

民事上の個別労働紛争「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップ

厚生労働省は、2021 年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」を発表しました。総合件数は 124 万 2579 件（前年度比 3.7%減）となり、9%近く増えた前年度から一転、減少しました。そのうち民事上の個別紛争相談は 28 万 4139 件（同 1.9%増）に増えた一方、労働基準法違反が疑われる件数は 17 万 70 件（同 10.9%減）と大きく減りました。

民事上の相談件数（延べ 35 万 2914 件）のうち、最も多かったのは「いじめ・嫌がらせ」の 8 万 6034 件（同 8.6%増）で、次いで「自己都合退職」の 4 万 501 件（同 2.5%増）、「解雇」の 3 万 3189 件（同 12.3%減）と例年と同じ傾向となりました。

「いじめ・嫌がらせ」は過去 13 年で急増しており、20 年度は減少したものの、21 年度は再び増加し、10 年連続でトップとなっています。また、20 年 6 月から施行されたパワハラ防止法に基づくパワハラは 2 万 3366 件は「法制度の問い合わせ」などに分類され、個別紛争には入っていません。

有効求人倍率 6 カ月連続上昇 6 月 1.27 倍 失業率は横ばい

厚生労働省が発表した 6 月の有効求人倍率は 1.27 倍と前月に比べて 0.03 ポイント上昇し、6 カ月連続で前月を上回りました。新型コロナウイルスの感染拡大が本格化する前の水準には届いておらず、総務省が同日発表した完全失業率は 2.6%で前月と同率となりました。

景気の先行指標とされる新規求人数は前月比 1.7%減り、新規求人倍率は 2.24 倍と前月から 0.03 ポイント下がりました。コロナの感染拡大が本格化する前の 20 年 2 月に並ぶ水準には達しています。業種別では観光需要の持ち直しを見込んだ宿泊、飲食サービスの伸びが特に大きくなっています。

完全失業率は 20 年 8 月から 21 年 1 月にかけて 3%台に達することが多かったですが、その後は 2%台が続いています。就業者数は 6759 万人と前年同月比で 21 万人増えており、増加は 3 カ月連続となります。正規の従業員が 3602 万人と 5 万人減りましたが、非正規は 2105 万人で 18 万人増えました。

技能実習生の実習事業場への監督指導で 72.6%が労基法関係違反

厚生労働省は、全国の労働局や労働基準監督署が、令和 3 年に外国人技能実習生の実習事業場に対して行った監督指導や送検等の状況について取りまとめ、公表しました。労働基準関係法令違反が認められた事業場は、監督指導を実施した 9,036 事業場のうち 6,556 事業場（72.6%）となり、主な違反事項は、使用する機械等の安全基準（24.4%）、割増賃金の支払（16.0%）、労働時間（14.9%）となりました。また、重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは 25 件となっています。

全国の労働局や労働基準監督署では、監理団体および実習実施者に対し、労働基準関係法令などの周知・啓発に努めるとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある実習実施者に対しては監督指導を実施し、引き続き、技能実習生の適正な労働条件と安全衛生の確保に重点的に取り組んでいくこととしています。



- 小麦畑（十勝） -

◆ ご存知ですか？ ◆ 【パタニティハラスメント】

パタニティハラスメント（パタハラ）とは、一般的に男性社員が育児休業を取得するにあたり、職場の上司や同僚から嫌がらせを受けることを意味します。具体的には男性社員が育休取得を申請したにもかかわらず取得を認めない、若しくは育休取得を諦めさせる。育休を取得・申請した男性社員に対し、退職を迫ったり解雇を匂わす言動をする、育休明けの男性社員に対し、転勤や異動等の人事権の不当な行使を行う事等が該当します。今年10月から施行される改正育児介護休業法により男性の産後休業が取りやすくなることから、今後パタハラについてのトラブルが増えることも予想されています。

事務所より

十勝でも本格的な夏が到来し、猛暑が続いていますね。北海道ではこの時期にドライブをすると広大なひまわり畑を各地で見ることが出来ます。北海道らしい青空とひまわりの黄色のコントラストがとても鮮やかで写真に収めたくくなりますね。ちなみにひまわりの花の真ん中には種が詰まっていますが、1つのひまわりからおおよそ1,500から3,000個の種が取れるそうです。海外ではひまわりの種はメジャーなおやつだそうで、栄養が豊富なことから日本でも注目されてきているようです。ひまわりの種を使ったおつまみのレシピも色々ありますね。

与信管理等を主業務とするリスクモンスターが行なった「週休3日制に関する意識調査」によりますと、選択肢のうち、(1)現状維持（週休2日制）が56.4%、(2)休日は増えるが給料は減額（週休3日制・給料減）が11.8%、(3)休日は増えるが1日当たりの労働時間は増加（週休3日制・労働増）が31.9%という結果が出たようです。(2)は所定労働時間が8時間×4日＝週32時間となり、給与が減額するパターン、(3)は変形労働時間制を採用し、10時間×4日＝週40時間となり、給与水準が維持されるというものですが、全体としては半数近くの労働者が週休3日を希望する一方、そのうち4分の3は給与減を伴わない「週休3日制・労働増」の働き方を望んでいることが分かりました。こうした考え方が一般的になるのはまだ先かと思いますが、ワークライフバランスの意識の高まりから労働者の考え方が少しずつ変わってきていることを示す意味でも興味深い結果ですね。

業務内容

社会保険労務士業務

- ・ 労働保険・社会保険の事務手続代行
- ・ 就業規則、給与規程等諸規則の作成・変更
- ・ 各種助成金・給付金等の申請
- ・ 人事・労務管理に関する相談・指導
- ・ 給与計算
- ・ その他労働社会保険諸法令に基づく申請書の作成・届出、帳簿書類の作成

行政書士業務

- ・ 建設業許可申請手続
- ・ 建設業決算報告書作成、経営状況分析申請、経営事項審査申請手続
- ・ 指名競争入札資格審査申請手続
- ・ 産業廃棄物収集運搬業許可申請手続
- ・ 法人設立関係書類作成手続
- ・ その他官公署に提出する許認可申請書類作成手続

全国的に厳しい暑さが続く中で熱中症を原因とする体調不良による労災の申し立て件数が増えています。新型コロナウイルス予防のためマスクを常時着用していることも体感温度を上げている要因となっています。適度な休憩と水分補給に気を配り、健康状態に配慮することが熱中症の防止対策において重要かと思えます。

