

つちはし事務所通信

11

November
2012



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2012年11月1日

トピックス ● 業種別の年末賞与支給額を紹介！！

11月になると、そろそろ年末賞与の準備をする季節です。今月は賞与支給の参考資料として、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」(*)から、業種別に平成23年の支給労働者1人平均支給額などを紹介します。

平成23年業種・事業所規模別年末賞与支給労働者1人平均支給額など

産業	支給労働者1人平均支給額		きまって支給する給与に対する支給割合		支給労働者数割合		支給事業所数割合	
	円		ヶ月		%		%	
	5~29人	30~99人	5~29人	30~99人	5~29人	30~99人	5~29人	30~99人
調査産業計	260,377	340,025	0.98	1.10	69.2	90.2	67.2	88.8
社会保険・福祉等	218,336	283,596	1.14	1.31	84.3	99.0	82.8	98.4
医療業	207,235	292,217	0.97	1.01	86.0	100.0	83.3	100.0
老人福祉、介護事業	144,578	261,062	0.87	1.20	76.0	98.6	74.3	97.7
建設業	240,009	571,750	0.77	1.40	70.2	88.5	63.9	85.5
製造業	240,479	298,821	0.82	1.02	69.0	87.4	65.8	85.3
電気・ガス・熱供給等	627,710	733,342	1.65	1.79	95.4	100.0	93.9	100.0
情報通信業	388,137	515,666	1.11	1.45	60.3	92.5	59.4	90.3
運輸業、郵便業	250,998	285,811	0.87	0.92	61.0	85.4	59.0	85.0
卸売業、小売業	261,542	254,677	0.97	0.93	66.0	91.6	66.6	89.3
金融業、保険業	511,519	596,265	1.60	1.62	95.7	95.7	94.0	95.7
不動産業、物品賃貸業	346,396	383,752	1.15	1.16	82.2	94.5	79.0	93.6
学術研究等	319,079	570,267	1.07	1.48	81.0	86.0	79.2	86.1
飲食サービス業等	51,871	71,272	0.42	0.41	48.6	80.6	43.0	81.2
生活関連サービス業等	162,184	140,323	0.71	0.65	51.6	82.6	41.7	81.9
教育、学習支援業	385,456	634,205	1.40	1.80	82.5	98.2	81.0	98.2
複合サービス事業	399,398	397,743	1.40	1.28	98.8	98.3	98.6	96.8
その他のサービス業	305,159	351,826	1.07	1.13	72.7	84.4	75.1	83.6

支給労働者1人平均支給額は、調査産業平均で5~29人規模が260,377円、30~99人規模が340,025円となりました。きまって支給する給与に対する支給割合は1ヶ月程度、支給労働者数割合や支給事業所数割合は、平均で70~90%程度という結果になりました。

賞与の額、従業員への配分方法などお悩みの場合は、つちはし事務所までお問い合わせ下さいませ。

(※)毎月勤労統計調査

厚生労働省が行う約33,000事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与とは、就業規則等によってあらかじめ定められている給与で、いわゆる基本給、家族手当、超過労働手当を含みます。詳細は以下の厚生労働省のサイトで確認できます。<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html>

新情報！

厚労省が職場のパワハラ予防・解決に向けたサイトを開設！

平成24年10月1日、厚生労働省は、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかいい職場応援団」を開設しました。その背景には、職場のパワーハラスメントが社会問題として顕在化してきたことがあり、都道府県労働局への相談件数はもちろん、訴訟の増加もうかがわれます。

「職場のパワーハラスメント」とは

次の行為をいいますが、*1や*2のように判断が難しい部分があります。

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性*1を背景に、業務の適正な範囲*2を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

*1 パワーハラスメントは、上司から部下への行為に限ったものではなく、同僚間、部下から上司に対して行われるもの等もあります。そのため「職場内の優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識など様々な「優位性」も含まれています。

*2 職場のパワーハラスメントとしては、「業務の適正な範囲」を超えるものが対象になります。受け止め方によっては不満を感じたりする指示や注意・指導があつたとしても、これらが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワーハラスメントには当たりません。



職場のパワーハラスメントの典型的な類型

典型的な類型は次の6つとされています。ただし、これらがパワーハラスメントに該当する行為のすべてではなく、これ以外の行為は問題ないということではありません。

また、④～⑥については、業務上の適正な指導との線引きが難しいケースがあります。

① 暴行・傷害	身体的な攻撃
② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	精神的な攻撃
③ 隔離・仲間外し・無視	人間関係からの切り離し
④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	過大な要求
⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	過小な要求
⑥ 私的なことに過度に立ち入ること	個の侵害

上記6つの類型のうち、④から⑥までの行為について、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは、業種や企業文化によって違いが生じます。また、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、判断が左右される場合があるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組みを行うことが望まれます。

あとがき◆つちはし事務所より

☆つい先日まで、猛暑だ猛暑だと思っていたのに、きっちり秋はやってきて、はや冬の気配です。自然の律儀さに感心すると同時に、早くも冬の賞与の季節が迫っていることに、ドキっとしている社長様もいらっしゃるのでは？

今月は賞与額の参考になるよう、厚生労働省の調査による23年度の年末賞与のデータを紹介しました。給与や賞与の統計数値はいくつかありますが、新聞や雑誌に載っている大手企業や公務員の平均と比べれば、比較的実感に近い数字ではないでしょうか。また、国税局が出している所得税の生データから出した昨年度の平均賞与は、1～9人規模の事業所で192,000円、10～29人で337,000円、30～99人で455,000円となっています。ちなみに、5000人以上の規模では、1,096,000円。大手企業の常識と、中小企業の常識は全く違うことが読み取れます。ちなみに公務員は、大手企業を参考にしていると考えてよいので、地方では公務員が一番人気の就職先となるのは当然かもしれません。

☆一時はセクハラが話題となっていました。今のトレンド(?)はパワハラ問題。パワハラに対する賠償請求が裁判で認められて以来、部下に注意したら「それ、パワハラですよ」と言われて困っているという話も聞きます。セクハラもそうですが、パワハラも境界線が難しいところ。ポイントの1つは人格攻撃ではなく、業務内容についての注意であること。ルール明確化や、業務改善命令の書式や草案等についてのご相談は、つちはし事務所までご連絡ください。