



# 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」

「ビジネスという名のギャンブルは、ギャンブルという名のビジネスを冷眼視する。」

アンブローズ・ピアス(『悪魔の辞典』の著者)

ビジネスには「ギャンブル」の面が確かにあります。それは積み上げられたデータや思考や経験をもって、最終的には「やって見よう！」という決意という名のギャンブルです。反面、そういったものが何一つなく「一か八かやって見よう。」という、ばくち的な仕事スタイルの人もあります。

まったく何もアクションを起こさない人から見れば、両者ともに同じ「ギャンブル」なのかもしれません、その内容は大きく違います。

前者のギャンブルは「決意」という点にかけたギャンブルであり、後者は運にまかせたギャンブルです。この結果がどうあろうと、前者には達成感や到達感が残り、後者には敗北感やパブル感がのこるような気がします。その違いがそれからの両者を決定付けると考えますが、どうでしょうか？

さて、あなたは「すべてを運に任せる不敗のギャンブラー」なのでしょうか？それとも「決定というその1.点に全てをかけるギャンブラー」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。

## 「精神疾患・うつ病」増加に伴う 最近の動き

### うつ病患者は100万人超

うつ病の代表的な症状は、「抑うつ気分がほとんど1日中、毎日続く」「物事への興味や喜びが感じられなくなる」「不眠や睡眠過多がほとんど毎日ある」などとされていますが、このようなうつ病の患者は、ここ10年で2倍以上になり、今や100万人を超えています。

そんな中、以下のような取組みが検討・実施されています。

### 精神疾患を加えて「5大疾病」に

日本ではこれまで、がん、脳卒中、心臓病(急性心筋梗塞)、糖尿病を「4大疾病」と位置付け、重点的に対策に取り組んできましたが、これに精神疾患(うつ病、統合失調症、認知症など)を新たに加えて「5大疾病」とする方針を厚生労働省が決めたそうです。

うつ病をはじめとする精神疾患は年々増加しているため、国では、診療の中核を担う病院の整備や訪問診療の充実など、精神疾患に関する医療体制の強化を図っていく方針です。

### 東京都によるメンタルヘルス専門サイト

自治体においても様々な取組みが行われています。例えば東京都では、今年5月に「職場のメ

ンタルヘルス」( <http://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.jp/mental/> ) というサイトを開設しました。

このサイトには、働く人やその家族が疲労蓄積度をチェックしたり、事業者が職場に潜むストレス要因をチェックしたりするために使えるチェックリストが掲載されており、国や東京都などが開設しているメンタルヘルスなどに関する相談窓口を探すこともできます。

### 「新型うつ」増加への対応

うつ病の治療に関しては、抗うつ薬が使用されるのが一般的ですが、プライベートでは元気なのに職場ではうつ状態の「新型うつ」にはそのような薬は効かないそうです。

企業としては、従業員がうつ症状を訴えてきた場合に、「従来型うつ」なのか「新型うつ」なのかを見極め、対応していくことも重要となってきます。

## セクハラによる労災の認定基準が緩和へ

### 「心理的負担」を重く評価

職場でのセクハラにより発症したうつ病などの精神障害の労災認定について、専門家で作る厚生労働省の分科会は、新たな認定基準の案をまとめました。

直接的なセクハラについては被害者の心理的負担が重く評価され、労災認定されやすくなります。厚生労働省では、年内にも都道府県の労働局に通知をする予定です。

### 労災の認定基準とは？

精神障害の労災認定は、その原因となった職場の出来事を心理的負担が強い順に「3」～「1」の段階で評価したうえで、個々の事情も勘案して判断しています。

現在、セクハラについては原則として中間の「2」とされ、特別の事情があれば労働基準監督署の判断で「3」に修正可能ですが、判断基準は「セクハラの内容、程度」とあるだけで、修正例は少

ないようです。

### セクハラによる労災の新基準

新基準では、どのようなセクハラなら「3」や「1」に修正されるかの例示を行っています。

「3」に修正される具体例として、「強姦や本人の意思を抑圧してのわいせつ行為」、「胸など身体への接触が継続した」、「接触は単発だが、会社に相談しても対応・改善されない」、「言葉によるセクハラが人格を否定するような内容を含み、かつ継続した」などの事例を挙げ、該当すれば「3」と判定すべきとしました。

この他、長期的に繰り返されるセクハラ行為が少なくないことから、対象疾病の評価期間を、従来の「発症前6カ月」よりも前の部分も評価する等の意見も盛り込まれています。

### 今後の影響

今後、基準が変われば心理的負担がより重く見られ、労災が認定されやすくなると思われます。会社としても、就業規則にセクハラ防止規定を設けるなど、これまで以上の対策が求められます。

## 労使トラブル増加と解決の仕組み

### 労使トラブルは増加傾向

厳しい経済情勢を背景に、企業と従業員が雇用契約などをめぐってトラブルになるケースが増えています。

短期解決に役立つ仕組みなど、押さえておきたい項目をまとめました。

### 「労働審判制度」とは？

これは2006年から始まった制度で、民間から選ばれた労働審判員2人と裁判官で構成される労働審判委員会が調停（話し合い解決）を試み、まとまらなければ労働審判を下します。

審判に異議がなければ確定となり、異議があれば通常の訴訟に移行します。調停や確定した審判は裁判上の和解と同じ効力があり、強制執行も可能です。

通常の裁判は長期化しがちですが、労働審判は「原則3回以内」で審理を終えるため、平均審理期間は74日と短期間です。

### 個人での争いが増加傾向

厚生労働省の出先機関である都道府県労働局や労働基準監督署で無料相談ができる「総合労働相談コーナー」も便利です。

ここでは企業への助言・指導や、紛争調整委員会によるあっせんができますが、労働審判のように、あっせんに応じさせる強制力はありません。法令違反などの疑いがあれば、労働基準監督署が会社に対して指導を行います。

2010年度の相談件数のうち、民事上の個別労働紛争の相談は24万6,907件と過去最高だった前年度と同水準でした。組合の組織率低下などを背景に、働く人が個人で経営者側と向き合う状況が増えているためようです。

### トラブルが起きないことが一番

会社が残業代を法律通りに支給していなかった場合などで、労働審判などを通じ、突如数百万円規模の支払いが必要になるケースも見られます。

もちろん、トラブルが起きないことが一番ですが、トラブルが起きてしまった場合の対応を考えておく必要もあります。

## 中小企業の育休取得促進に向けて

### 中小企業で育休取得は難しい？

育児休業の取得は大企業ではかなり浸透してきたものの、中小企業の中には「そんな余裕はない」という経営者も少なくありません。

育休取得には職場環境の整備等、いろいろと高いハードルがありますが、取組みを進めている中小企業もあります。

### 職場環境が大きく影響

各都道府県の労働局雇用均等室に寄せられる育児休業に関する相談は、2010年度の法改正で倍

増したそうです。労働者からの相談で多いのが「育休取得による不利益な扱い」で、次いで「取得が認められない」です。

育児休業を取って復帰しようと思えるか否かは、職場環境が大きいと言えます。従業員の「残業が多いと育休を取りにくく復帰しにくい」という声を反映し、残業は事前に「会社からの指示」「自らの判断」などと申請して許可を得る仕組みを導入したことで、取得率が30%以上になった会社もあるそうです。

また、子育て支援を図る「時差出勤」や「短時間勤務」などの柔軟な働き方は、中小企業のほうが臨機応変に導入できる利点もあります。

### 国も助成金を拡充して支援

近年、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を実現する環境作りを中小企業に求める動きが強まっています。

国でも中小企業の支援に力を入れており、社員100人以下の企業を対象として育休取得者1人目に70万円を支給する「中小企業子育て支援助成金」の予算は、2011年度は前年度比約13%増の36億円に増額されています。

中小企業での育休取得促進には、業務の見直しと働き方の改革がカギとなるのではないのでしょうか。

### 行列のできる労働相談所

8月末で退職する者がおり、残っている有給休暇を全て使い切りたと言ってきています。決算前でもあり多少のお金を払ってでも働いて欲しいのですが、退職時でも休暇の買上げはできませんか。

### << 回答 >>

有給休暇を行使しないまま退職により消滅した場合、残日数に応じて金銭を支払う

ことは事前の買上げとはなりません、あくまでも本人自身が有給休暇を行使しなかった場合に限られます。事例の場合は、有給休暇行使の意思表示があるため買上げは困難です。

## << 解説 >>

有給休暇の買上げは、基本的には違法とされています。労基法第 39 条に「休暇を与えなければならぬ」と規定されており、休暇を取らない日に金銭を給付しても休暇を与えたことにはなりません。

また、有給休暇の権利については一般的に、本人が請求しない限り会社は与えなくて良いと思われがちですが、最高裁 (S48.3.2) は、「何日休めるかという休暇の権利そのものは請求の有無にかかわらず労基法の要件を満たせば当然に発生しており、いつ休むかという時季の指定だけが請求の対象となる」旨の判示をしています。

有給休暇の買上げについて、行政解釈では「休暇の買上げの予約をし、これに基づいて法により請求しうる日数を減じたり与えないことは違法である」とされており、原則として買上げはできないこととなっています。

但しこれは労基法に定められた日数のことであり、「法定日数を超えた部分についての買上げは違法でない」との行政解釈もあります。そんな太っ腹な会社は少ないでしょうけど。

いずれにしろ、あらかじめ買上げる旨の約束をし、有給休暇を放棄させることはできないこととなります。

ところで、本人が有給休暇を残したまま退職する場合には、有給休暇の権利は消滅します。この場合、残日数に応じて調整的に金銭を支払うことは、事前の買上げとは異なるので必ずしも違法とはいえません。(有給休暇取得を抑制するのは好ましくないとの意見もありますが。)

もちろん「有給休暇を取らなければ後で買上げる」という交渉ごとがあれば事前買上げとなってしまうますが、「退職時、有給休暇の残日数が

あったときはいくらを支給する」等の定めをしての運用であれば、何とかクリアできるはずです。

有給休暇は、本人自ら行使しないことまでは問われません。元々買上げ義務もありません。

事例の場合では、本人が既に有給休暇を使い切ると表明していますので、真正面から買上げで対抗することは不可能です。前記の買上げ制度があれば、やんわりと「結果としての買上げ制度もあるよ」と教示するまでが限度でしょう。間違っても「買上げるから休むな」と言うてはなりません。

できれば事前に計画付与等の制度を活用し、特定時期に集中しない方策を考えるべきです。

## 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「忙しいだけでは十分でない。問題は何で忙しいか、である。」

ヘンリー・ソロー アメリカの思想家 より

よく「忙しい、忙しい。」と言っている人がいます。しかしそういう人に限って「何が忙しいのか？」という点で見ると「？」が付くことが多いこともままあります。

単に時間的な面から「足りない」というのであれば、思い切って自分の仕事のリストでも作って見て、そこから項目を削ってみるのも手なのです。意外とどんなに削っても、支障が出なかったりすることが多いかもしれません。人間というものは「無意味なことで忙殺されている時間」というのが結構多いものなのです。しかし「有意義な事」というとなかなか自分では判断が付きません。今現在、こうやって仕事をしていると、無意味なことはひとつもないと言える気がしますから。

そんな時こそ「何故自分は忙しいのか？」という問いかけをすることが必要なのではないのでしょうか？