

2013年  
5月号

発行日 平成25年5月15日(第60号)  
(月1回/毎月15日発行)  
発行元 オフィスタ広報・宣伝部  
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともえビル

特集:『労働相談統計データから考察する職場事情』  
/オフィスタ人事管理部

### オフィスタNEWS 第60号発行にあたって

ゴールデンウィークも終わり、通常の業務が再スタートしましたね。今年のGWはあまり長くなかったの  
で、国内旅行が人気のようにでしたが、皆さんはどこか  
お出かけされましたか?お天気も良かったので、行楽  
地で家族みんなでリフレッシュされた方もいらっし  
ゃったかと思います。

さて、日本は世界に比べて祝日は多い方だと聞きます  
が、調べてみたら年間にして祝日は15日あり  
ました。それなのに、日本人は勤勉で休暇も少ないイ  
メージですよ。これはきっと連続して取る休暇が短  
いためだと思われます。一番長く休みが取れるフラン  
スでは、なんと連続4週間程度の長期休暇が取得で  
きるそうです。これぞバカンスですね!!日本でもせ  
めて連続休暇が2週間くらいあれば・・・と思いま  
すが、あまり長すぎてもすることがなくて困ってしま  
う人もいそうですね。

梅雨入りの前は、蒸し暑かったり肌寒かったり。風  
邪を引きやすい時期でもあるので、体調管理をしま  
りして、疲れを溜めないように気を付けましょう。

“はたらかたいという気持ちを大切に“そして  
”家庭もお仕事も大切に“

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたら  
く女性/ママさんを応援します。

今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでくださ  
ればと思います。



- オフィスタのホームページをご覧になったこと  
がありますでしょうか?オフィスタではWEB  
上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、  
Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. [info@offista.com](mailto:info@offista.com)  
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)  
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係  
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>  
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ  
※オフィスタNEWSバックナンバーもホームページから閲覧できます。



@offista\_twt

(C)2013 OFFISTA

特集：『労働相談統計データから考察する職場事情』  
/ オフィスタ人事管理部

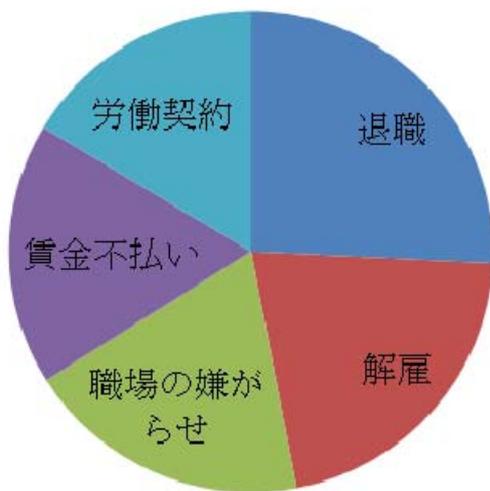
東京都が 2012 年度の労働相談およびあっせんの状況についてとりまとめた結果が発表されました。それによると、2012 年度に東京都労働相談情報センターには 5 万件を超える相談件数が寄せられているようですが、今回はその内容について考えてみます。

【労働相談の内容】

労働相談件数は、前年度比0.4%減の5万2,155件。2006年度以降、相談件数は7年連続で5万件を超えており、高水準で推移しているそうです。また、相談項目総数は、前年度比1.0%増の10万271項目となっています（\*1件の相談で複数項目にわたる相談があるため、相談件数を上回る）。その相談項目の最も多いのは、

- 1位「退職」1万743項目(全体の10.7%)
- 2位「解雇」8,800項目(同8.8%)
- 3位「職場の嫌がらせ」7,962項目(同7.9%)
- 4位「賃金不払」7,302項目(同7.3%)
- 5位「労働契約」6,865項目(同6.8%)

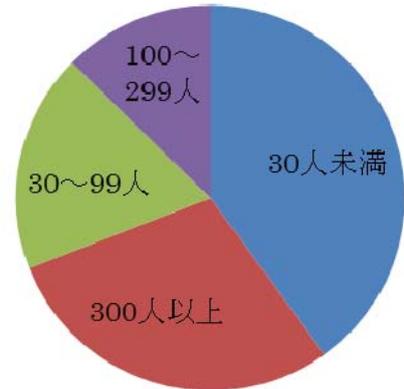
となっていました。



「退職」「解雇」の2項目で全体の約2割を占めたほか、「職場の嫌がらせ」に関する相談は前年より8.4%増加しました。また、メンタルヘルス不調者に係る相談は前年度比10.3%増の5,857件となり、3年連続で増加しています。この公開資料で一番驚いたのは「職場の嫌がらせ」が3位に登場し毎年常連化しているということ、ここに近年目立って増加・蔓延している職場の暗い背景が読み取れます。

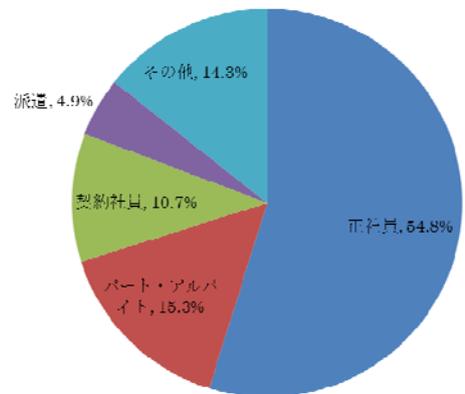
【労働相談件数の企業規模別】

「30人未満」1万2,093件(全体の23.2%)。  
「300人以上」8,778件(同16.8%)  
「30~99人」5,536件(同10.6%)  
「100~299人」3,811件(7.3%)



【契約形態】

「正社員」2万8,556件(全体の54.8%)  
「パート・アルバイト」8,000件(同15.3%)  
「契約社員」5,605件(同10.7%)  
「派遣」2,535件(同4.9%)



労働相談のうち「あっせん」に移行したものは561件で、前年度の602件より6.8%減少。調整により紛争当事者が合意して解決したものは394件(前年度404件)で、解決率は70.2%(同67.1%)だった。もちろんこれは氷山の一角で労働相談を経ずに労働争議・訴訟に発展しているケースは全国的に増加しています。

\*あっせんとは、紛争の当事者間では自主的な解決が困難な案件について、行政として関与が必要と判断し、その関与に係る双方の理解に基づいて、自主的な解決に向けて双方の合意形成を援助する行為

以外にも興味深いデータがあったのですが、今回はこの3つの統計データから気付いたことを書いてみます。

まず、相談項目ですが「退職」「解雇」の2項目は例年上位を占める相談内容ですのでそれ程驚くべきことではありません。普通に考えて労働局・労働基準監督署

へ労働者が相談するとしたら退職・解雇のトラブルというのは今も昔も変わらないところです。

今年問題なのは約8,000にも上る相談項目の「職場での嫌がらせ」についてです。特に最近「職場での嫌がらせが原因で前職を辞めました」という方がお仕事を探して応募してくる傾向が増えた気がします。ここで今一度よく考えて欲しいのは、これは小中学校での話ではなく“社会人が働く会社”での出来事で、労働局に相談しているのは“紛れもなく大人である社会人”であり、且つその割合が相談の8%（都内だけでも毎月700件の相談が寄せられているという計算になる）を占めているということです。職場での嫌がらせとはセクハラ・パワハラも含んでいると思われますし、かつては嫌がらせと言えばこの類に限定されていました。しかし最近多いのは**モラルハラスメント**（精神的な苦痛を与えるハラスメント・正当性を盾に抑圧する理論的なハラスメント等）であり、パワハラと異なり**直接的に抗弁しにくい状況に追い込まれる**場合が多いようです。そのため社内で相談しづらく、行政への相談が増加するのは必然という流れだと考えられます。では、何故このような現象が起き始めるようになったのでしょうか。職場での嫌がらせ（世間でいういわゆるイジメ）が増加するのは社会または組織の景気が悪い時に発生する傾向があるそうです。昨年から学級イジメが日本中で社会問題になって自殺する子供も絶えないことはご存知かと思いますが、これも社会景気に左右されているという説もあります（不景気なので保身のためクビになりたくないの見ぬふりをする教師が増える、景気が良ければ転職が容易なので信念を貫く教師が増える、などの現象が起きる景気の間接原因）。会社も学校も同様でこのご時世である以上リストラや人員削減はサラリーマン・OLなら常に危機を潜在的に抱いているものです。家庭もあり解雇は困るという人々にとって保身のための優位を確保するためには、出る杭は叩くという行為であったりミスする部下・同僚は排除したいという行為に傾く者も実世界には存在します。実際、“社内でもリストラが行われるのではないか”という噂が立った職場ほどハラスメントが増加する傾向にある（特に女性間で増加する）というデータもあるそうです。相談件数が飛躍的に増加しているという事実、国内企業の職場背景に何かしらの間接原因が潜んでいるのだと思っています。

わたしも派遣会社で働いているので、この手の悩み相談はよく聞きますし、応募者の求める希望が最も多いの

は“給料”でも“通勤時間”でも“安定性”でもなく『人間関係』です。裏を返せばそうではない経験を誰しもしている又は見聞きしているということかもしれません。

**企業の人事総務においては職場内でこのような事態が起きていないかどうかを把握する専門家の設置が必要**かもしれません。嫌がらせをする方だって巧妙に行為に及んでいるわけですから、労働者から報告がなければ気付かないでは済まされない現状だと思います。育児・障がい・高齢者への不当な扱いやハラスメント行為であれば雇用環境整備士を設置するなど対策も取れますが、全職員に目を見張るといのは実際難しいことだし会社側としてもどこまで未然に防げるかが今後の鍵になってきそうです。職場での嫌がらせが全国的に増加しているのは事実であるという認識を持ち、いざ労働者から訴訟を起こされた時に「まさか当社に限って」はもはやNGワードかもしれません。

企業規模別に見ると相談件数は社員数の少ない会社ほど多くなっていますが、結局相談に乗ってくれる体制や専門家が設置されているかなどの違いも関係してこのような結果なのだと思います。特に退職・解雇・労働契約などの項目では会社規模が小さいほど労働基準法の遵守確率が下がってきますので、権利を主張する労働者と溝が深まって最悪の事態を招いてしまうという結果のようです。結論から言うと労働法をしっかりと遵守している企業は大小問わず労働者に行政へ飛び込まれることはないし、しっかりと法律通りに労働者雇用をしている会社は労働者から苦情や訴えをされることはまずありません。

最後に契約形態の統計ですが労働相談はじめ労働争議が起きるのは当然ながら直接雇用（正社員・契約社員・アルバイト・パートなど）です。派遣で5%弱の統計数字が出ていますが正直多いのではないかという感じです。なぜならハケン会社は派遣先と労働者の間に入ってこれら相談事項を解決すべき立場ですので、先述の**相談できる専門知識者が間に居る**というのが心強いのではないのでしょうか。ハケンにメリットを見出す労働者にとってはやはり間に相談できる者が設置されている、企業にとっては増加する労働争議を未然に防ぐためにハケンにメリットを見出しているというのが実状です。

厚生労働省や労働局の統計やデータは仕事柄、調査・収集しますが、毎年データから見えてくるものは違って、考察すると色々と見えてくるものがあります。

## ☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

投稿：R.Tさん 32歳女性

**Q.** わたしはハケンではたらいっていますが、主人の扶養範囲内の関係であったり、例えば17:30が定時なのが子供の迎えのために17:15でどうしても上がりたいたいという場合に、**昼休みの60分間は不要なので45分にした**い、**その代り15分早く上がらせて欲しい**という要望はできませんでしょうか。派遣先も構わないとの事なのですが、「60分の休憩を与えなければならない」という法規定は本人の希望・申し出の場合は許容されることのできるのでしょうか？

**A.** 労働基準法上、実労働時間が8時間を超える場合は、60分の休憩を与えなければならないとされています。17:30分が定時終了である場合、17時30分までが実労働8時間である場合は、8時間を超えていませんので、45分の休憩時間でも労働基準法違反とはなりません。また、「休憩時間は一斉に、かつ、労働時間の途中に与えなければならない」とされていますので、使用者の方から終了時刻を早めるという方法で与えることはできません。

しかし、法律の労働者保護の観点から考えて、**労働者側からの希望・申し出があった場合まで禁止しているとは思えません**ので、使用者側がそれでも構わないということであれば認められると思います（使用者側がそれでは困る、17:30まで居てもらわないと困るという場合はもちろん認められません）。

この場合、使用者側の許可の有無にかかわらずちゃんと書面にて申し出をするのが望ましいところです。また、使用者側（派遣先・派遣元）も本人の希望・申し出があった旨を記録にとっておいて許容するのが望ましいと思われる。（大滝）

…<そのほかの気になるお仕事疑問募集中>……

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（神奈川県立産業技術短期大学）と馬場実智代先生（馬場社会保険労務士事務所長）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

## ☆☆TOEIC と英語力のギャップ☆☆

/オフィスタ総合管理室

英語力が必要な企業・業種が増えてきています。今に始まった事ではないのですが、楽天やユニクロが「社内公用語を英語にする」など、日本でもグローバル化が叫ばれて「英語力」は、内定獲得に必要な要素の一つとしての認識が一般的です。では、企業は「英語力」を測るために、何を基準としているのでしょうか。目安となっているのは、TOEICと言われる検定試験です。世界120か国、年間約600万人以上が受験しており、日本でも年間227万人が受験している世界共通テストです。日本では、企業や官公庁・学校など、3,300団体が採用しています。昇進・昇格の要件として使用していたりするため、「英語力」判定の標準となっているテストです。就活を有利に進めるためには750点程度のスコアを保持しているべきとも言われています。実際、応募条件に〇〇点以上等と基準を設けている企業も増えていきますので、就活中で、特に英語力が採用基準の企業からの内定を取るためには狙ってみるのも良いかもしれません。

さて、今度は英語力のある人材を求める企業側に対して書いてみます。TOEICを基準に採用後の実体を担当者に聞いてみると、TOEICスコアは高いが英語でビジネスメールが書けなかったり、英語圏の外国人との会話ができなかったりするらしく、企業の人事担当者も頭を抱えているそうです。では、TOEICのスコアが高いにも関わらず、このようなことが起きているのは何故でしょうか。専門家は「TOEICの攻略本の中には、英語が全く話せなくても満点を取る方法がある。」と断言しているものもあると言います。要するに、TOEICというテストは、ある程度の**攻略方法をマスターすることで高得点が狙える試験**なのです。そのため、TOEICスコアとビジネス現場で求められる「英語力」との間にギャップが生まれてしまっているというわけです。



応募者も企業もTOEICスコアに頼り切っている現状ですが、お互いが良いご縁になるにはTOEICだけを判断基準にせず実際にお互いが職務遂行が可能かどうか事前に確認し合うことが必要ですね。

☆☆ (社) 日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆  
/ オフィスタ業務管理部

〈雇用環境整備士資格(第Ⅰ種～Ⅲ種)講習会〉

(社) 日本雇用環境整備機構 (JEE: 東京都新宿区、理事長 石井京子) が『平成 25 年度第 1 回の雇用環境整備士資格講習会』を開催する。雇用環境整備士とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、役員・管理職・人事総務担当部局担当官向けに専門知識を有する管理者の育成・養成・設置を推進することを目的とした同機構の認定資格で、Ⅰ種(育児者雇用)・Ⅱ種(障害者雇用)・Ⅲ種(エイジレス・高齢者雇用)の3種に分かれており1種目以上を履修している者を雇用環境整備士として登録している。雇用環境整備士は各企業・団体にて専任知識者として設置することができる。

現在全国に延 730 名の整備士が認定・登録されている。昨年度は全国からの参加者で全会場満席のため追加会場が急遽開催されたことから、今回も各会場とも満席が予想される。定員に達し次第申し込みは締切り、追加会場は現在予定されていないため希望者はお早めにお申し込みください。 \*今回、資格試験は行いません。

開催日時:

- ①第Ⅰ種: 平成25年7月23日(火) 13:00~16:50
- ②第Ⅱ種: 平成25年7月24日(水) 13:00~16:50
- ③第Ⅲ種: 平成25年7月30日(火) 13:00~16:50

開催場所: 文京シビックホール26Fホール



この講習会についての詳細は別添参照または下記ホームページをご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

問い合わせ先:

(社) 日本雇用環境整備機構事務局  
TEL.03-3379-5597 雇用環境整備士資格係宛

〈発達障害の人が働くための管理者知識養成講習会〉

(社) 日本雇用環境整備機構 (JEE: 東京都新宿区、理事長 石井京子) が『発達障害の人が働くための管理者知識養成講習会』を開催する。

発達障害には自閉症・アスペルガー症候群や ADHD(注意欠陥多動性障害)、LD(学習障害)等があることが知られています。知的に遅れはなく、学校の成績も優秀けれども特性から人間関係に困難を抱えている当事者の事例を多く取りあげ、当事者および家族、支援者、企業の障害者雇用人事担当者にとって、発達障害の人が「働く」ために準備すべき課題、情報を解説します。

平成 25 年 4 月からの法定雇用率引き上げ等の障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者に向けた知識者養成にも対応した講習会となっている。

講習受講者には、受講修了証が交付され雇用環境整備士資格者(第Ⅱ種: 障害者雇用)には単位取得制度認定講座3単位が付与される。(※この講習会は雇用環境整備士に限らず誰でも受講できる。)

開催日時: 平成 25 年 7 月 9 日(火) 13:00~16:00

開催場所: 文京シビックホール 3F 会議室

講師: (社) 日本雇用環境整備機構理事長 石井京子

この講習会についての詳細は別添参照または下記ホームページをご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

問い合わせ先:

(社) 日本雇用環境整備機構事務局  
TEL.03-3379-5597 障害者管理者養成講習係宛

派遣クイズ

環境省は今年から 2013 年 5 月 1 日~10 月 31 日まで(昨年までは 6 月 1 日~9 月 30 日まで)の長期間を夏の地球温暖化対策の一環としてクールビズ推進しています。お仕事をするうえで、クールビズファッションとして不適切なものを選んでください。

- ① 通気性の良い素材の服を選び、体感温度を下げるようにした。
- ② 足元も涼しくビーチサンダルで通勤した。
- ③ 外回りは暑いのでアロハシャツで営業活動をした。
- ④ 職場内ではポロシャツを着用したり、ノージャケットで過ごすようにしている。



(答えは最終ページ)

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### 雇用環境整備士資格講習会の受付業務

(社)日本雇用環境整備機構が7月に実施する雇用環境整備士資格(第I種~III種)講習会の受付・事務のお仕事です。受講者確認・資料配布・会場セッティング・講師対応・誘導のお仕事です。スポットではたらきたい方や主婦・ママさんも歓迎。

勤務形態: アルバイト 採用人数: 3~4名

勤務日: 7/23(火)/7/24(水)/7/30(火)

(1日からの応募も可)

勤務時間: 11:00~17:00

勤務地: 文京シビック26Fホール内

日給: 7,000円/日(交通費込み)

スキル・経験: 不問

その他:

- ①当日は来客対応できる服装着用(スーツ等)
- ②勤務決定後のキャンセルはお控えください。
- ③応募者多数の場合は抽選とさせていただきます。
- ④応募締切は5/24(金)迄。発表は5/27(月)。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方にのみ、ご紹介しているお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付しております。(その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください)

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

★お問い合わせ先

●配信停止

<http://www.offista.com/mailout.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/melmaga.html>

●プライバシーポリシー

<http://www.offista.com/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

MEMO :

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。

この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル/0120-178-172

お問い合わせ受付時間/10:00~17:00(土・日曜日、祝日を除く)

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

## ☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

最近テレビを見ていると、芸能人の方がボールペンや筆ペンで文字を書き、先生が点数をつけるという番組をたまに見ます。字はその人の性格が出るといいますが、確かに文字を見ているとどんな人なのか予想できることもあります。私も目指せ「美文字(びもじ)」ということで、ボールペン字の練習帳を買ってみました!先生の手本をなぞりコツコツと練習していますが、大切なのは、相手に伝わりやすい字を丁寧に書くことだと思います。美文字に近づける日が楽しみです♪

Hiroko 記

### オフィスタ NEWS 第60号作成委員

編集長 Hiroko オフィスタ広報・宣伝部

編集 Reiko オフィスタ総合管理室

監修 makoto オフィスタ業務管理部

執筆 Yakka オフィスタ人事管理部

Nozomi オフィスタ人事管理部

Ricaco オフィスタ総務部

協力 大滝岳光人事労務研究所

馬場実智代社会保険労務士事務所

(社)日本雇用環境整備機構事務局

出典・参考: 東京都労働相談情報センター発表資料/  
マイナビニュース/産経新聞/環境省

### 派遣クイズの答え: ②③が不適切

【②③は常識の範囲を超えているビジネスファッションです!】  
環境省では、地球温暖化対策の一環として、平成17年度より、冷房時の室温28℃でも快適に過ごすことのできるライフスタイル「クールビズ」を推進しています。今年は更なる軽装の推奨や、勤務時間やシフトなどのワークスライルの変革を呼びかける「スーパークールビズ」を推奨しています。節電の必要性が高まる中、欧米に比べて蒸し暑い日本の夏を快適に過ごすには、暑い時には涼しく過ごすための工夫を心がけることが大切です。エアコンの使用も一人一台の使用を控え、涼しい場所をみんなでシェアする「クールシェア」も呼びかけています。家族で一つの部屋で過ごしたり、自然の多い涼しい所に行くことで、暑い夏を乗り切るだけでなく、家族や仲間の絆も深まりますね。(参考: 環境省HP)



オフィスタは次世代育成支援  
対策推進法第13条に基づく  
厚生労働大臣認定企業です。