

つちはし事務所通信

8

AUGUST 2021



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋3-3-1 田村ビル
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2021年8月1日

重要・統計結果

“いじめ・嫌がらせ”が労働トラブルのトップ 相談件数では9年連続

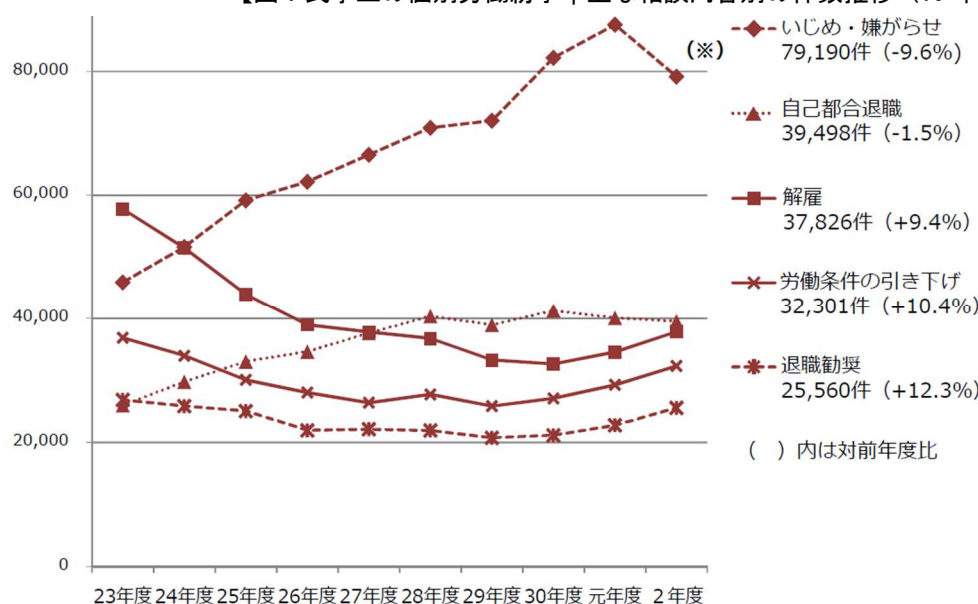
令和3年7月初旬に厚生労働省から、令和2年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

……令和2年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント……

- 総合労働相談件数は前年度より増加。助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より減少
・ 総合労働相談件数は129万782件で、13年連続で100万件を超え、高止まり。
- 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多
・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、79,190件で9年連続最多
……下記の【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)】参照
・ 助言・指導の申出では、1,831件で8年連続最多 ・ あっせんの申請では、1,261件で7年連続最多



【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)】



(※) 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものは、いじめ・嫌がらせに計上されていない。

労災情報

精神障害にかかる労災の支給件数 過去最高の608件

令和2年度の精神障害にかかる労災認定支給決定件数を具体的な出来事別に分類すると、上位項目は次のとおりです。

- ① 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた (99件)
- ② 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした (83件)
- ③ 同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた (71件)
- ④ 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 (58件)
- ⑤ 特別な出来事 (54件)

職場におけるハラスメントの問題は年々深刻化しており、精神障害の原因にもなります。

パワーハラスメント防止措置は大企業では令和2年6月より義務付けられていましたが、中小企業でも令和4年4月1日より義務付けられます(それまでは努力義務)。企業としては、長時間労働対策を徹底するとともに、業務の内容において過剰な負荷がかかっていないかを確認し、さらにはパワーハラスメント防止に向けて、研修を行ったり相談窓口を周知したりするなどの取組みを進めていく必要があります。

令和3年の通常国会において、国家公務員の定年の引き上げ等を盛り込んだ「国家公務員法等の一部を改正する法律」が成立しました。

法定の定年年齢が引き上げられることになるのは国家公務員（地方公務員についても同様に改正）ですが、積極的に定年の引き上げを行おうとする民間企業においても、参考となる改正といえます。概要は確認しておきましょう。

.....令和3年国会で成立した国家公務員法等の改正の概要.....

1. 定年の段階的引上げ

現行の60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とする。

	現行	令和5年度～ 6年度	令和7年度～ 8年度	令和9年度～ 10年度	令和11年度～ 12年度	令和13年度～ 【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

2. 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

組織活力を維持するため、管理監督職の職員は、原則として、60歳の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に、管理監督職以外の官職に異動させる。

3. 60歳に達した職員の給与

人事院の「意見の申出」に基づき、当分の間、職員の俸給月額は、職員が60歳に達した日以後の最初の4月1日（特定日）以後、その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とする。

（「役職定年により降任、降給を伴う異動をした職員の俸給月額は、異動前の俸給月額の7割水準」ということになる）

4. 定年前再任用短時間勤務制の導入

60歳に達した日以後定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用（任期は65歳まで）することができる制度を設ける。

施行日：令和5年4月1日

☆ 定年の引き上げのほか、60歳に達した職員の給与などの他の改正規定についても、チェックしておきたいところです。民間企業においても参考になる規定といえます。

法整備という面からみても、近い将来、民間企業における定年の引き上げなどの議論が本格化するかもしれませんね。

あとがき◆つちはし事務所より

★連日、メダルラッシュが続くオリンピックの沸き立つようなニュースと、新型コロナの感染拡大のニュースが交互にマスコミを賑わし、何とも複雑な気分です。このような状況を受け、コロナ禍が長引き苦しい会社に向けて、雇用調整助成金の特例措置が今年の年末まで延長されることになりそうです。

★この延長にはもう一つ背景があります、10月からの最低賃金について全国の指標として28円アップを目指しているということ。徳島県の現在の最低賃金が796円ですから、仮に28円上がると824円。かなりの割合で、パートさんの時給アップや、社員の給与アップを検討しないといけなくなりそうです。仮に週40時間労働の事業所であれば、残業手当や交通費を除き142,552円以上支払う必要があります。賃金台帳を広げて、該当する人がいないかどうか、今から検討をお願いします。

★1面にも書いた通り、パワーハラスメント防止措置は大企業では令和2年6月より義務付けられていますが、中小企業でも令和4年4月1日より義務付けられます。パワハラは放置すると、メンタル不調をひきおこしたり、退職者がどんどん増えていくなど、企業の業績を落としていく大きな要因にもなっています。問題をこじらせないためにも、早めの対応が必要です。企業に求められているのは、パワハラを許さないと宣言し、パワハラを起こした社員には懲戒処分ができるよう就業規則等を整備する、相談窓口を設置する、などセクハラやマタハラへの対応と同様ですので、会社として一体的に取り組むことが求められます。具体的にどのように進めたらいいか、不明な点がございましたらお気軽につちはし事務所までお問い合わせください。

