のうち男性では約2万人、女性では約3万人であり、非労働力人口約3,232万人のうち男性では約13万人、女性では約88万人と、いずれも女性のほうが多くなっています。

◆ 今後必要な取組みは？

安倍政権は「女性の活躍」を成長戦略の1つに掲げています。

今後は、家庭内における夫婦の役割分担（育児・家事）の見直し、会社における両立支援についての環境整備等が必要になってくるでしょう。

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！？

◆居眠りが裁判沙汰に

寝不足等が原因で工作中にウトウト…。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。

◆一瞬の居眠りが…

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。

◆行員の居眠りとミスの状況

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。

◆効果的な「昼寝」の活用

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っは、何にもなりません…。

最近の「団体交渉」と「労働争議」に関する状況

◆5年ごとの調査

厚生労働省では、労働組合の団体交渉の実態、労働争議の手続き等の状況を明らかにすることを目的として、5年ごとに「団体交渉と労働争議に関する実態調査」を行っていますが、このほど、平成24年の結果が公表されました。

調査の対象は、民営事業所における労働組合員数規模30人以上の労働組合（単位組織組合ならびに単一組織組合の支部等の単位扱組合および本部組合）です。

◆団体交渉の状況は？

調査は、平成24年6月30日現在の状況について同年7月に調査を行い、4,891労働組合のうち3,147労働組合から有効回答が得られました（有効回答率64.3%）。

まず、団体交渉（以下、「団交」という）の状況ですが、団交を行った労働組合は66.6%（前回69.5%）で、団交を行った労働組合のうち1回平均の所要時間は「1時間未満」が23.5%（前回19.6%）、「1～2時間未満」が49.0%（前回54.2%）でした。

◆労使間の話合いの状況は？

団交を行った事項のうち割合が多かった事項のベスト3は次の通りです。

- (1) 「賃金額の改定」52.8%
- (2) 「賃金制度」37.9%
- (3) 「所定外・休日労働」24.1%

また、労使協議機関で話合いを行った事項のうち割合が多かった事項のベスト3は次の通りです。

- (1) 「職場環境」44.7%
- (2) 「健康管理」41.7%
- (3) 「所定外・休日労働」37.4%

なお、「正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）の労働条件」について話合いを行った労働組合は30.1%（前回27.7%）でした。

◆労働争議の状況は？

労働争議があった労働組合は3.7%（前回5.4%）で、労働争議があった労働組合のうち、ストライキなどの争議行為があった労働組合は75.6%（前回87.8%）でした。

いま注目されている社会人の「学び直し」とは？

◆雇用保険制度見直しの論点案

現在、厚生労働省では雇用保険制度の見直しをすすめています、現在挙げられている論点案は次の通りです。

- (1) 個別延長給付・雇止めによる離職者の給付日数の充実
- (2) 雇用保険二事業に要する費用の失業給付等の積立金からの借入れ
- (3) 労働移動・学び直しの支援措置
- (4) 基本手当の水準（給付率、給付日数）
- (5) 高年齢雇用継続給付
- (6) 教育訓練給付
- (7) マルチジョブホルダーへの対応
- (8) 65歳以上の者への対応
- (9) 求職者支援制度
- (10) 財政運営

◆「学び直し」に注目

このうち、今、特に注目されているのが(3)で挙げられている「学び直し」です。

現在、「行き過ぎた雇用維持型」から「労働移動支援型」への政策転換を図り、雇用を流動化させ、成長分野（新エネルギー開発、都市再生、農林水産業の高度化等）への転職を促進させるため、国は社会人の「学び直し」に力を入れようとしています。

◆国による支援の内容

具体的な支援策として、社会人が専門知識を学び直せるように大学や専門学校の教育プログラム開発に対して助成を行う方針が示されています。

また、6月下旬に厚生労働省の職業安定分科会雇用保険部会で示された資料の中で、社会人への支援として「若年者等の学び直しに対する支援」「非正規雇用労働者等のキャリアアップのための自発的な職業訓練に対する支援」を挙げ、企業への支援として「従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への手厚い経費助成」を挙げています。

◆日本経済の活性化に向けて

2012年度に大学や専門学校で学んだ社会人は12万人だそうです、文部科学省では、これを5年間で2倍の24万人に引き上げる目標を掲げています。

果たして、政府の狙い通り、「社会人の学び直し（新たな知識や技術の習得）」→「雇用の流動化（成長産業への転職）」→「経済の活性化」とうまくいくのでしょうか？

8月1日より変更される雇用保険の基本手当日額等

◆賃金日額・基本手当日額の変更

厚生労働省発表の「毎月勤労統計」の平均定期給与額の増減により毎年8月1日に見直される雇用保険の賃金日額の上限額・下限額が、2012年度の平均定期給与額が前年比で約0.5%減少したことから、いずれも若干の引下げとなりました。

これにより賃金日額に基づいて算定される基本手当日額の支給額も減額となる場合があり、対象となる方には2013年8月2日以降の認定日に返却される受給者資格者証に印字して通知されます。

なお、変更後の基本手当日額は、全年齢の下限額が1,848円です。上限額は、29歳以下は6,405円、30～44歳は7,115円、45～59歳は7,830円、60～64歳は6,723円です。

さらに、基本手当日額以外にも、今回の変更に伴い、下記の雇用保険給付について支給額等の変更が生じます。

◆就業促進手当の上限額の変更

就業促進手当（再就職手当、就業手当、常用就職支度手当）の上限額も変更となり、就業手当の1日当たり支給額（基本手当日額の30%）の上限額が、59歳以下で1,752円、60～64歳で1,418円となります。

◆高年齢雇用継続給付の支給限度額等の変更

高年齢雇用継続給付の支給限度額は34万1,542円となり、最低限度額は1,848円となります。支給対象月に支払われた賃金の額が支給限度額以上であるとき、また、高年齢雇用継続給付として算定された額が最低限度額を超えない場合は、高年齢雇用継続給付は支給されません。

なお、支給額算定に用いる60歳到達時等の賃金月額については、上限額が44万8,200円、下限額が6万9,300円となります。

◆育児休業給付の支給限度額の変更

初日が2013年8月1日以後である支給対象期間の育児休業給付については、上限額が21万3,450円となります。

◆介護休業給付の支給限度額の変更

初日が2013年8月1日以後である支給対象期間の育児休業給付については、上限額が17万760円となります。

建設業における人材不足対策と助成金制度

◆「当面の建設人材不足対策」とは？

現在、震災復興等のため建設需要が高まっているにもかかわらず、社会保険未加入等により労働者の就労環境が悪化していることに加え、急速な就業者の高齢化と若年者の建設業界離れという問題が生じています。

これを受け、6月21日、厚生労働省は国土交通省と連携して対策を講じるため、「当面の建設人材不足対策」（以下、単に「対策」という）を公表しました。

この対策の主なポイントとして、（１）地域における関係者間のネットワーク構築、（２）建設人材が不足している地域のハローワークにおける相談や援助、情報提供や面接会の実施、（３）若年非正規雇用者への職業訓練を行う事業主等への助成、（４）求職者等への建設業界の魅力のアピールが挙げられています。

◆「建設労働者確保育成助成金」とは？

上記対策により、雇用の改善、技能の向上を目指す中小建設事業主や中小建設事業主団体を支援するものとして、7コース12種類の助成金制度が設けられています。

具体的には、職業訓練等を実施した場合に支給されるものとして、（１）認定訓練コース、（２）技能実習コース、（３）建設広域教育訓練コース（広域的職業訓練を実施する職業訓練法人が支給対象）、（４）新分野教育訓練コースがあります。

また、評価制度や研修体系の構築、健康づくりに取り組んだ場合に支給されるものとして、（５）雇用管理制度コース、（６）若年者に魅力ある職場づくり事業コースがあります。

さらに、被災3県に所在する工事現場での作業員宿舎等にかかる費用を助成するための（７）作業員宿舎等設置コース、があります。

◆助成金利用を考える場合の留意点

今回設けられた助成金のうち、（１）認定訓練コースの経費助成については7月末までに計画書を都道府県労働局またはハローワークに提出しなければならない等、期限が迫っているものもあります。

また、手続きにあたっては相当量の申請書類や訓練等の実施を裏付ける資料のような添付書類の作成等で工夫を要しますので、社会保険労務士等の専門家に相談されるのがよいでしょう。

中高年社員や退職者への情報提供は十分ですか？

◆65歳、さらに70歳までの雇用が想定されている

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。

◆中高年社員に関する取組み

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。

◆中高年社員や退職者への情報提供は十分ですか？

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。

精神障害の労災認定件数が過去最多に！

◆脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況

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。

◆精神障害の労災認定件数が過去最多に

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(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。

◆仕事量・内容の変化、嫌がらせ・いじめに注意

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。

◆体調の管理と併せて労働時間の管理も

「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行く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てもいいかもしれません。

「安定志向」が若者の間に広まっている？

◆「第一志望に入社」は5割

日本生産性本部と日本経済青年協議会が今年度の新入社員を対象に実施した「働くことの意味」調査結果によると、「第一志望の会社に入れた」と答えた新入社員は、質問を開始した2009年以降で最低となる52.0%（前年比8.9%減）だったそうです。

厚生労働省・文部科学省の「大学卒業予定者の就職内定状況調査」では、大卒者の内定率（4月1日現在）は、一昨年（91.0%）、昨年（93.6%）、本年（93.9%）と好転しているため、厳しい採用状況から、志望レベルを下げてでも「内定を得ること」を優先している学生が多かったと言えそうです。

◆「社長になりたい」はわずか1割

また、学校法人産業能率大学が、新入社員の働く意欲や新社会人としての意識、将来の目標などをまとめた「2013年度新入社員の会社生活調査」によると、最終的に目標とする役職・地位についての質問で、「社長」と答えた人が11.9%となり、調査を開始した1990年以降で最低となったそうです。

一方、「部長」は昨年度の23.2%（前年度比0.3ポイント増）で過去最高を更新し、「課長」「係長」についても増加する傾向が見られました。経営トップを目指すという気概よりも、安定を求める人が多かったようです。

◆「定年まで同じ会社で働きたい」は減少

また、「この会社でずっと働きたいか」という問いには、昨年は過去最高を記録した「定年まで勤めたい」が、30.8%（前年度比3.5%減）に減少し、代わって「状況次第でかわる」が33.1%（前年度比1.7%増）で「定年まで勤めたい」を上回りました。

内定を得ることを重視して志望レベルを下げたことが「定年まで」と回答しにくくさせているようです。

これからの女性の働き方～女性管理職は増加していくか？～

◆半数以上が「今の職場は働きづらい」と回答

株式会社マイナビが、同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%)

◆「会社内に目標としたい女性がない」も半数以上

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。

◆「女性役員の増員を検討」25%

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。

8月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

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]

9月2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]