

事務所だより

平成24年8月号

日本橋茅場町
安藤社会保険労務士事務所
TEL 03-6206-2320

ご挨拶

こんにちは。いつもお世話になっております。このところ猛暑が続いています。事務所でもクーラーを全開で、サーキュレーター、扇風機などをフルに使用しているのですが、どうもエアコンの形状、位置があまりよくないことと、日当たりが非常に良いせいもあり、部屋の中でも30度を超える場所があります。暑いのが特に苦手な私にとってはかなりつらいこの時期ですが、なんとか熱中症にならずこの猛暑を乗り切りたいと思います。夜寝ている時でも熱中症になることがあるようですので、皆さまも水分をこまめにとるなどして十分お気をつけ下さい。それでは今月もどうぞよろしくお願い致します。

安藤 健一

Contents

- 平成25年4月からの障害者法定雇用率について
- 職場のパワーハラスメントの予防・解決について
- 今月のワンポイ算定基礎届の事業所調査について
- 事務所スタッフより

平成25年4月からの障害者法定雇用率について

すべての事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります(障害者雇用率制度)。この法定雇用率が、平成25年4月1日から以下のように変わります。

事業形態	現行	平成25年4月1日以降
民間企業	1.8%	2.0%
国、地方公共団体等	2.1%	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.0%	2.2%

◇障害者雇用率制度とは

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率(法定雇用率)以上になるよう義務づけています(精神障害者の雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体・知的障害者を雇用したものとみなされます)。

なお、法定雇用率は「労働者(失業中の人も含む)の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者(失業中の人も含む)の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるとしています。今回の法定雇用率の変更は、同法の規定に基づくものです。

◇従業員50人以上56人未満の事業主の皆様は特にご注意下さい。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上に変わります。

また、その事業主には、以下の義務があります。

- 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告する。

- 障害者雇用推進者を選任するよう努めなければならない。

※障害者雇用推進者の業務

- ・障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備
- ・障害者雇用状況の報告
- ・障害者を解雇した場合のハローワークへの届出等



そして、障害者雇用納付金制度においても平成25年4月1日から新しい法定雇用率が適用されます。

従って、平成26年4月1日から同年5月15日までの間に申告する分(平成25年4月から平成26年3月までの申告対象期間)から新しい法定雇用率で算定することとなります。

◇障害者雇用納付金制度とは

法定雇用率を下回っている事業主(従業員200人超)から、法定雇用障害者数に不足する人数に応じて納付金を徴収し、それを財源に法定雇用率を上回っている事業主様に対して障害者雇用調整金、報奨金、各種の助成金を支給する制度です。

なお、平成27年4月1日からは、常時雇用している労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主に納付金制度の適用が拡大されます。これは、中小企業における障害者雇用状況の改善が遅れており、地域の身近な雇用の場である中小企業の障害者雇用の促進を図る必要があるため段階的に拡大されています。

なお、障害者の雇用に当たり、職業能力の評価、適職の選定、作業施設の改善、特別な雇用管理など配慮すべき点がについて、ハローワークや障害者職業センター等の機関で障害者雇用の諸問題の相談・援助等の業務を行っていますので、こちらもご活用いただけます。

職場のパワーハラスメントの予防・解決について

厚生労働省は、このほど、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取り組みを呼びかけるポスター及びパンフレット等を作成し公表しました。

これは、今年の3月15日に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が公表した「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」の内容を分かりやすく紹介したものです。

■提言のポイント

1.はじめに ～組織で働くすべての人たちへ～

- ・暴力、暴言、脅迫や仲間外しなどのいじめ行為に悩む職場が増えている。
- ・業務上の注意や指導なども、適正な範囲を超えると相手を傷つけてしまう場合がある。
- ・こうした行為は「職場のパワーハラスメント」に当たり、誰もが当事者となり得ることを、組織で働くすべての人たちが意識するよう求める。

2.職場のパワーハラスメントをなくそう

- ・職場のパワーハラスメントは許されない行為。放置すれば働く人の意欲を低下させ、時には命すら危険にさらす場合がある。
- ・多くの人たちが組織で働く現在、職場のパワーハラスメントをなくすことは、国民の幸せにとっても重要。

3.職場のパワーハラスメントをなくすために

- ・企業や労働組合はこの問題をなくすために取り組むとともに、その取組が形だけのものにならないよう、職場の一人ひとりにもそれぞれの立場から取り組むことを求める。
- ・トップマネジメントは、こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべき。
- ・上司は、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。

＜職場の一人ひとりに期待すること＞

- ・人格尊重：互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。
- ・コミュニケーション：互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。
- ・互いの支え合い：問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。

(国や労使の団体はこの提言等を周知し、対策が行われるよう支援することを期待する。)

4.おわりに

- ・提言は、働く人の尊厳や人格が大切にされる社会を創っていくための第一歩。
- ・組織は対策に取り組む、一人ひとりには職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めるよう期待する。

【関連裁判例】川崎市水道局(いじめ自殺)事件

概要 水道局の職員であるCさんは、課長D氏、係長E氏、主査F氏らから猥雑な話をされたり肥満をからかわれるなど、様々ないじめを受け、統合失調症を発症しました。その後症状は回復せず、自殺未遂を何回か繰り返した後、遺書を残して自殺しました。

裁判の結果 被告である川崎市に対し、安全配慮義務違反があったとして、国家賠償法による損害賠償として約1,062万円の支払を命じました。～東京高裁判決 平成15年3月～

職場のパワーハラスメントの予防策としては、上述のトップマネジメントの取り組みに加えて、就業規則に関係規定を定め、実態を把握し、教育～周知・徹底に努めることが必要です。また、実際に職場のパワーハラスメントが起こってしまった際の相談窓口を設置しておくことも有効です。この機会に改めて、どのような言動がパワハラになるのかを押さえていただき、より円滑な労使関係を形成していただければ幸いです。



今月のワンポイントのコーナーです

今回は、『算定基礎届の事業所調査』のポイントです。



Q. 事業所調査では他にどのようなことが調べられるのですか？

A. 主に「手続きがきちんとなされているか」について調べられます。

例えば、①対象者をきちんと入社日から加入させているか ②標準報酬月額等の等級は正しいかといったことなどが調べられます。特に、①について、「4月1日入社の正社員（期間の定めのない雇用）がいるが、3ヶ月間は試用期間なので、社会保険には7月1日から加入させた」という誤りがあった場合は、たとえ試用期間であったとしても遡って4月1日から加入となります。

算定基礎届の事業所調査について

今年は、社会保険の算定基礎届の調査が強化されたこともあり、多くの事業所様が調査対象に選ばれています。そのため「なぜ、当社が対象に？」と困惑された方もいらっしゃるのではないでしょうか。通常、調査は「何か問題があったときに行われるもの」と思われがちですが、今回の算定基礎届の調査に限らず、労働基準監督署による調査なども年々強化されており、定期的に管轄の事業所を無差別に選択して行われるのが当たり前になってきました。今日では、どんなに法令遵守している会社でも調査対象となるのが珍しいことではないのです。

算定基礎届の調査については、日本年金機構の発表によると「4年に1回は各事業所に当たるように行っていく」とのことです。そのため、今年当たらなかった事業所でも、この先3年の間に必ず調査対象に選ばれる可能性が大いにあると言えるでしょう。

では、実際に調査では何を確認するかと言えば、算定基礎届の内容については当然ですがそれ以外では、社会保険に加入すべき方が全員加入しているのかどうかを最重要点として見ていきます。

【参考：社会保険の加入要件】

- ① 1日または1週間の労働時間が、
同じ事業所で働く正社員の労働時間のおおむね4分の3以上である
- ② 1箇月の労働日数が、
同じ事業所で働く正社員の労働日数のおおむね4分の3以上である

加入基準は、上記にあるように労働時間・日数によります。そのため、正社員に限らずパート・アルバイト等もこの加入要件に該当すれば加入の義務が発生します。

手続きに漏れがあり、未加入だった方が調査によって確認された場合、法律によって遡及できる期間は2年となっています。社会保険料の2年間分といえばアルバイトであっても相当な金額になります。その上、未加入者の人数が多ければその額はどんどん膨らんでいきます。その結果、膨大な金額を支払うことにもなりかねません。



今回調査対象から外れた事業所様におかれましても、算定基礎届の提出の時期には、改めてパート・アルバイト等の社会保険加入状況を見直すことをお勧めいたします。

✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。

毎日暑い日が続いていますが、皆様体調は崩されていませんか？暑いとどうしても、冷たい食べ物や飲み物を多く摂りがちですが、こんな時こそ温かい飲み物などでほっとしたいですね。

先日、友人から「ほっとする」物が届きました。ハガキに大きなひまわりの絵が描かれていて、メッセージも添えられている「絵手紙」です。

ご存知の方も多いと思いますが、絵手紙はとても味があり、何とも癒され、思わず嬉しくなりました。

メールやネットなどで、簡単に近況報告ができたり、連絡がとれてしまう世の中ですが、この絵手紙ブームで、最近は手紙の良さもまた見直されてきているのだそうです。

“上手でなければいけない”という技術や技法がなく、自由な発想で描く事ができ、へたでもかまわない、というのが幅広い年齢層に受け入れられている理由の一つだそうです。

教えている方の話によると、大人には「自由な発想」が逆に難しい場合もあるそうで、絵を上手に描く技法を知らない子供たちの方が、素晴らしい出来だったりするそうです。

知識ではなく、無心の気持ちが大事なのですね。

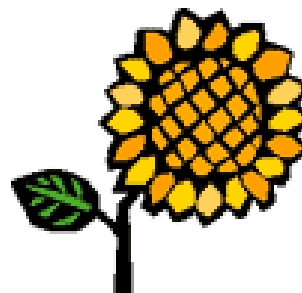
絵手紙に入れる文章は、絵に関係なくても良いのだそうで、その時の気持ちや、相手に伝えたい思いを自分なりの文字で書くのだそうです。

友人は、絵手紙始めてから、今まで気にとめていなかった周りの物や、景色をよく観察するようになり、なによりも「楽しさ」を見つけたと言っていました。

もらった私にもその楽しさは十分に伝わってきたので、絵手紙効果は素晴らしいようです。

時間に余裕ができたなら私もチャレンジしてみたいです。

清司



〒103-0025
東京都中央区日本橋茅場町3-13-3
第2ヒロタビル4階
安藤社会保険労務士事務所
TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321
URL <http://www.ando-sr.jp/>
e-mail ando@ando-sr.jp
どうぞお気軽にお問い合わせください