

2012年3月号

YELL・Spirits エール・スピリッツ

Contents

発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email : info@sr-yell.com



- 代表より「存在承認」
- 協会けんぽの保険料率が上がります！
- 心理的負荷による精神障害の労災認定の基準が変更されました！
- 「うつ病」をめぐる最近の裁判例
- 手続きをご依頼頂いている事業主様へお願い
- 企業PRコーナー
- スタッフコラム

鎌倉です。早いものでもう3月ですね！

このところ、講師をさせて頂く機会が多くありました。

中でも管理職研修は、受講される方々とグループワークを取り入れて進める中で、部下を「承認すること」「信じること」の大切さをお話するのですが、有り難いことに、私自身の再確認の場にもなっています。

研修ではよく“結果承認”と“存在承認”の話をさせて頂くのですが、この二つは異なります。

“結果承認”とは、何か成果が出たから、目標を達成したから、その結果に関して、評価すること。一方、“存在承認”とは、その人のあるがままを認めること、感謝すること。「あるがままを認め、感謝する」というと、とても簡単そうですが、実は当たり前すぎてなかなか意識しないといけないのが“存在承認”だと感じます。

自分自身、日々「承認」ができていないかを自問自答しますが、答えは「十分にできてない！」。

つつい、うちの社員だったらこれくらいできて当たり前、やって当然 と思ってしまったりします。

こちらはもっとやっているし大変だ～なんて口にした態度に出してしまうようではいけないのですよね。

承認力が足りていないと痛感する瞬間です。もっと真に謙虚に、周囲に感謝できる自分でありたいです。

と同時に、高い基準、ありがたい基準を持つことが組織として強くある条件だと思います。ですから、承認することと、高い基準を期待することをいかに両立させていくかが課題です。

そのためにも経営者は、方向性について「絵を描く」ことが大切だし、その絵を指し示して、社員に信じてもらうことが欠かせませんね！「春」新たな一步を踏み出す季節です！



神奈川県
かながわ労働センター

残業削減対策セミナー

残業対策と労働時間の適正管理

&

労使トラブル予防のための
労務管理のポイント

【弊社代表の鎌倉が下記セミナー講師をいたします】

ご参加希望の方は、エール担当までお声をおかけ下さい。

日時 平成24年3月8日(木)

18:30~20:30

会場 かながわ労働プラザ 8階 研修室B

(横浜市中区寿町1-4 JR石川町駅中華街口北口徒歩3分)

費用 無料 先着50名

主催 神奈川県 かながわ労働センター

対象 県内中小企業の経営者、管理監督者、人事労務担当者等



協会けんぽの保険料率が上がります！

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、平成24年度の保険料率の引き上げを決定しました。一般保険料率（都道府県単位）の引き上げは3年連続。今回の改定においては、上昇幅、改定後の率とも過去最高。半数を超える都道府県で10%台となります。適用は、平成24年3月分（4月納付分）からになります。

【健康保険料率】

都道府県	平成24年2月分まで		平成24年3月分以降	
	全額	被保険者負担分	全額	被保険者負担分
神奈川県	9.49%	4.745%	9.98%	4.99%
東京都	9.48%	4.74%	9.97%	4.985%
埼玉県	9.45%	4.725%	9.94%	4.97%
茨城県	9.44%	4.72%	9.93%	4.965%
千葉県	9.44%	4.72%	9.93%	4.965%
栃木県	9.47%	4.735%	9.95%	4.975%
群馬県	9.47%	4.735%	9.95%	4.975%

【介護保険料率】 40歳から64歳までの方

全国一律	平成24年2月分まで		平成24年3月分以降	
	全額	被保険者負担分	全額	被保険者負担分
	1.51%	0.755%	1.55%	0.775%

【被保険者の月額保険料増加額の目安（神奈川県の場合）】

月収	健康保険料	介護保険料
20万円	+490円	+40円
30万円	+735円	+60円
40万円	+1,004円	+82円



手続きをご依頼頂いている顧問先企業様には、改正後の健康保険料及び介護保険料に基づく個人別の社会保険料一覧表を、3月中に別途ご案内させていただきます。

給与計算の
ポイント！

社会保険料を当月控除している会社は3月支給分の給与計算時から、翌月控除の会社は4月支給分の給与計算時から、保険料率を変更して下さい。



「職場におけるパワハラ行為」の定義の明確化

初めて「パワハラ」の定義を明確化

厚生労働省のワーキンググループは、職場におけるパワー・ハラスメント（パワハラ）に該当する可能性のある行為を6つに類型化した報告書をまとめました。

この報告書では、パワハラの定義が初めて明確化されるとともに、企業が取り組むべき対策についても紹介しています。

パワハラとはどのような行為か？

パワハラは、一般的に「職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に業務の適切な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を悪化させたりする行為」とされています。

上司から部下への「いじめ」や「嫌がらせ」を指して使われることが多いのですが、人間関係や専門知識などで優位な立場にある同僚や部下から受ける嫌がらせなども含まれるとされています。

パワハラに該当しうる行為（6分類）

今回の報告書では、職場のパワハラに該当しうる行為について、次の6つに分類しています。

- (1) 暴行・傷害などの「**身体的な攻撃**」
- (2) 侮辱や暴言などの「**精神的な攻撃**」
- (3) 無視などの「**人間関係からの切り離し**」
- (4) 遂行不可能なことへの強制や仕事の妨害などの「**過大な要求**」
- (5) 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることなどの「**過小な要求**」
- (6) 私的なことに過度に立ち入る「**個の侵害**」

一方で、職場におけるパワハラは「業務上の指導との線引きが難しい」との意見もあり、報告書では(4)～(6)については「業務の適正な範囲内」であれば本人が不満に感じたとしてもパワハラには該当しないとしています。

「業務の適正な範囲内」かどうかは、企業の業種・文化の影響を受けます。

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左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましいとされています。

予防と解決のために積極的な取組みを

パワハラ被害を受けた従業員が、人格を傷つけられたこと等により心の健康を悪化させ、休職・退職に至るケースや、周囲の人たちの意欲が低下し、職場全体の生産性に悪影響を及ぼすケースもあり、パワハラが企業にもたらす損失は非常に大きいです。

今後、パワハラ問題への取組みを企業が積極的に進めることが求められます。まずは「職場のパワーハラスメントを無くす」という組織トップによるメッセージを打ち出すことが重要です。

具体的に取り組むべき事項としては、就業規則の規定化、予防・解決のためのガイドラインの作成、教育研修の実施、企業内外における相談窓口の設置等がパワハラ予防・解決に効果的です。

心理的負荷による精神障害の労災認定の基準が変更されました！

最近、精神障害の労災請求件数が大幅に増加し、認定の審査には平均約8.6か月がかかっています。そのため厚生労働省は、審査の迅速化や効率化を図るため、新たに「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定め、平成23年末に都道府県労働局長に通知しました。基準がどのように変更されたのか、概要を紹介します。

	改正前	改正後
評価方法	2段階による評価 出来事の評価 + 出来事後の評価 総合評価	1段階による評価 出来事 + 出来事後の総合評価
特別な出来事	・極度の長時間労働 ・生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のもの	・「極度の長時間労働」を月160時間程度の時間外労働と明示 ・「心理的負荷が極度のもの」に強姦やわいせつ行為等を例示
具体例	心理的負荷評価表には記載なし	「強」「中」「弱」の心理的負荷の具体例を記載
労働時間	具体的な時間外労働時間数については、恒常的長時間労働を除き定めていない	強い心理的負荷となる時間外労働時間数等を記載 ・発病直前の連続した2か月間に、1月当たり約120時間以上 ・発病直前の連続した3か月間に、1月当たり約100時間以上 ・「中」の出来事後に、月100時間程度等
評価期間	例外なく発病前おおむね6か月以内の出来事のみ評価	基本的には発病前おおむね6か月以内の出来事で評価 ただし、セクシュアルハラスメントやいじめが長期間継続する場合には6か月を超えて評価
複数の出来事	一部を除き具体的な評価方法を定めていない	具体的な評価方法を記載 ・強 + 中又は弱 強 ・中 + 中... 強又は中 ・中 + 弱 中* ・弱 + 弱 弱* * 近接の程度、出来事の数、その内容で総合判断
発病者の悪化	既に発病していた場合には、悪化しても労災対象としない	発病後でも、特に強い心理的負荷で悪化した場合には、労災対象とする

ポイント

分かりやすい心理的負荷評価表（ストレスの強度の評価表）が定められました
いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することとされました
全ての事案について必要としていた精神科医の合議による判定は、判断が難しい事案のみに限定されました

～「うつ病」をめぐる最近の裁判例～

建設会社社員の躁うつ病発症（11月9日広島地裁判決）

建設会社勤務の男性は、1995年10月に、勤務する会社が他の建設会社と共同で受注した発電所の
棧橋工事の工事事務所長に就任しましたが、仕事のストレスから、1997年に2度にわたり自殺（未
遂）を図りました。その後、躁うつ病と診断されました。この男性は、労働基準監督署が休業補償
給付を支給しなかったのは不当であるとして、不支給処分の取消しを広島地裁に求めていました。
判決で裁判長は「それまでに精神科への受診歴もないことを考えると、病気と業務との因果関係を
肯定できる」とし、男性の主張を認め、国に処分の取消しを命じました。

通信会社社員のうつ病による自殺（12月14日名古屋地裁判決）

音響機器メーカーから出向して通信会社の業務に従事していた男性社員は、1994年11月頃にうつ
病を発症しました。そして、2001年4月に関連会社に移籍して物流部門に異動した直後（2002年
12月）に自殺しました。この男性の妻は、夫が自殺したのは過労が原因で労災であるとして、遺族
補償年金の不支給処分取消しを名古屋地裁に求めていました。

判決で裁判長は、専門知識のない携帯電話の基地局開局業務で月100時間以上の時間外労働をした
として「質的にも量的にも大きな負担で、うつ病を発症させる危険性を十分有していた」とし、業
務上のストレスが続き、約8年間うつ病は一度も治癒することなく、症状の悪化を繰り返次第に
慢性化したと判断して、男性の妻の主張を全面的に認め、国の処分を取り消しました。

入退社・扶養削除のご連絡のお願い

手続きをご依頼頂いている事業主様へ

春は人の動きが多くなる季節です。

退職する従業員または、新しく入社する従業員がいらっしゃる場合はお早めに弊社までご連絡下さ
い。（健康保険証は弊社が手続きをしてから発行まで2週間ほどかかります。）

また、健康保険の被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。保険証
を回収し、弊社までご連絡下さい。

昇給・降給等の賃金の変更のご連絡のお願い

給与の昇給・降給・給与カット・賃金体系の変更（時給 月給 など）・諸手当（通勤手当を含む）
の変更・役員報酬の変更・休業手当の支払などがある場合は、お手数ですが、必ずご連絡下さいま
すようお願い致します。大幅な変更がある場合は、標準報酬月額の見直し（月額変更届）が必要で
す。ご連絡をいただかないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事
業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになることがございますので、ご連
絡漏れのないようお願い致します。

賃金台帳送付のご依頼

労働保険の年度更新準備のため、3月支給分が確定しましたら、賃金台帳をFAX・メールまたはご郵送頂
けますようご協力をお願い申し上げます。

企業 PR コーナー

貴社の製品、サービスなど企業PRを掲載します。ご希望がございましたら田中までご連絡下さい。



有限会社 柳沢精機

水道水改質装置『ザ・バイオウォーター』

おいしい！洗浄力UP！におわない！

今月は、金属加工を始めて49年、『神の手』を持つ職人集団、柳沢精機様をご紹介します。職人がその手で物づくりに価値を見出し、職人による高度な技術を守り続けていらっしゃる会社です。

2年前から「水道水改質装置」の部品製造を始め、代理店として販売も行っています。



商品名は、「ザ・バイオウォーター（水道管元付け式）」

（社長より）

「エランビタール（携帯型）」です。



この製品により改質された水はおいしいだけでなく健康維持、癌予防にもおおいに役立ちます。

バイオウォーターを導入した製麺業者様は、酸化防止剤が大幅に節減され、ボイラーの寿命が延びてメンテナンス費が削減できたなど、コストダウンにより半年で元を取ったとか。また、ご家庭では、ご飯がおいしい。お風呂が良くなり、肌のつやを取り戻し、カサカサがなくなるとか、かゆみが治まった、ニキビが出なくなったなど大変喜ばれております。大分の老舗の蔵元である小野富酒造さんはエランビタールを含め20種類の水道水改質装置をテストしたところ、エランビタールが一番おいしいとの評価を頂きました。

温冷水ウォーターサーバー、4L ペットボトルセットは、水道水を足すだけでおいしい水、お茶、珈琲を手軽に飲むことができます。事務所に一台いかがですか？



お問い合わせ先：
有限会社柳沢精機 環境事業部
ザ・バイオウォーター販売代理店 いwashimizu工房
TEL : 045-910-1180 mail : master@vanacisawa-sk.co.jp



スタッフコラム

今月のコラム
は、鈴木が
担当します。



昨年3月11日の東日本大震災から1年が経過しようとしています。

計画停電やガソリンの供給不足など、それまで予測できなかったことが次々に起こり、非常時対策など改めて大変な1年であったと感じました。

これは、個人だけでなく、企業も非常時対策などの対応が求められ、担当された方は非常にご苦労されたと思います。BCP（危機管理・事業継続計画）についてもご相談が増えました。

エールでも事業継続について改めて情報管理の方法を見直し、お預かりしている緊急時のバックアップ先として、これまで利用してきた外部のデータセンターをよりセキュリティの高いデータセンターに変更致しました。データセンターは日本全国の保存場所が離れた3ヶ所に同時保存されるため、予想される東海地震等により、事務所が使用不能となってしまった場合でも、別の拠点から復元して業務を行うことができます。どうぞご安心下さい！