

## 最低賃金目安 全国平均 1054円 道内は 1010円 千円台初到達

厚生労働省の中央最低賃金審議会の小委員会は、2024年度の地域別最低賃金の目安について、全国平均で時給を50円引き上げて1054円とすることを決めました。時給で示すようになった02年度以降、最大の引き上げ額となりました。北海道の上げ幅も50円となり、このまま反映された場合、現在の960円から1010円となり、初めて千円台に到達することになります。

## 監督指導を実施した事業場の81.2%が労働基準関係法令違反

厚生労働省は、令和5年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例等と共に公表し、監督指導を実施した事業場の81.2%で労働基準関係法令違反が認められたことがわかりました。

対象となった26117事業場のうち、11610事業場(44.5%)で違法な時間外労働が確認され、是正・改善に向けた指導が行われました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、5675事業場となり、そのうち、月100時間を超えるものが3417事業場(29.4%)、月150時間を超えるものが737事業場(6.3%)、月200時間を超えるものが35事業場(0.3%)となりました。また、賃金不払残業があったものは1821事業場でした。

## 個別労働紛争相談件数「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップ

厚生労働省は、2023年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」を発表し、相談件数は121万400件(前年度比3.0%減)に減ったものの、4年連続の120万件台という高止まり状態が続いていることがわかりました。

相談件数のうち、最も多かったのは「いじめ・嫌がらせ」の6万113件(同14.0%減)で、前年より大きく減ったものの、12年連続のトップが続いています。次いで「自己都合退職」の4万2472件(同0.5%減)、「解雇」の3万2943件(同3.4%増)となり、例年と同じ傾向となりました。

## カスハラ、直近1年で企業の15.7%が被害「あり」

帝国データバンクは「カスタマーハラスメントに関する企業の意識調査」結果を発表し、直近1年以内に自社もしくは自社の従業員がカスハラや不当な要求などを受けたことが「ある」とした企業は15.7%となりました。

規模別では「大企業」21.0%、「中小企業」14.8%、「小規模企業」14.4%となり、業界別では「小売」34.1%がトップで「金融」30.1%、「不動産」23.8%、「サービス」20.2%と続き、主に個人を対象とする業界が並びました。対応策・取り組みについて、何らかの「取り組みあり」とする企業は50.1%、「特にない」は47.4%で、ほぼ二分されています。



- 礼文島 -

## ◆ ご存知ですか？ ◆ 【カスタマーハラスメント（カスハラ）】

カスタマーハラスメント（カスハラ）とは、顧客や取引先という立場の優位性を背景に悪質な要求や理不尽なクレームを行う行為のことを言います。クレーム・言動の要求の内容が妥当性を欠いているもの、また当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当であり、それらによって従業員の就業環境が害されるものを指します。カスハラが増えた背景には、ストレスフルな社会や日本の過剰すぎるサービス文化、SNS の普及が要因であると考えられています。SNS を通じて、顧客側が企業を簡単に批評できるようになったことにより、顧客から企業への言葉がはっきりと目に見えるようになったことで、企業側が批判に屈してしまう構図が生まれやすくなっています。

## 事務所より

パリオリンピックが始まり、日本選手の活躍やその奮闘ぶりが連日報道されていますね。前回メダルラッシュとなった東京オリンピックからは3年経っての開催となりますが、今回も各競技で選手それぞれに悲喜こもごもあり、結果はもちろんのこと、そこに至るまでのドラマや選手を取り巻く人達の動向にも強く惹きつけられますね。筋書きのないドラマであるスポーツだからこそ、これだけの感動を沢山の人の心と与えられるのだと思います。

厚生労働省が発表した令和5年度の雇用均等基本調査によりますと、最新データにおいて男性の育児休業取得率が30.1%となり、遂に30%を超えたそうです。（女性84.1%）令和元年のデータでも男性の育児休業取得率は7.5%でしたので、急激に伸びていることが伺えます。周りでも男性で育児休業を取る方が多くなったように感じますが、理由としては男性の育児参加に対する社会的な意識の変化が大きく、次に会社における制度への理解が進んだことで、男性が育児休業を取りやすい職場環境が構築されていることがあるかと思えます。その一方で、男性が育児休業や時短勤務を請求・取得する際に不利益な取り扱いや言動、嫌がらせを行うパタニティハラスメントも増えているという調査結果も出ています。会社としては、従業員が育児休業を取る際には、配慮することも多くなりますが、その必要性やリスクを考え、育児休業を取得しやすい環境を構築することが重要かと思えます。

## 業務内容

|  |  |
|--|--|
| <p><b>社会保険労務士業務</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働保険・社会保険の事務手続代行</li> <li>・ 就業規則、給与規程等諸規則の作成・変更</li> <li>・ 人事・労務管理に関する相談・指導</li> <li>・ 給与計算</li> <li>・ その他労働社会保険諸法令に基づく申請書の作成・届出手続</li> </ul> | <p><b>行政書士業務</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 建設業許可申請手続</li> <li>・ 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</li> <li>・ 指名競争入札資格審査申請手続</li> <li>・ 産業廃棄物収集運搬業許可申請手続</li> <li>・ その他官公署に提出する許認可申請書類作成手続</li> </ul> |
|--|--|

全国的に記録的な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請が増えています。十勝管内においても炎天下における外作業はもちろんですが、室内の業務においても室温や湿度が高いこと、日当たりや部屋の環境等により熱中症が発生している状況があります。早めの水分補給と適度な休憩を心掛け、作業環境や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。

