

労働災害防止計画の重点事項発表

「労働災害防止計画」とは、労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画です。今後、国がどのようなところに重きを置いて、企業を指導していく方針なのか

を知ることができ、参考になります。

先日発表された平成25年4月～平成30年3月までの5年間の「第12次労働災害防止計画」をご紹介します。

現状と課題

労働災害による被災者数

(平成23年:震災直接原因分除く)

- ・死亡者数: 1,024人(過去最少)
- ・死傷者数: 117,958人

(2年連続増加、平成24年も増加)

- 労働災害は長期的には減少しているが、第三次産業では増加(特に社会福祉施設は過去10年で2倍以上)
- 死亡災害も減少しているが、依然、建設業・製造業で過半数を占め、割合が高い

計画の目標

- 労働災害による死亡者の数を15%以上減少
- 労働災害による死傷者の数を15%以上減少



3つのポイント

重点対策ごとに数値目標を設定	労働災害全体の減少目標に加え、重点対策ごとに数値目標を設定し、達成状況を踏まえて対策を展開
第三次産業を最重点業種に位置づけ	労働災害が増加し、全体に占める割合が高まっている第三次産業に焦点を当て、特に災害の多い「小売業」、「社会福祉施設」、「飲食店」に対する集中的取組を実施
死亡災害に対し重点を絞った取組を実施	依然として死亡災害の半数以上を占める建設業、製造業に対して、「墜落・転落災害」、「機械によるはさまれ・巻き込まれ災害」に重点を当てて取り組む

重点対策 (重点対策には、近年増加している「メンタルヘルス」、「過重労働」に関するものも当然含まれています)

メンタルヘルス対策	目標: 対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上 ・メンタルヘルス不調を予防するための職場改善手法を検討 ・ストレスチェック等の取組を推進 ・事例集やモデルプログラムの作成により職場復帰支援を促進
過重労働対策	目標: 週労働時間60時間以上の雇用者割合を30%以上減少 ・健康診断の実施と事後措置などの健康管理を徹底 ・休日・休暇の付与・取得を促進 ・時間外労働の限度基準の遵守を図り、時間外労働削減を推進

健康診断の実施と事後措置については、最近、労基署の調査でも重点的にチェックされています。メンタルヘルス対策、過重労働対策について等、ご不安なことがありましたら、お気軽にお声掛けください。



今年度の新入社員の特徴

平成25年の新入社員

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」では、平成25年4月入社の新入社員の特徴をまとめました。

この研究会では、その年の新入社員の特徴をネーミングすることが恒例となっています。

ロボット掃除機型

過去には、「過保護で栄養分は高いが、魚らしくピチピチしていない」といった特徴から名付けられた『養殖ハマチ型』(昭和63年)、「その場で瞬時に情報を取り込み発信するセンサーや処理能力を持ち、機能も豊富だが、経験や知識がなかなか蓄

積されず、中高年者にとって使いこなしきれない」という側面がある『カメラ付ケータイ型』(平成15年)といったネーミングがありました。今年の新入社員のタイプは、『ロボット掃除機型』とのことです。

同研究会では、この由来については、「一見どれも均一的で区別がつきにくい、部屋の隅々まで効率的に動き回り家事など時間の短縮に役立つ

(就職活動期間が2カ月短縮された中で、効率よく会社訪問をすることが求められた)。しかし段差(プレッシャー)に弱く、たまに行方不明になったり、裏返しになってもがき続けたりすることもある。能力を発揮させるには環境整備(職場のフォローや丁寧な育成)が必要」と説明しています。

今年の新入社員の特徴

今年の新入社員は、採用活動の早期化傾向に対する社会的批判を受け、就職活動期間(企業採用のための広報活動の解禁日)が大学3年次の10月1日から12月1日へと2カ月遅くなった「時間短縮型就活」の第一期生に該当します。

期間が2カ月短縮されたことで、業界研究に十分な時間が費やせなかったり、スケジュールが慌

ただしくなったりなどのマイナス面が懸念されました。そういった中で効率よく就職活動をした姿が、部屋を効率的に動きまわり掃除をする『ロボット掃除機』を連想させるため、このようなネーミングとなったようです。



健康保険被扶養者資格の再確認について

健康保険の「被扶養者」とは？

協会けんぽホームページによれば、被扶養者の範囲は次の通りとされています。



1. 被保険者の直系尊属、配偶者（事実上婚姻関係と同様の人を含む）、子、孫、弟妹で、主として被保険者に生計を維持されている人
2. 被保険者と同一の世帯で主として被保険者の収入により生計を維持されている次の①～③の人
 - ① 被保険者の三親等以内の親族（1.に該当する人を除く）
 - ② 被保険者の配偶者で、戸籍上婚姻の届出はしていないが事実上婚姻関係と同様の人の父母および子
 - ③ ②の配偶者が亡くなった後における父母および子

被扶養者認定の留意点

ところが、上記の要件を満たさない者を被扶養者として申告してしまっていることにより、結果として本来保険給付を受けるべきでない人が保険給付を受けてしまい、被保険者の保険料負担増の一因となってしまうことがあります。

具体的には、生計維持関係のない両親等を被扶養者に含めていたり、共働き夫婦の夫と妻の両方が子どもを被扶養者として申告していたりする等です。

中には、社会保険の被扶養者要件と税法上の被扶養者要件とが違っている点からわからずに誤った申告をしてしまっているケースもありますので、注意が必要です。



被扶養者資格の再確認の実施について

協会けんぽでは、5月末から7月末までの間、被扶養者資格の再確認を実施しており、今年度も5月末から順次、被扶養者のリストが事業主宛てに送られてきます。

再確認の対象となるのは、被扶養者のうち、「平成25年4月1日において18歳未満の被扶養者」と「平成25年4月1日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者」を除く人です。

リストが送られてきたら①該当被扶養者が現在も健康保険の被扶養者の条件を満たしているか確認のうえ、被扶養者状況リスト（2枚

目は事業主控）に必要な事項を記入し、事業主印を押し、②確認の結果、削除となる被扶養者については、同封の被扶養者調書兼異動届を記入し、該当被扶養者の被保険者証を添付し、③①および②を同封の返信用封筒にて提出します。

すると、協会けんぽで確認のうえ年金事務所へ回送され、年金事務所でも扶養者調書兼異動届の内容審査および削除処理が行われ、被扶養者（異動）届の「控」が事業主宛てに送られてくることとなります。

失業認定の手続き変更

不正受給の実態

雇用保険の基本手当は、労働の意欲および能力を有しながら働くことができずに、求職活動を行っている方の生活の安定と早期再就職を促進するための給付ですが、いわゆる「不正受給」に当たるケースがあることが確認されています。厚生労働省の発表によると、平成

17年から平成21年までの間に4万件超の不正が確認されていますが、氷山の一角に過ぎないとも言われています。

基本手当等の給付は、被保険者等が負担する保険料によって賄われているものですので、当然、同省もこのようなケースを見逃すことはできず、法改正等の対応により対

策を講じており、件数が減少する傾向になっていきましたが、リーマンショックの影響があった平成21年度は前年度比で20%近く件数が増えています。

不正受給対策の内容

不正受給で多いケースは、基本手当を受給しているにもかかわらず、求人に応募したりハローワークの職業相談を利用したりするといった求職

活動の実態がないケース、求職活動の結果、再就職できたにもかかわらず、その報告をしないで基本手当を受給し続けるというケースが大半を占めます。そのため、ハローワー

クでは失業認定申告書に具体的な求職活動の内容を記載させたり、申告書に記載された企業等に実際に応募があったかどうかの確認をとったりして、求職活動の実態を調査し

ています。

また、不正受給が発覚した場合には「2倍返し」「3倍返し」させる等の厳しいルールを設けることで、不正受給を抑制する効果をねらっています。

本人確認の徹底

さらに、基本手当の受給を申請するときには、離職票のほか、本人確認書類（運転免許証や写真付き住民基本台帳カード

等）や本人名義の通帳等を持参して受給資格の決定を受けた後、受給説明会等を経て、指定した口座に給付が振り込まれることとなります。

この本人確認について、今年4月1日より雇用保険法施行規則が改正され、受給資格決定時だけでなく、受給資格決定後においても、本人確認書類の提出を求めることができました。

自治体が中小企業向けパワハラ対策マニュアルを作成

神奈川県が作成

職場のパワーハラスメント（パワハラ）問題への関心が高まる中、神奈川県では、昨年11月に知事メッセージ「ハラスメントのない職場づくりを神奈川から」を発信するなど、取組みを強化しています。その一環として、県内の事業所におけるパワハラ対策の取組み状況等に関する実態調査を行い、その結果を踏まえ「中小企業向けパワハラ対策マニュアル」を全国で初めて作成しました。また、労働者のための啓発リーフレットも併せて作成しています。このマニュアルを企業に提

供するなど、パワハラ撲滅に向けた取組みの一層の強化を図っていくとのことです。

パワハラの実態調査

同県では、平成24年7月から9月にかけて県内千五百の事業所を対象にアンケート調査を行い、県内事業所の実態を明らかにしました。以下が主な調査結果です。

- ・過去1年以内にパワハラの実態調査を行った事業所は約3割（29%）。
- ・中小企業事業所の8割以上（85%）がパワハラ対策を経営上重要と認識しているが、3割以上（36%）が何もしない。
- ・過去1年以内にパワハラの実態調査を行った事業所は約3割（29%）。
- ・中小企業事業所の8割以上（85%）がパワハラ対策を経営上重要と認識しているが、3割以上（36%）が何もしない。

マニュアルの概要

マニュアルには、パワハラの実態調査の結果、取組の実態、予防策などについて書かれており、次のような特徴があります。

- ・厚生労働省、神奈川県経営者協会、連合神奈川などからのメッセージを紹介し、パワハラは労使を挙げて取り組むべき問題であるという姿勢を示す。
- ・中小企業で活用できるように、

- ・取組内容は、「会議や朝礼での注意喚起」がトップ（28%）で、「相談窓口の設置」は約2割（21%）、「研修・講習会の実施」は1割台（14%）
- ・企業に求められる取組みをわかりやすく具体的に解説するとともに、企業や事業所の実情に応じたステップバイステップの取組方法を解説。
- ・実態調査を踏まえ、社員研修の実施方法や相談窓口の開設、運営について丁寧に解説。
- ・パワハラ対策の趣旨やポイントをまとめた小冊子「ダイジェスト版」の作成。
- ・かながわ労働センターでは、職場のトラブルについて直通電話で相談できる「労働相談110番」を開設し、適切に対応できる体制の整備をしているとのことです。

管理職研修開催

日時：4月19日（金）・20日（土）
参加者：社会福祉法人（長崎）管理職員 28名
講師：上田正順

4月は新年度で新たに役職が付いた方も結構いらっしゃるのではないのでしょうか。自分の部下をどう育てたがよいかわからない。そういう意見をたくさん頂戴しております。この問題を解決する方法の一つに、自分と部下の性格や特徴を知り集団の労務管理ではなく、個別に労務管理を行っていく方法があります。役割とは相互関係の中から生まれます。例えば、中間管理職の方であれば部下に対しては上司、部長や課長に対しては部下、家庭においては妻に対する夫、子供に対しての父親という役割などです。この複数の役割を演じないといけないわけですから大変です。この役割を演じきるには、相手に合わせた対応が必要だということです。じゃあどう対応していけばいいの？ということで登場するのがこのソーシャルスタイル理論です。

研修を受けた方からは、自分はこういう特性があると思っていたけど、周りからはこういう風に見られていたんだということがわかり、自身がつきましたという感想や、部下のことを分析して、今後部下に対する話し方、対応方法を変えて試してみたいという意見がありました。勉強してああよかったではなく、実際の現場で使ってみる。そういう研修をこれからも提案していきます。

（担当：楠田）



新人研修（就業規則説明）

日時：4月9日（金）13:00～14:30
参加者：社会福祉法人（福岡・佐賀）新入社員 28名
講師：上田正順・楠田剛士



4月は新入社員研修の季節です。当法人のクライアント様からのご要望で研修の一部に就業規則・人事制度の説明会を毎年開催しています。

就業規則は法人・施設のルールブックです。そのルールを守らな

いと組織の秩序が乱れ、多くの問題が発生します。利用者様や患者様に良いサービスを提供するためには、働きやすい職場環境づくりが欠かせません。そのためには、働きみなさんが、このルールを守り、できなければ、上司の方がしっかりと指導をして改善していく必要があります。就業規則を中身をしっかりと理解して、日頃のマネジメントにご活用ください。特にセクハラやパワハラは企業の取組として行っていかなければなりません。新しく入った方は、セクハラやパワハラ被害にあってしまったときに、どこに相談して良いかわからないという声をよく聞きます。そのような場合には我々のような第三者に連絡していただいても結構です。事が大きくなる前にご相談ください。（担当：楠田）

お仕事カレンダー

5/10

- ・一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- ・4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/31

- ・4月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- ・自動車税の納付
- ・3月決算法人の確定申告・9月決算法人の中間申告
- ・6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告
- ・確定申告税額の延納届出による延納税額の納付

不払残業代 2.9 億円支給 役員含む 3 名書類送検

熊本労働基準監督署は3月19日肥後銀行は、労使協定で定めた労働時間を上回る残業を社員にさせたとして、労働基準法違反の疑いで、肥後銀行と同社取締役や部長ら3人を書類送検しました。2012年12月、内部から通報を受けた熊本労働基準監督署が同行に調査を要請しました。

全行員約2,300人のパソコンの使用記録を基に労働時間を算出し、2,080人に未申告の残業代があったことが判明しました。総額は約2億9000万円にものぼり、未払い分については、すでに全額を支払ったといえます。

発表によると、同行の労使協定では残業を1日5時間45分まで、1か月45時間までと規定。残業手当は自己申告にて支給されますが、2,080人は規定時間を超えた時間について申告していなかったようです。

取締役らは労基署に対して「人が足りず、サービス残業をさせていた、労働時間管理の厳正化、時間外労働の削減に取り組んでいく」と話しています。同労基署は、ほかにも社員に限度を上回る残業をさせていたとみて調査を続ける予定です。

この問題を受け熊本労働基準監督署には、内部通報が増えています。しかし監督官が電話の内容を踏まえ、いくつか質問すると、支離滅裂な回答をされる方も多く、信憑性のない話として、調査の対象から外すそうです。

特に、今は介護業界に重点的に調査に入っています。その理由は1つ目は、未払残業が発生している可能性が高いこと。2つ目は腰痛等による労災件数が多いことです。

残業については、タイムカード打刻後に記録を行わせるケースや、夜は宿直のみ1名しか配置していない施設もあります。そのほとんどが実情は夜勤の仕事をしているということで、宿直の許可の取り消し等が行われ、夜勤体制に変更をする施設も多いようです。

また、労災に関しては、監督署も対策を取りにくい業界なのです。利用者が急に、もたれかかってくるため、腰を痛めてしまったなど、第三者が絡んだ労災事件が発生していますので、施設の設備を変えたところで、事故予防策を立てづらいためです。

未払残業を撲滅するには、無駄な残業を無くして、労働環境を良くするんだという労使一体となった取組が必要です。未払残業を無くしたいがどうすればいいかわからない。と悩んでいる方は、お気軽にご相談ください。



One Point メールテキスト形式とリッチテキスト (HTML) 形式について

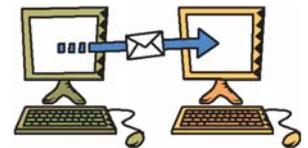
自分が使っているメールの形式をみなさまご存知でしょうか？

メールには、文字情報だけの「テキスト形式」とフォントや色などを工夫できる「リッチテキスト (HTML) 形式」があります。

リッチテキスト (HTML) 形式のメールはインパクトのある楽しいメールを送ることが出来ますが受信者の利用環境によっては正しく表示できないことがありますし、データ量も多くなり受信に支障をきたすことがあります。また、ウイルス感染や「フィッシング詐欺」

を目的とした迷惑メールにおいてもリッチテキスト (HTML) 形式のメールが悪用されるケースが増えてきています。

その為、現状では文字だけのテキスト形式を使うのが一般的なマナーとなっています。相手も了承している場合を除き、テキスト形式のメールを使うようにしましょう。



意外と多い「春の熱中症」対策は大丈夫？

通常夏に起こる病気のイメージが強いが、意外と春に起こることが多い熱中症。昨年のGWも連日最高気温20～25℃を記録し、4月28日は30℃を超える真夏日となる地域もあった。人間の体は徐々に体が暑さに慣れていくが、春の時期はそれが十分でなく、夏に比べて体が暑さに適応できない状態にある。そのため、夏ほどの暑さでなくとも、熱中症になる危険性が高くなる。特に春は発汗機能が十分働かないため、熱中症を予防するためには、冷えた水分を補給することで体温を下げるなど、しっかりとした熱中症対策を行うことが勧められる。



BrainStar
株式会社ブレインスター

代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL : 096-211-6055 FAX : 096-211-6065
URL : <http://brainstar.jp>