

# Spc jinjiken news

## 厚生年金基金制度、10年後に廃止...厚労省方針 自己責任の原則崩す(10月26日)

厚生労働省は11月2日に開く社会保障審議会年金部会の専門委員会に厚生年金基金の廃止改革案を示す。年内にも成案をまとめ、2013年通常国会に必要な法案を提出したい考え。

厚生労働省が厚生年金基金制度を10年で廃止する改革案をまとめたのは、公的年金財政の悪化に歯止めをかける狙いがある。厚生年金に任せきりでは、財政状況が改善しないと判断による。ただ、会社員の公的年金である厚生年金保険料で積み立て不足を穴埋めするやり方は、自己責任を原則とする企業年金制度の根幹を崩すことになる。

厚生年金基金配信に向けた改革案の骨格は以下の通り。

- ・法施行から10年で制度を廃止
- ・厚生年金基金が抱える最終損失は厚生年金保険料で穴埋め
- ・国から預かっている代行部分の返済額を減額
- ・倒産した企業が抱えていた損失を別の加入企業が負担する連帯債務義務の廃止
- ・他の企業年金制度への移行を促す

## 能力給の割合を増やす企業が過半数 経団連アンケート(10月26日)

経団連は、企業の人事・労務に関するアンケート調査で、「年功的な昇給割合を減らし、能力査定による昇給割合を増やす」



と回答した企業が58.0%に達し、過半数を占めたことを発表した。経団連では、「経営環境が厳しい中、企業は社員の貢献度を一層重視している」と分析している。

## 中小の傷病手当金支給、精神疾患が最多(10月24日)

中小企業が加入する全国健康保険協会(協会けんぽ)は、病気やケガで会社を休んだときに支給する傷病手当金の給付状況をまとめた。2011年は精神疾患で給付を受けた会社員が一番多く全体の26%を占めた。2番目はがんの19%で、循環器の疾患が11%で続いた。鬱病やストレスで会社を休む人が増えており、中小企業のメンタルヘルス対策が急がれる。

協会けんぽが11年10月に傷病手当金を受け取った約7万8千人を対象に調査した。精神疾患は1995年は全体の4%だったが、07年に約20%となり、11年には全体の3割弱を占めるまでになった。がんも95年の14%から増えている。

一方、循環器系や消化器系の疾患は減少傾向にある。がん検診などの浸透で早期に病気を発見し、予防する意識が高まっていることが背景にあるとみられる。

傷病手当金は最大で1年6カ月支給するが、平均支給期間は174日だった。病気別に支給期間をみると、精神疾患が229日、循環器の疾患が209日、神経系の疾患が200日であった。

### 分煙求めた社員の解雇は無効（10月17日）

職場で分煙を求めたために解雇されたのは不当として、東京都内の男性が勤務先に解雇の無効と未払い賃金の支払いを求めていた裁判で、東京地裁は原告側の主張を認める判決を言い渡していたことがわかった。判決は、会社に受動喫煙から労働者を守る安全配慮義務があることを認め、解雇を無効とし、未払いの賃金を支払うよう命じた。

### 女性管理職の割合が4.6%に（10月17日）

経済同友会が初めて実施・公表した、企業の女性の登用に関するアンケート調査の結果（会員企業219社が回答）によると、管理職に占める女性割合は、課長級以上：4.6%、部長級以上：2.7%という、極めて低い水準であることがわかった。また、女性管理職の比率については、「増加傾向」との回答が52.6%に上った一方、「いない」も8.0%あった。

### 社内保育所 助成再開へ（10月12日）

厚生労働省は、申請が殺到したために4月に予算（15億円）が尽き、申請を打ち切っていた社内保育所を設置する事業者への助成金について、今月中にも再開する方針。大企業向けの助成率や上限額、助成期間は縮小される。事業所内の保育施設は、全国で4,137カ所、利用児童約6万1,000人となっている（2011年3月時点）。

### 助成金詐取容疑でNPO理事らを逮捕（10月10日）

警視庁は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（厚生労働省所管）から助成金（高齢者等共同就業機会創出助成金）約430万円をだまし取ったとして、NPO理事ら数名を詐欺容疑で逮捕したと発表した。この助成金は平成23年6月に廃止されているが、これまでも9法人による不正受給（計3,808万円）が発覚している。

### うつ病患者が世界で3億5,000万人以上との推計（10月10日）

世界保健機関（WHO）は、うつ病の人が世界で3億5000万人（人口の約5%相当）以上いるとする推計結果を発表した。また、自殺で亡くなる約100万人の大半がうつ病経験者であることもわかった。厚生労働省によると、国内でうつ病を含む気分障害で治療を受けた人は約101万（2008年）と推定されている。

### 「雇用促進税制」減税幅を倍増へ（10月6日）

厚生労働省は、雇用促進税制の減税幅について、現在の1人あたり20万円から40万円に倍増する方針を示した。昨年度に増加した雇用数が目標の半分程度にとどまりそうなことを受け、企業による制度の利用増を図りたい考え。来年度の「税制改正要望」に盛り込んだ。

〔関連リンク〕 雇用促進税制

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/koyousokushinzei.html>



府  
り



## 地域別の最低賃金が変更されました！

平成 24 年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。すべての都道府県において増額改定が行われ、全国加重平均で対前年比 12 円の上昇となりました。

時給制のパート・アルバイトだけではなく、固定残業代の多い月給制の社員についても、最低賃金以上になっているか、きちんと確認することが大切です。違反すると、50 万円以下の罰金を科されることがあります。

都道府県名	最低賃金時間額 ( )内は平成 23 年度		都道府県名	最低賃金時間額 ( )内は平成 23 年度	
北海道	719 円	(705 円)	滋 賀	716 円	(709 円)
青 森	654 円	(647 円)	京 都	759 円	(751 円)
岩 手	653 円	(645 円)	大 阪	800 円	(786 円)
宮 城	685 円	(675 円)	兵 庫	749 円	(739 円)
秋 田	654 円	(647 円)	奈 良	699 円	(693 円)
山 形	654 円	(647 円)	和歌山	690 円	(685 円)
福 島	664 円	(658 円)	鳥 取	653 円	(646 円)
茨 城	699 円	(692 円)	島 根	652 円	(646 円)
栃 木	705 円	(700 円)	岡 山	691 円	(685 円)
群 馬	696 円	(690 円)	広 島	719 円	(710 円)
埼 玉	771 円	(759 円)	山 口	690 円	(684 円)
千 葉	756 円	(748 円)	徳 島	654 円	(647 円)
東 京	850 円	(837 円)	香 川	674 円	(667 円)
神奈川	849 円	(836 円)	愛 媛	654 円	(647 円)
新 潟	689 円	(683 円)	高 知	652 円	(645 円)
富 山	700 円	(692 円)	福 岡	701 円	(695 円)
石 川	693 円	(687 円)	佐 賀	653 円	(646 円)
福 井	690 円	(684 円)	長 崎	653 円	(646 円)
山 梨	695 円	(690 円)	熊 本	653 円	(647 円)
長 野	700 円	(694 円)	大 分	653 円	(647 円)
岐 阜	713 円	(707 円)	宮 崎	653 円	(646 円)
静 岡	735 円	(728 円)	鹿 児 島	654 円	(647 円)
愛 知	758 円	(750 円)	沖 縄	653 円	(645 円)
三 重	724 円	(717 円)			
<b>全国加重平均額</b>				<b>749 円</b>	<b>(737 円)</b>

**最低賃金の計算方法を確認しておきましょう**

**時給制の場合**

「時間給 最低賃金額」なら OK

**日給制の場合**

2012年11月号

「{日給 ÷ 1日の所定労働時間} 最低賃金額」ならOK

**月給制の場合**

「{(月給 × 12) ÷ 年間総所定労働時間} 最低賃金額」ならOK

## 厚生省が職場のパワハラ予防・解決に向けたサイトを開設！

平成24年10月1日、厚生労働省は、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団」を開設しました。その背景には、職場のパワーハラスメントが社会問題として顕在化してきたことがあり、都道府県労働局への相談件数はもちろん、訴訟の増加もうかがわれます。

### 「職場のパワーハラスメント」とは

次の行為をいいますが、\*1や\*2のように判断が難しい部分があります。

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性\*1を背景に、業務の適正な範囲\*2を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

\*1 パワーハラスメントは、上司から部下への行為に限ったものではなく、同僚間、部下から上司に対して行われるもの等もあります。そのため「職場内の優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識など様々な「優位性」も含まれています。

\*2 パワーハラスメントとしては、「業務の適正な範囲」を超えるものが対象になります。受け止め方によっては不満を感じたりする指示や注意・指導があったとしても、これらが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワーハラスメントには当たりません。

### 職場のパワーハラスメントの典型的な類型

典型的な類型は次の6つとされています。ただし、これらがパワーハラスメントに該当する行為のすべてではなく、これ以外の行為は問題ないということではありません。

また、～については、業務上の適正な指導との線引きが難しいケースがあります。

暴行・傷害	身体的な攻撃
脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	精神的な攻撃
隔離・仲間外し・無視	人間関係からの切り離し
業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	過大な要求
業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	過小な要求
私的なことに過度に立ち入ること	個の侵害

上記6つの類型のうち、～から～までの行為について、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは、業種や企業文化によって違いが生じます。また、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても、判断が左右される場合があるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組みを行うことが望まれます。

より効果的に対策を講じるためには、主観を排除し、客観的な目線で問題を捉えることが必要といえ、自社の組織の判断だけで取組んでも、効果が期待できないのが現実です。是非、ご相談ください。