



宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒903-0821

那覇市首里儀保町 2-36 安里ビル 202

TEL：090-8626-0074 (携帯)

FAX：098-886-5134

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「余計に詰め込もうとすれば袋が破れる。」

セルバンテス「ドン・キホーテ」(1605)

スペイン より

物事には十分という限度があります。この限度を計り、その計画に到達させようというのが企業の努力であり、目標となりますが、たまにはこの限度を超える場合が発生する場合があります。それはそれで成功なのですが、その場合にあまりに欲をかき、やりすぎるとなると、それこそ「袋が破れる」事態ともなりかねません。

物事が計画以上にいく場合とは、もともとの計画が合っていなかったということですから、そのまま進めることは誤差を広げることです。好調な段階、安定した段階などに合わせた修正なしに計画を進めることや、好調だからといってそのまま強引に進めることには、どこかに落とし穴をつくることになってしまうかもしれません。

うまくいっているのに水を指すような提言や修正は誰もが避けるものです。しかし、どこかに計画の間違いがあったからこそその差益だと思えば、原因をつかむことの大切さがおわかりになるはずですね。

さて、あなたは「終わりよければなんでもよし」という人でしょうか？それとも「袋の耐久性を知っている」人なのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

夏本番を前にした熱中症対策

◆ 意外と多い熱中症による事故

熱中症は、高温多湿な環境下で、体内の水分・塩分のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻したりするなどして発症する障害の総称です。

熱中症により死亡した労働者の数は、平成 11 年以降は毎年 20 人前後で推移しており、平成 20 年は 17 人でした。業種別で見ると、平成 18 年～20 年の 3 年間(合計は 52 人)で、建設業(33 人)、製造業(8 人)、警備業(2 人)の順に死亡者数が多くっており、当然のことながら炎天下での業務を強いられる業種が多くなっています。

また、熱中症により 4 日以上休業した労働者の数は平成 19 年には約 300 名でした。

◆ 厚生労働省による「熱中症予防対策マニュアル」

厚生労働省では、熱中症による労災事故を防止するために、先日、「職場における熱中症予防対策マニュアル」(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/06/dl/h0616-1b.pdf>)を発表しました。それによれば、熱中症防止のポイントは以下の通りです。

- (1) 職場の暑熱の状況を把握した作業環境管理・作業管理・健康管理
- (2) 熱への順化期間(熱に慣れ、環境に適応する期間)の計画的な設定
- (3) 自覚症状の有無によらない水分・塩分の摂取

(4) 熱中症発症に影響を与える疾患（糖尿病・高血圧症等）を踏まえた健康管理

また、他に参考になるものとして、東京労働局では熱中症への注意喚起を促すリーフレット（http://www.roudoukyoku.go.jp/roudou/eisei/pdf/pamphlet_2009.pdf）を作成しており、熱中症に関する事例などが掲載されています。

◆ 熱中症を予防するには

まずは、一人ひとりが日頃から健康管理に留意しておくことが大切です。暴飲暴食、睡眠不足などには特に注意が必要です。また、体調の悪そうな労働者には炎天下での業務を行わせないといった配慮も必要です。

また、外での業務の場合、通気性の良い作業服、着帽などは必須です。そして、上記のマニュアルでも挙げられていますが、こまめな水分補給が必要です。「のどが渴いた」と感じたときにはすでに水分が不足しているケースが多いものです。ミネラル等が十分に含まれたスポーツドリンクや塩水などが効果的です。

派遣労働者の雇用と労災をめぐる問題

◆ 相次ぐ労働局による是正指導

このところ、派遣労働者の雇用に関して、労働局による是正指導が相次いで行われています。

東京労働局は、今年5月に日産自動車（東京都）に対し、派遣社員の雇用の安定を図るようには正指導を行いました。これは、同社に勤務している派遣社員2人（いずれも20代女性）が、直接雇用を申し立てていたことを受けたものです。

また、広島労働局は、マツダ（広島県）に対して是正指導を行っていましたが、同様に、同社の自動車の委託生産を行っている取引先のプレス工業（川崎市）に対しても是正指導を行いました。これは、昨年末に雇止めされた元派遣社員の男性による「同社は派遣社員の短期雇用と再派遣を行っていた」との申告を受けたものです。

さらに、兵庫労働局は、三菱電機の子会社である三菱電機エンジニアリング姫路事業所（兵庫県）と同県の派遣会社に対し、実態は「派遣」であるにもかかわらず「出向」と装って派遣労働者

を働かせていたとして、職業安定法に基づく是正指導を行いました。

◆ 増加する派遣労働者の労災事故

厚生労働省の調査によれば、2008年に労災事故で死傷した派遣労働者は5,631人だったそうです。2年連続で5,000人を超え、製造業への派遣が解禁された2004年と比較すると8.4倍になっています。しかも、労災事故を報告しない「労災隠し」が横行しているとの疑いもあり、上記の数は「冰山の一角ではないか」との声もあがっています。

このような状況を受け、厚生労働省では、派遣先事業場で発生した労災事故について、派遣先への求償権の行使を徹底することを目的として、過失割合の判断基準を作成する方針を明らかにしました。過去の損害賠償請求に関する裁判例などを参考にして、今年の10月頃までにガイドラインをまとめる意向のようです。

◆ 企業に求められるコンプライアンス

派遣労働者をめぐっては、偽装請負、偽装派遣、偽装出向などが一時期話題となり、新聞等でも大きく報道され、多くの企業が派遣労働者の雇用改善に取り組みました。

現在は「100年に一度の大不況」と言われる状況で、多くの企業が経営に行き詰まっています。しかし、そのような状況下であっても、「コンプライアンス遵守」の精神を忘れてはいけません。法律に則った派遣労働者の雇用、労災事故への対応等が企業には求められます。

依然として高水準

…労災（脳・心臓疾患および精神障害等）の請求・支給決定状況

◆ 高い水準が続く脳・心臓疾患および精神障害等に係る労災の補償状況

平成20年度における脳・心臓疾患および精神障害等に係る労災の補償状況が発表され、労災の請求件数および支給決定件数とも高い水準で推移していることが明らかになりました。

◆ 過労死等の事案について

請求件数は889件で、前年に比べ42件（4.5%）

減少しています。支給決定件数は377件で、前年に比べ15件(3.8%)減少しています。

業種別では、請求件数、支給決定件数とも運輸業がトップ、ついで卸売・小売業となっています。職種別では、請求件数、支給決定件数とも運輸・通信従事者が最も多くなっています。年齢別では、請求件数は50歳～59歳がトップ、ついで60歳以上、その次が40歳～49歳となっていますが、支給決定件数では、60歳以上と40歳～49歳とでは逆になっています。

「長時間の過重業務」により支給決定された事案として、1カ月平均の時間外労働時間数で見た場合、80時間以上～100時間未満が最も多くなっています。

◆ 精神障害の事案について

請求件数は927件で、前年に比べ25件(2.6%)減少しています。決定件数は269件で、前年に比べ1件(0.4%)増加しています。

業種別では、請求件数、支給決定件数とも製造業がトップ、ついで卸売・小売業となっています。職種別では、請求件数は事務従事者が最も多いのですが、支給決定件数は専門的・技術的職業従事者が最も多くなっています。年齢別では、請求件数、支給決定件数とも30歳～39歳がトップ、ついで40歳～49歳となっています。

「長時間の過重業務」により支給決定された事案として、1カ月平均の時間外労働時間数で見た場合20時間未満が最も多く、次に100時間以上～120時間未満となっています。

社会保障協定の効力を持つ相手国が10カ国に

◆ 保険料の二重払い防止

二国間における公的年金保険料の二重払いなどを防止することを目的とした「社会保障協定」に関して、日本との締結相手国が10カ国になりました。

平成12年2月のドイツを皮切りに、英国・韓国・米国・ベルギー・フランス・カナダ・オーストラリア・オランダと協定を結び、今年6月よりチェコが加わりました。

国際間の人的移動の増えた現代では、国民皆保険制度の日本にとって歓迎される協定です。

◆ 社会保障協定の仕組み

外国に派遣され就労している人は、派遣中でも自国の社会保障制度に継続して加入している場合が多く、自国の制度と外国の制度に対して二重に保険料を支払うことを余儀なくされます。

また、日本の公的年金制度に限らず、外国の公的年金制度についても、老齢年金の受給資格の1つとして、制度への一定期間の加入を要求している場合がありますが、外国に短期間派遣され、その期間だけその国の公的年金制度に加入したとしても、老齢年金の受給資格要件としての一定の加入年数を満たすことができない場合が多いため、外国で負担した保険料が掛捨てになります。

社会保障協定は、これらの問題を解決するために相手国と締結する協定であり、「社会保障制度への二重加入の防止」と「年金加入期間の通算」が主な内容です。

◆ 今後の見通し

海外赴任者の場合、その保険料は企業が負担することが多いため、この協定を結ぶと、一般的には海外進出企業の保険料負担の軽減につながります。

海外に長期滞在する日本人は約74万6,000人と言われ、チェコを含む協定発効先10カ国にその約6割(約43万人)がいます。厚生労働省の試算では、これらの国に進出している日本企業の負担は年間1,000億円程度軽減でき、そのうち米国向けが半分以上を占めるとみられています。

今後も、多くの日本企業が進出しており、社会保障制度の比較的進んでいる国に的を絞って協定を結ぶことで、この先5年程度の間には協定国は20カ国を超えるとみられています。

年金受給は私達の将来にわたって関わりのあるものです。保険料の支払金額は将来の年金額に影響をもたらすものであり、このような協定は大いに歓迎したいものです。

行列のできる労働相談所

採用内定期間中の研修時にケガをした学生は、入社前ですが業務災害になるのでしょうか。

<< 回答 >>

● 研修中でも労働関係があれば業務災害。

<< 解説 >>

労災保険は、業務上の事由または通勤による労働者の負傷、疾病や障害、死亡に対して必要な保険給付を行う制度です。

保護の対象は労働者であり、まず労働者に該当するかどうかの問題になります。

◆ 使用従属関係にあるか、賃金を払っているかで判断

労働者とは、職業の種類を問わず、「事業に使用されるもので賃金を支払われる者」をいいます。そのため、学生のアルバイトやパートタイマーなども労災保険の対象となります。

「使用される」とは使用従属関係にあることで、一般的には労働契約に基づき使用者の指揮命令に従って労働することを言います。

「賃金」については、使用従属関係にある者が使用者から労務提供の対象として与えられる利益が「賃金」として解されるため、アルバイト料、日当その他名称の如何を問わず支払われるものを言います。

つまり、労働者に該当するためには、使用従属関係と賃金の支払いが必要になります。

採用内定者は、たとえば4月1日から働くことが約束された人たちではありますが、実際にはまだ働いて賃金を得ているわけではないので労働者ではありません。

したがって、この研修が自由参加でアルバイト料のような賃金の支払いもないということであれば、はじめから労働者には該当しません。

しかし、企業が卒業前の一定期間を、学校とは関係なく強制的に実習を受けさせるような場合

は使用従属関係にあると認められます。

そして、賃金であるアルバイト料や日当を支払っていれば、労働者と認められることになります。

◆ 業務上の災害と認められれば給付が受けられます。

次に、労災保険の給付の対象となるかどうかの問題となります。労災保険は、業務災害と通勤災害の二つの種類で給付が行われます。

業務災害については、①業務遂行性（労働契約に基づいて使用者の支配下にあること）②業務起因性（仕事とケガなどの間に因果関係があること）がなければなりません。

入社前の研修が入社に先駆けて行われ、その研修中に業務起因性を否定する特別な事情がない限りは、原則として業務上災害が認められることになります

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「知は是れ行の始め、行は是れ知の成るなり。」

王陽明『伝習録（でんしゅうろく）』より

俗に「知行合一（ちこうごういつ）」といわれる陽明学の基本思想です。陽明学は江戸時代の幕府の官学であった「朱子学」の思想である「先知後行（せんちこうこう）＝まず知識を得、それから行動する」という考えに対し、「真の知識とはそれを実際に行うことから始まり、完全なものになる」という立場をとりました。また、これに続き「知行の工夫（＝努力）は、もと離るべからず」として、知と行は表裏一体である、としています。

どうしても知識先行になりがちな企画立案スタッフと、経験則やいままでの慣例で動く営業畑、この両者が協力しつつ、同時進行で動くことが企業発展の鍵だということは誰もが理解しているはずなのですが、それがうまく動いていないのは、両方に「自分のやっている立場が正しい」という自負があるからなのでしょう。しかし、古今東西、どんな思想をみても「考えずに行動しろ」という教義はないことをみると、人間の行動の基本には「考えながら、知りながら行動する」というものがありそうですね。