

〒110-0002 東京都台東区上野桜木1-7-5ハウス上野の山206

Tel : 03-5815-8911 / Fax : 03-5815-8912

E-mail : shoji-m@mtj.biglobe.ne.jp

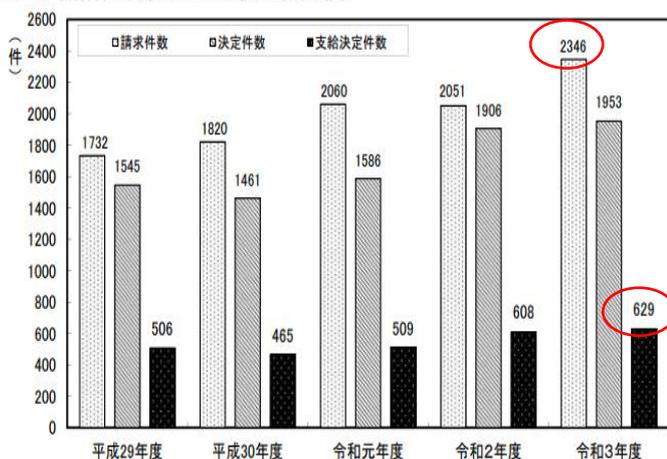
URL : http://www5e.biglobe.ne.jp/~syoji/

### 心の病で労災 629 件、最多

2022年6月24日、厚労省は令和3年度「過労死等の労災補償状況」の結果を公表しました。このうち、精神障害に関する事案の労災補償状況の特徴は以下の通りです。

- ・請求件数 2,346 件 (前年度比 295 件増)、過去最多。
- ・支給決定件数 629 件 (前年度比 21 件増)、過去最多。
- ・請求件数、支給決定件数ともに「医療、福祉」「製造業」「卸売業、小売業」の順。
- ・年齢別の請求件数は 40 代、30 代、20 代の順。
- ・年齢別の支給決定件数は 40 代、20 代、30 代の順。
- ・時間外労働時間別 (1 か月平均) の傾向 (支給決定件数)  
「20 時間未満」73 件 (最多)  
「80 時間以上～100 時間未満」44 件。
- ・出来事別の傾向  
「上司等から身体的攻撃、精神的攻撃等のパワハラを受けた」125 件、「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」71 件 等。

図2-1 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



### リファレンスチェックとは

リファレンスチェックは採用時のプロセスの一つで、採用企業が求職者の経歴の信ぴょう性を確認する作業を指します。選考過程で求職者本人が示した経歴や実績を、現職や前職の上司等に照会します。これにより、採用後のミスマッチのリスクを下げるものです。

日本では、ミスマッチの影響が大きい中途採用の場面で導入する企業が増えています。やり方は企業によって異なりますが、求職者本人の同意のもと、照会先を紹介してもらい、企業が直接電話や書類で確認することが多いです。

「リファレンスチェックに関する意識・実態調査 (人事担当者編) (ASHIATO (アシアト) 調べ) によると、自社の採用面接時に、活躍する人材を見極めることは難しいと思うか質問したところ、78.3%が「難しいと思う」と回答しました。こうした難しさを補完するのが、リファレンスチェックだといえます。

一方、リファレンスチェックには、手間や費用がかかる、照会先の回答の信ぴょう性が担保できないといった声もあります。同チェックを実施するかは、メリットとデメリットを測り、総合的に判断する必要があるでしょう。

### 算定基礎届、賞与届の準備、提出

7月には算定基礎届、賞与届の提出月になります。業務が集中する時期ですが6月中に書類が送られていると思いますので、4月～6月の賃金、6月もしくは7月に支払う賞与データを整理・準備し、提出しましょう。

## すかいらーく・5分未満の賃金支払い

外食大手すかいらーくホールディングスは、パートやアルバイトの賃金の支払いを7月より5分単位から1分単位に変えます。

今回の問題においては、同社のアルバイトの男性がユニオンの「全国一般東京東部労働組合」に加入し同社と団体交渉して切り捨てられた賃金を支払うよう求めていました。

これまで1日、5分未満の労働時間は切り捨ててきましたが、その分の賃金を過去2年分支払います。同社によると、対象者は約9万人で、費用は計16億～17億円を見込んでいます。

他のファミレスでも、1分単位の時間管理が進んでいます。「ココス」は15分単位で計算していましたが、昨秋から1分単位に切り替えました。「デニーズ」や「ロイヤルホスト」は10年以上前から、1分単位にしているといいます。

厚労省の担当者は「労働基準法上、端数の時間を切り捨てることは認められない。その分の賃金が支払われなければ違法となる可能性がある→※」と話しています。

※1か月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数が生じた場合→30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは労基法違反としません。また、就業規則にその取扱いを定めれば、1か月の賃金額(賃金の一部を控除して支払う場合には控除した残額)に100円未満の端数が生じた場合は50円未満の端数を切り捨て、50円以上の端数を100円に切り上げて支払うことができます。

以上のような端数処理も労基法違反にはならないとされています。

## ポータブルスキルとは

近年、社員に求めるスキルとして「ポータブルスキル」が話題です。厚労省によると「ポータブルスキル」とは職種の専門性以外に、業種や職種が変わっても持ち運びができる職務遂行上のスキルとのこと。

ポータブルスキルの要素は「仕事の仕方(対課題)」と「人との関わり方(対人)」において、9要素あります。**【仕事の仕方】**は仕事における前工程～後工程のどこが得意か、**【人との関わり方】**はマネジメントだけでなく経営層や、上司、お客様など全方向の対人スキルをみえています。

(例)「仕事の仕方」の要素

### 【仕事の仕方】の観点

#### ①現状の把握

取り組むべき課題やテーマを設定するために行う情報収集やその分析の仕方

#### ②課題の設定

事業、商品、組織、仕事の進め方などの取り組むべき課題の設定の仕方

#### ③計画の立案

担当業務や課題を遂行するための具体的な計画の立て方

#### ④課題の遂行

スケジュール管理や各種調整、業務を進めるうえでの障害の排除や高いプレッシャーの乗り越え方

#### ⑤状況への対応

予期せぬ状況への対応や責任の取り方

厚生労働省では、ミドルシニア(30代後半～50代前半)のホワイトカラーを対象として、ポータブルスキルを測定、それを活かせる職務や職位を提示する「ポータブルスキル見える化ツール」を開発、2022年3月4日から提供を開始しています。

●厚労省「ポータブルスキル見える化ツール」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_25313.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25313.html)