



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」

「どんな喜びも、その背に苦しみを背負っている。」 ドイツの諺 より

大きな仕事をとれたとします。それは一生懸命に仕事をした成果であり、結果がでたという喜びに違いありません。しかし、この成果、次の仕事は「より大きな成果」をもとめられたり、「失敗できなくなった」と、より高いハードルをも用意するのです。

だからと言って、初めから「低いハードルばかり選んで、失敗しない道をいく」としたらどうでしょうか？多分失敗もないかわりに、喜びも少ないことでしょう。

人間は第三者に誉めてもらったり、認めてもらったりするために行動しています。なぜならそれが「心の快」だからです。「あいつはなかなかやる」という評価は、金銭面や評価に直結します。それも喜びです。但し、そこには「責任」という苦しみも必ずついてくるのです。その苦しみをはねのける力のある人だけが、本当の実力ある人に育っていくのです。まぐれ当たりで、その後にくる「責任」に思いが至らない人は、一回きりの喜びが色褪せるのを待つだけの人生しかおくれなれないと思います。

さて、あなたは「苦しみはご免こうむる」という人なのでしょうか？それとも「自己に高い目標を課せる」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。

労使トラブル増加で

「労働審判」申立件数が過去最高に

申立件数が過去最高に

最高裁判所が 2009 年における労働審判の申立件数を公表し、3,468 件で過去最高となったことがわかりました。労働審判制度は 2006 年 4 月にスタートしましたが、4 年で約 4 倍の伸びとなっています。

内容別の内訳では、「解雇等の地位確認」に関する申立てが 1,701 件、「賃金・手当」に関する申立てが 1,059 件、「退職金」に関する申立てが 205 件などとなっています。

背景に労使トラブルの増加

申立ての多くは労働者や退職者からのものですが、その背景には、不況下における雇用調整の実施、賃金の引下げなどに伴う労使トラブルの増加が挙げられます。

上場企業のうち、2008 年秋以降に何らかの「雇用調整」を実施した企業は何と 76.7%にのぼるとい調査結果も出ています（労働政策研究・研修機構の発表）。雇用調整の具体的内容については、「新規採用の抑制」(53.2%)、「契約社員・パート労働者らの契約不更新」(52.0%)、「不採算部

門の縮小、事務所の閉鎖」(45.6%)となっています。

労働審判制度の特徴

労働審判制度は、使用者と個々の労働者間の権利義務に関する紛争(個別労働関係紛争)について調停または審判を行う手続きで、裁判官1名と審判員2名からなる労働審判委員会が、3回以内の期日で審理を行います。

労使双方が合意すれば「裁判上の和解」と同様の効力が生じ、異議申立てがなされれば民事訴訟の手続きへと移行します。

そして、「民事訴訟」や「あっせん」と比較した場合、労働審判には労働者にとって時間的・費用的なメリットが多いと言えます。

日頃の労務管理が大事

労使トラブルの増加傾向が続けば、今後も労働審判の申立件数は増えていくものと思われます。企業側としては、トラブルが発生しないように、また、トラブルが労働審判に持ち込まれないように、常日頃からしっかりとした労務管理を行っておくことが必要なのは言うまでもないことです。

メンタルヘルス不調者増加への対応

約6割の企業で「メンタル不調者が増加」

株式会社アドバンテッジリスクマネジメントは、従業員300名以上の企業・団体の経営者・人事部長を対象とした「安心して働ける環境を創るための人材戦略に関するアンケート」の結果を発表しました。

この中で、「メンタル不調者が増加している」との回答は58.7%に上りました。また、「メンタルヘルス対策の効果は不十分である」との回答は61.2%、「今後メンタルヘルス対策を見直す必要がある」との回答は74.4%でした。

労災請求件数も増加

6月には厚生労働省から「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」が発表されていま

すが、2009年度における精神障害等事案の労災補償状況については、請求件数1,136件(前年度比22.5%増)、支給決定件数234件(同13.0%減)となっています。

業種別では、請求件数については「医療、福祉」に分類される「社会保険・社会福祉・介護事業」が最も多く、支給決定件数については「建設業」に分類される「総合工事業」が最も多くありました。

年齢別では、請求件数、支給決定件数ともに「30~39歳」が最も多くなっています。

メンタル不調者増加の要因は？

東京都産業労働局が発表した「中小規模事業所におけるメンタルヘルス対策に関する実態調査」(調査対象は従業員10人以上300人未満の事業所)によれば、事業所が考えるメンタル不調理由は、以下の通りとなっています。

- (1) 職場の人間関係(46.2%)
- (2) 職場外の個人的な問題(39.1%)
- (3) 仕事への不適応(39.1%)
- (4) 仕事の質の高さ(20.3%)
- (5) 仕事の量の多さ(19.3%)
- (6) 長時間労働(12.2%)

職場としてメンタル不調者をどう考えるか

企業によって事情は様々でしょうが、上記の結果からもわかる通り、メンタルヘルス不調者を出さないために、企業には、「職場の人間関係をいかに良好にするか」「従業員それぞれに対していかに上手に仕事を割り振るか」「長時間労働をいかになくすか」などの配慮・努力が求められると言えます。

どうなる？ 新しい高齢者医療制度

約1,400万人が加入する

後期高齢者医療制度

厚生労働省は、75歳以上の人加入する「後期高齢者医療制度」に代わる、新たな高齢者医療制度の骨格を固めたそうです。

現在、約1,400万人が加入している後期高齢者医療制度は、2012年度末に廃止とし、そのうち自営業者や無職の人など8割程度の方は、原則として市町村が運営する国民健康保険（国保）に、残りの2割程度を占める会社員やその扶養家族らは、勤務先の健康保険組合や協会けんぽなどに移行させるとしています。

後期高齢者医療制度への批判

後期高齢者医療制度がスタートしたのは2008年度で、75歳以上をひとくくりとする仕組みのため、「年齢差別」との批判が強く、厚生労働省がこれに代わる新制度を検討してきました。

新制度の導入により75歳以上の方が国保に移る際にも、現行の保険料の負担割合を維持するとしていますが、高齢者が集中する国保の財政悪化が予想され、支援策が検討されています。

新制度の基本的な骨格

新制度では、地域保険は国保に一本化するとしています。加入する制度を年齢で区分することなく、高齢のサラリーマンや被扶養者は被用者保険に、それ以外の方は国保に加入となります。国保に加入する高齢者については、都道府県ごとに標準保険料を定めるとしています。

これにより、世帯主以外の高齢者は保険料の納付義務がなくなることとなり、たとえ保険料負担が増えたとしても世帯全体で軽減判定が行われるので、負担増が解消されます。働いている高齢者については保険料を事業主と折半することになるので、扶養家族の保険料負担はなくなります。

今後の制度設計に注目

なお、2年ごとに保険料が上がる現行制度の仕組みは廃止とし、75歳以上が支払う保険料負担の増加率が現役世代を上回らないよう、都道府県ごとに設置する「財政安定化基金」を活用するとしています。

今後も増加が見込まれる医療費問題について、現行制度の反省を活かした制度設計ができるかが注目されます。

「年金型生命保険」二重課税は違法

政府が所得税還付の方針を発表

死亡保険金を年金で受け取る生命保険について、「相続税と所得税の両方を課税するのは違法である」との最高裁判所の判決を受け、政府は、同種契約の生命保険で徴収しすぎた所得税を還付する方針を発表しました。

二重課税として税金が還付される対象商品や手続きについて関心が集まっているようです。

還付の対象商品、還付の手続き

今回問題となったのは、「年金払い特約付き生命保険」という、契約者と被保険者でもある夫が亡くなり、死亡保険金の受取人に指定されていた妻が死亡保険金を一時金や年金で受け取ることができるタイプの保険ですが、「こども保険」や「個人年金保険」と呼ばれるものと同様のタイプのため、税金が還付される対象となる可能性があります。

実際に還付を受けるためには、自分が年金形式で受け取った保険金が還付の対象になるかの確認をする必要がありますが、税務署の他、実際に年金から所得税を天引きした生命保険会社で確認することができます。

還付対象に該当すれば、税務署に対して課税の誤りの訂正を求める手続き（更正の請求）を行う必要があります。ただし、税務署に出向いて手続きをしなければ税務署から還付されることはないの、注意が必要です。

ただ、国税庁は具体的にどの商品が還付の対象になるのかの判断基準をまだ公表していないため、確定的な回答は得にくい状況となっています。遅くとも年末までには具体的な還付の対象や手続きが国税庁のホームページ上で周知されるようです。

住民税や国民健康保険料などにも影響

所得税が変わると、住民税も還付される可能性が高くなります。住民税などの地方税は「所得税法で認定した所得に対して課税する」のが原則と

なっているため、年金で受け取った保険金が所得税の課税対象外となれば、住民税も課税対象外となります。

また、住民税額が変更になると、国民健康保険料や介護保険料、介護サービス利用料など広範囲に影響が及びます。

還付の対象や手続きなどに関する今後の具体的な情報に注意が必要です。

企業に求められる

「受動喫煙防止」の取組み

労衛法の改正を視野に

厚生労働省は、労働安全衛生法を改正して、職場における受動喫煙対策を義務付ける方針を明らかにしました。

法律を改正してまで受動喫煙対策に取り組もうとする強い意欲が伺えますが、改正法が成立すれば、飲食店や商業施設等には大きな影響を与えることになりそうです。

健康増進法に基づく「努力義務」

現在、健康増進法では、役所・病院・商業施設など多くの利用者が集まる施設の管理者に対しては、受動喫煙を防止する「努力義務」を課しています。

健康増進法は、国民の健康の増進の重要性が増し、健康づくりや疾病予防を積極的に推進するための環境整備が要請される中、厚生労働省が開始した「健康日本21」プロジェクトを中核とする国民の健康づくり・疾病予防をさらに積極的に推進するため、医療制度改革の一環として2002年に可決・成立した法律です。

厚生労働省は、この法律の規定に基づき、飲食店などを全面的に禁煙とするように、今年の2月に通知を出しました。

従業員の受動喫煙防止

そして、現在、労働安全衛生法改正についての議論が進められています。

主な内容としては、事務所・工場等は原則とし

て禁煙とすること、喫煙室の設置は認めること、飲食店・商業施設等で接客を行う従業員の受動喫煙を防止するために、室内のたばこの煙に含まれる有害物質の空气中濃度を一定基準以下に抑えるように義務付けることなどです。

企業には大きな影響と負担

この濃度規制が導入された場合、全面禁煙とするか、喫煙室を設けるか、強力な換気施設を設けるか等の選択を迫られることとなります。

改正案は、来年の通常国会に提出される模様ですが、多くの企業に影響を与え、負担を強いることになるため、今後の動向が気になるところです。

行列のできる労働相談所

ある職種の人材を採用しましたが、その後状況が変わったので職種替えをさせようとしたところ本人が拒んでいます。転勤とは違うので、業務命令として職種の変更を命じることは可能でしょうか。

<< 回答 >>

採用時に職種を限定している場合は本人の同意が必要です。そうでない場合は会社の人事権の行使として配転命令を出すことができます。就業規則に配転に関する定めが必要であることはいうまでもありません。但し、配転の必要性が明らかでなければ無効とされることがあります。

<< 解説 >>

従業員の配置の変更で、勤務場所の変更を転勤、同一事業所内での職務、職種の変更を一般に配転と称しています。

配転そのものは、労働契約に基づく事業主の人事権が根拠となっており、就業規則に配転に関する定めがあれば、従業員は原則的には配転命令を

拒否することはできません。従って、職種についても事業主の裁量権の範囲内において、その変更を命ずることができるかとされています。

しかし、全ての従業員に対して職種の変更を一方的に命ずることができるわけではありません。例えば、採用時に職種を限定したり、あるいは職種限定の合意がある従業員に対する職種変更は、本人の同意がなければ命ずることはできません。

また、職種限定の合意が明確でない場合でも、医師、看護師、運転手、技師、専門職等、特殊な技能、技術を必要とする職種に就く者に対しても、本人の同意が必要と考えられます。

さらには、明確な合意がなくても合意があるものとみなされる場合があります。採用時に特別な選考を行った、特別な資格を求めた、賃金体系が特別、労働契約の職種が限定的に記載、極めて長期的に同一職種に従事した、等の事情があると一方的に変更を命ずるのは困難となります。

これらの職種以外の従業員に対しては、冒頭で述べたとおり原則として職種変更を命ずることができます。但し、これにもおのずと制限があります。そのポイントは、職種変更を命ずべき業務上の必要性があること、その必要性が本人の被るデメリットに勝ること、が条件になります。従って気分的、恣意的、懲罰的な職務変更は権利の濫用とされてしまいます。

事例の場合、採用直後の職種変更とも読み取れるので、業務上の必要性はより厳しく見られることとなります。場合によっては解雇の迂回行為とみなされます。

現在、経営環境がめまぐるしく変化しており、これに対応すべく従業員の職種変更も以前に増して必要となってきました。もちろん、職種限定せずに従業員を採用できれば問題ないのですが、専門的職種ほどピンポイントで採用しなければならないというジレンマもあります。

むしろ配転トラブルの原因は、配転自体よりも本人に対する説明の過程に問題があることが多いようです。従業員としては「変化なく今までのままでいい」と考えている人がほとんどです。た

とえ会社が本人のスキルアップのために命じたとしても、突然「職種を変える」と言われれば、本人にとっては大きな驚きであり不安も発生します。

業務命令の権利があるからと、一方的に命ずるのは得策ではありません。事前に打診し、変更の必要性や従業員が受ける影響(賃金、勤務時間等)について十分な説明を行い、誠実に対応することが重要です。

朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

『石上(せきじょう)五穀を生ぜず。』

『淮南子(えなんじ)』道応訓 劉安著 より

読んで字のごとく「石の上には穀物は生じない」ということ。つまりは「物事にはそれに必要な素因が必要」「成果を得るには、それに必要な環境がある」ということです。

どうも多くの経営者や上司は、単純に結果だけを見て「なぜ成果がでない」というような発言をしますが、その前に「その市場に商品適性があるのか?」といったことや「社としての参入が適切であったか?」という、基本的な事柄には目を向けたがらないようです。

それは、もしそういったことを言えば「社の責任」や「経営陣の責任」にいやがおうでも向き合わなければならないからであり、失敗の原因や責任が明確になってしまうからです。しかしながら、これからの社会では「成功する要員なしに我武者らにやれば何とか結果がでる」という市場性は無くなると思わなければなりません。なぜなら「無駄なものやいらぬものを付き合いや人間関係といった面から購入する」のが困難な時代になるからです。

こういった時代には「豊かな土地に種を蒔く」「土地を豊かにする」といった「要員作り」から始めることこそが、一番大切なのであります。