



# 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」

「一人のばかものから百人のばかものが生まれる。」 ハーバート『知恵の投網』(1651)  
イギリス より

なんとも辛らつな言葉ですが、確かに「愚鈍」「怠惰」といった悪い習慣が蔓延するのにはそう長い時間はかかりません。なぜならば「ばかもの」の発するオーラには「墮落することの楽」や「考えることを放棄したことによる安楽」といった、人間本来がもつ怠け癖を刺激する「いい香り」があるのです。

人間誰しも「刻苦」したり「勤勉」であったりすることが好きではありません。そこには「努力」や「克己」といった「辛いこと」が存在するからです。だから一人でも「ばかもの」がいれば、たちまちみんながそちらの甘美な香りに惹かれていってしまうのです。

しかし人間であり、社会人であれば、その「つらさ」を克服し、そこから「学ぶ」ことが必要なのです。これを完全に放棄した人がいるとすれば、それが「ばかもの」なのです。

さて、あなたは「ばかもの」ですか？それとも「少なくともばかもの」ではないと胸をはれ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。

## 新型インフルエンザに対する 企業の取組み

### ◆ 再び猛威をふるう新型インフル

新型インフルエンザの猛威はとどまることを知らず、世界保健機関 (WHO) の発表によれば、9月6日時点における新型インフルエンザの影響とされる死亡者数は世界で3,200名を突破したそうです。日本でも8月中旬に新型インフルエンザの影響による初の死亡者が確認されました。

薬局の店頭からマスクがなくなってしまうなどの現象も再び起きつつあるようです。

### ◆ 企業における取組みは？

東京経営者協会では、8月下旬に「新型インフルエンザ対策の取組み状況に関するアンケート調査結果」(東京都内の会員企業が対象。1,210社のうち237社が回答)を発表しました。企業が事前にとった対策としては、「備蓄品の調達」(72.3%)、「社員の意識啓発」(64.5%)、「対応体制・意思決定プロセスの構築」(50.0%)、「対応マニュアル・行動計画の策定」(47.7%)が上位を占めました(複数回答)。

また、三井住友海上火災保険が行ったアンケート調査(上場企業が対象。3,807社のうち722社が回答)によれば、社内で新型インフルエンザ感染が拡大したときに対応するための「事業継続計

画」を策定している上場企業は38.1%であり、新型インフルエンザ対策について「実行中」「対応を策定中」「策定予定」のいずれかと回答した企業はあわせて90.6%でした。

#### ◆ 企業としては何をすべきか？

その他、企業としては、感染した社員や感染の疑いのある社員にどのタイミングで「自宅待機命令」を出すのか、社員の家族の感染が発覚した場合はどうするのか、社員を自宅待機させた場合の「賃金」や「休業手当」はどうするのかについても考えておかなければなりません。

企業のリスクマネジメントとして、規程の策定なども含め、いざという時に備えて対策を考えておくべきでしょう。

### 「債権法改正」で 契約ルールが大きく変わる？

#### ◆ 「契約」に関するルールの大幅な見直し

法務省は、現在、市民生活・企業活動における様々な「契約」に関するルールを改めるため、「債権法」（民法の債権に関する規定）を全面的に見直す方針を示しています。

「債権法」の全面改正が行われるのは、1898年（明治31年）の施行以来初めてのこととなります。

#### ◆ 「民法」の歴史

民法は、1890年に公布されたものの施行されることなく終わった「旧民法」の修正法として、「財産法」（総則、物権、債権）に関する部分は1896年に、「家族法」（親族、相続）に関する部分は1898年に公布され、いずれも1898年に施行されたという長い歴史を持っています。

「家族法」に関する部分については1947年（昭和22年）に一度全面的な見直しが行われましたが、「財産法」に関する部分については、これまでに数々の重要な改正が行われてきたものの、全

面的な見直しが行われることはありませんでした。

#### ◆ なぜ今見直しなのか？

今回、「債権法」の見直しが検討されている背景には、1世紀以上も前の社会経済活動を前提とした契約ルールを点検し直し、今の時代に合ったように、企業活動や商取引、消費者に関わるルールを見直す必要が出てきているということがあります。

現在の民法が制定された当時には想定されていなかった契約の形式が出てきたため、法律の条文解釈だけでは解決しきれないトラブルが生じてきているということも挙げられます。

例えば、語学学校の授業などを途中で解約した場合の初めに払い込んだ費用返還に関するトラブル、企業の合併・買収交渉の途中での交渉破棄をめぐるトラブルなどです。

#### ◆ 今後の行方

現在、学者などが参加している「民法（債権法）改正検討委員会」による「改正試案」が発表され、これらが法改正のベースとなっていくものと思われる。

法務省は、早ければ2012年の通常国会に改正案を提出したいとしており、実際に改正が行われるのはまだ先の話でしょうが、「契約」が業務のベースとなっている企業にとっても注目しておくべき法改正だと言えるでしょう。

### 出産育児一時金が 38万円から42万円に増額

#### ◆ 平成22年3月までの暫定措置

緊急の少子化対策として、出産育児一時金が見直されます（平成21年10月から平成22年3月までの暫定措置）。

具体的には、平成21年10月1日以降に出産される方から、出産育児一時金の支給額および支給

方法が以下のように変わります。

#### ◆ 支給額と支給方法

支給額は、原則 38 万円を 4 万円引き上げ、42 万円となります（産科医療補償制度に加入する病院などにおいて出産した場合に限る。それ以外の場合は 35 万円から 4 万円引き上げた 39 万円）。

支給方法は、これまで直接支払制度が実施されなかった出産費用に出産育児一時金を充てることができるよう、原則として医療保険者から出産育児一時金が病院などに直接支払われる仕組みです。したがって、今後は原則 42 万円の範囲内で、まとまった出産費用を事前に用意しなくても良くなります。

ただし、出産育児一時金が 42 万円を超えて支給される場合であっても、42 万円までが直接支払制度の対象ですので、42 万円を超える部分は加入の医療保険者に直接請求することになります。

出産育児一時金が医療保険者から病院などに直接支払われることを望まない場合は、出産後に医療保険者から受け取る従来の方法を利用することも可能です（ただし、出産費用を退院時に病院などにいったん自分で支払う必要がある）。

#### ◆ 医療機関への対策

一方、医療機関にとっては、制度の見直しにより分娩費用としての一時金が支払われるのが、今までの場合に比べて 1~2 カ月遅れることとなります。そこで、一時的な資金不足対策として、独立行政法人福祉医療機構から運転資金の融資を受ける制度が設けられました。

経済的な不安を解消し、安心して出産できる今回の制度改正は、暫定措置としてではなく、恒久的な制度としての実施が望まれます。

### 高齢者を雇用する事業所の割合が増加

#### ◆ 高齢者雇用の実態は？

昨年 9 月に厚生労働省が実施した「高齢者雇

用実態調査」の結果が発表されました。この調査の目的は、高齢者の雇用状況や、平成 18 年に改正された「高齢者雇用安定法」の施行後の実態を把握することです。

#### ◆ 全体的に増加している高齢労働者の割合

まず、60 歳以上の労働者を雇用している事業所の割合は 59.4%（平成 16 年の前回調査では 50.5%）で、前回調査時に比べて 8.9 ポイント上昇し、企業規模が大きいほど割合が高くなっています。

事業所の全常用労働者に占める高齢労働者の割合でも、60 歳以上の労働者の割合は 10.0%（同 7.6%）で前回調査時に比べ 2.4 ポイント上昇しています。

産業別では、60 歳以上の労働者を雇用している事業所の割合は、製造業が 81.1%と最も高く、次いで建設業が 71.1%、運輸業が 69.6%となっています。

#### ◆ 定年年齢 65 歳以上の事業所割合が上昇

定年制がある事業所の割合は 73.5%（平成 16 年の前回調査では 74.4%）、逆に定年制がない事業所の割合は 26.5%（同 25.6%）となっています。

事業所の規模別に定年制がある事業所の割合を見てみると、1,000 人以上規模が 99.8%と最も高く、5~29 人規模が 69.6%と最も低くなっています。また、前回調査時に比べ、定年年齢 65 歳以上の事業所割合が上昇しています。

#### ◆ 9 割近くの企業が「継続雇用制度」を導入

一律に定年制を定めている事業所で定年年齢が 60~64 歳の事業所では、「継続雇用制度」がある割合は 89.1%で、このうち「勤務延長制度」があるのは 27.3%、「再雇用制度」があるのは 83.5%となっています。

また、「勤務延長制度」がある事業所のうち、「勤務延長制度」のみがある事業所の割合は 16.5%、「再雇用制度」がある事業所のうち、「再

雇用制度」のみがある事業所割合は72.7%となっています。

平成18年に改正された「高年齢者雇用安定法」による段階的な65歳までの定年年齢の引上げや、継続雇用制度の導入義務付けが浸透し、ベテラン社員の経験・能力を有効活用する企業が増えている実態がうかがえます。

## 行列のできる労働相談所

**従業員が窃盗容疑で警察に逮捕され、起訴されました。事件は新聞に載り、当社の社会的信用を傷つけることにもなったので、就業規則に照らし、懲戒解雇しようと思います。このような取扱いに問題はありますか。**

### << 回答 >>

わが国では、「起訴＝有罪」と考える人が少なからずいるようです。

たしかに、統計的には起訴された者が有罪になる可能性は高く、従業員が起訴されれば会社の名誉や信用に傷がつくことが否定できません。

しかし、起訴されたからといって有罪が確定したわけではありませんから、それだけで懲戒解雇することはできません。

貴社が懲戒解雇について、就業規則にどのような定めを設けているかは不明ですが、起訴されたこと自体が懲戒解雇事由になっているわけではないでしょう。

おそらく「会社の名誉、信用を失墜させた」等の事由に該当すると判断され、懲戒解雇処分を考えられたのではないかと推察されますが、その取扱いは適切とはいえません。

従業員が起訴された場合、処分として最も適しているのは「休職」です。休職は、従業員としての身分を残しながら、労働義務を免除する制度で

す。会社としては起訴された者を職務に就かせることはできないでしょうし、休職処分がベストな選択だと思われます。

休職の期間は、確定判決の日までとします。判決が無罪であれば復職させ、有罪であれば懲戒処分を適用すればよいでしょう。

ただ、有罪が確定した場合、懲戒解雇という処分が適当かどうかについては、罪の重さと貴社が受けた社会的信用の失墜度合で判断する必要があります。軽微な罪を犯した者にまで一律に懲戒解雇で臨むのは、問題ありと言わざるを得ないでしょう。

### ◆ 朝礼や会議で活かせる

#### 「ちょっといい話」

「天知る、地知る、我知る、人知る。」

『後漢書』楊震（ようしん）伝 より

俗に「四知（しち）」という名前で知られているエピソードです。後漢の楊震が任地の行くときに新任の上役にと地元の県の長官が賄賂を持ってきました。「誰も見ていないので受け取ってください」という役人に、「この四者（天・地・我・あなた）が知っているのに、どうして知る者がいないといえますか？」と決して賄賂を受け取りませんでした。

そんなに堅いことを言わなくてもいいのでは、とか、誰も知らないのだから、という気持ちは凡人のものなのですが、もしそうであっても悪事や不正はいずれ露見するものなのです。なによりも、自分自身が自分を許せない、ことになります。

自制心というのは一番強い意思が必要な感情だともいいます。何かあった場合「自分が楽をするには」ということを最初に考えつくものですが、全員がこう考えてしまったら、何一つ動かない、ということをも一緒に考えつくことが大切だということなのです。