



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：〒902-0075

那覇市字国場 1164-5 コーポブルスカイ 303

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」

「何かを学ぶためには、自分で体験する以上にいい方法はない。」 アインシュタイン

(1879~1955)「格言と思想」より

多くの偉人が同様の言葉を残していますから、真実中の真実なのですが、アインシュタイン博士ほどの天才であっても、体験ということの大切さを知っていた、逆に「相対性理論」を思考実験だけで作り上げたほどの天才であるがゆえに、より「体験の大切さ」を知っていたのだと思います。

よく日本人は「英語がしゃべれない」といいます。しかし英語などのペーパーテストをするとよい点をとるのも日本人だ、ともいわれます。何事にも理論は大切なのですが、それが実体験を抜きにした、又聞き知識であるとしたら、実践で鍛えた人たちの信頼を得ることは多分できないでしょう。反対に理屈はわからないなりに、実践をしてきた人は「こうすればこうなる」というテストケースを多くもっているのです、応用も効くはずなのです。

一番いいのは「理論もわかり実践もわかる」ということ。これは「体験の効果・効用」なのです。

さて、あなたは「体験は二の次」という考えでしょうか？それとも「体験だけの人」なのでしょうか？どちらも「学ぶ」ということには手間がかかりますね。

それでは今月の事務所便りをお届けします。

「希望者全員の65歳までの雇用」 義務化に向けた動き

◆ 非常に注目すべき内容

年明けの1月6日に、厚生労働省の労働政策審議会から、「今後の高齢者雇用対策について」と題する、希望者全員の65歳までの雇用確保措置等を求める内容の文書が発表されました。

今後、わが国の高齢者雇用対策はどのように動いていくのか、非常に注目すべき内容が含まれています。

◆ 高齢者雇用の状況

厚生労働省が昨年10月に発表した「平成23年高齢者の雇用状況集計結果」によれば、現在の法律で定めている、高齢者を65歳まで雇用するための高齢者雇用確保措置（「定年の廃止」「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれか）を「実施済み」の企業の割合は95.7%（前年比0.9ポイント減）となっています。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%（同1.7ポイント増）、同じく70歳まで働ける企業の割合は17.6%（同0.5ポイント増）となっています。

◆ 「無年金・無収入」となる者の防止

現行の年金制度に基づき、平成25年以降は、公的年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられることが決まっていることから、現状の高齢者雇用確保措置のまま

では、「無年金・無収入」となる者が生じる可能性があります。

そこで、昨年9月から、厚生労働省内に設置された専門部会において、「雇用」と「年金」が確実に接続するよう、希望者全員の65歳までの雇用確保措置等について検討がなされており、今回の文書発表となりました。

◆ 2013年度から施行となるか？

この文書中に含まれる「希望者全員の65歳までの雇用確保措置」が実施されるとなると、企業にとっては非常に大きな負担となります。

早ければ、今年の通常国会に改正法案が提出され、2013年度から施行されるとも報道されています。中小企業には猶予期間が設けられるとも言われていますが、いずれにしても、今後の動きに注目しておく必要があるでしょう。

うつ病などの精神障害に関する 労災認定の新基準

◆ 迅速な審査の必要性

近年、精神障害による労災請求件数が増加し、各事案の審査に平均約8.6カ月を要していたことから、迅速な審査を行う必要性が指摘されています。

厚生労働省では、平成22年10月から「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」を開催し、昨年12月に「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」を発表しました。

◆ 新しい認定基準のポイントは？

この新しい認定基準のポイントは、次の通りです。

- (1) わかりやすい心理的負荷評価表（ストレスの強度の評価表）を定めた。
- (2) いじめやセクハラのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することにした。
- (3) これまですべての事案について必要としていた精神科医の合議による判定を、判断が難しい事案のみに限定した。

厚生労働省では、今後はこの新しい基準に基づいて審査の迅速化を図り、精神障害の労災請求事案については「6カ月以内」の決定を目指すとしています。

また、わかりやすくなった新基準を周知することにより、業務によって精神障害を発病した人の認定の促進も図るとしています。

◆ セクハラ事案について

なお、セクハラが原因で精神障害を発病したとして労災請求がなされた場合の心理的負荷の評価については、次の事項に留意するとしています。

- (1) セクハラ被害者は、「勤務を継続したい」とか、「セクハラ行為者からのセクハラ被害をできるだけ軽くしたい」との心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクハラを受けたことを単純に否定する理由にはならない。
- (2) 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実が、心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならない。
- (3) 被害者は、医療機関でもセクハラを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクハラの実事を申し立てていないことが、心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならない。
- (4) 行為者が上司であり被害者が部下である場合、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得る。

「うつ病」をめぐる最近の裁判例

◆ 建設会社社員の躁うつ病発症（11月9日広島地裁判決）

建設会社勤務の男性は、1995年10月に、勤務する会社が他の建設会社と共同で受注した発電所の栈橋工事の工事事務所に就任しましたが、仕事のストレスから、1997年に2度にわたり自殺

(未遂)を図りました。その後、躁うつ病と診断されました。

この男性は、労働基準監督署が休業補償給付を支給しなかったのは不当であるとして、不支給処分取消しを広島地裁に求めていました。

判決で裁判長は「それまでに精神科への受診歴もないことを考えると、病気と業務との因果関係を肯定できる」とし、男性の主張を認め、国に処分取消しを命じました。

◆ 通信会社社員のうつ病による自殺（12月14日名古屋地裁判決）

音響機器メーカーから出向して通信会社の業務に従事していた男性社員は、1994年11月頃にうつ病を発症しました。そして、2001年4月に関連会社に移籍して物流部門に異動した直後（2002年12月）に自殺しました。

この男性の妻は、夫が自殺したのは過労が原因で労災であるとして、遺族補償年金の不支給処分取消しを名古屋地裁に求めていました。

判決で裁判長は、専門知識のない携帯電話の基地局開局業務で月100時間以上の時間外労働をしたとして「質的にも量的にも大きな負担で、うつ病を発症させる危険性を十分有していた」とし、業務上のストレスが続き、約8年間うつ病は一度も治癒することなく、症状の悪化を繰り返し次第に慢性化したと判断して、男性の妻の主張を全面的に認め、国の処分を取り消しました。

◆ 小学校教諭のうつ病による自殺（12月15日静岡地裁判決）

静岡県内にある市立小学校教諭だった女性は、2004年に教員として採用され担任を受け持っていました。児童の問題行動（授業中に暴れる等）に悩み、約2カ月でうつ病を発症しました。そして、同年の9月下旬に自殺しました。

この女性の両親は、娘が自殺したのは仕事上のストレスによるうつ病が原因であると主張し、「公務災害ではない」との判断を下した地方公務員災害補償基金（静岡支部）の認定を取り消すよう静岡地裁に求めていました。

判決で裁判長は、「採用直後に担任したクラスで児童の問題行動が相次ぎ、強い心理的負荷を受

けた」と指摘し、同僚からの適切な支援も得られず精神状態を悪化させたのが自殺の原因であると判断し、両親の訴えを認めて基金の認定を取り消しました。

元本割れが急増する 「確定拠出年金」の問題点

◆ 2年半ぶりの高水準

確定拠出年金の加入者のうち、元本割れとなっている人の割合が約6割（2011年9月末時点）に上ることが明らかになりました。

半年前の約4割から急増しており、半期ベースでは2年半ぶりの高水準となっています。

◆ 確定拠出年金の仕組みは？

確定拠出年金は、毎月一定金額を個人ごとの口座に積み立て、その元本と運用益が老後の年金原資となる制度であり、「企業型」と「個人型」とがあります。

企業型の場合は、企業が毎月決まった拠出額を従業員の口座に振り込み、従業員自らがその運用方法を決定します。なお、2012年1月からは「マッチング拠出」の導入により、従業員による拠出も可能となっています。

個人型の場合は、自営業者や勤務先に企業年金制度がない社員が個人で加入して掛金を拠出し、運用を行います。

◆ 世界的な株安が大きく影響

元本割れに陥る人が急増している背景には、世界的な株安の問題があります。

格付投資情報センター（R&I）が、確定拠出年金の運営管理を手掛ける金融機関3社の協力を得て、加入期間半年以上の加入者（3社合計で約140万人。国内の加入者数全体の3割強）の運用実態を調べたところ、通算利回り（年率換算）がマイナスとなり元本割れの人は全体の57.8%となりました。

◆ 将来の受給額減少につながる

確定拠出年金は、確定給付年金とは異なり、企業が不足分の補填を行わないため、運用低迷が加入者の将来の受給額減少に直結します。

確定拠出年金を導入している企業では、運用利回り平均 2.2% を目標として掲げていますが、マイナス 1.9%（昨年 9 月末時点）にとどまっています。

とは言っても、税制優遇などの点でメリットが大きいこともあり、確定拠出年金に代わる有効な手段がないのも現実です。

今後についても運用低迷が予想されるため、新興国株を運用商品に追加したり、年金運用研修を強化したりするなどの対策が必要だと言われています。

通勤手当の非課税限度額の見直し

◆ 特例の廃止

給与所得者で、通勤距離が片道 15 キロメートル以上の人 が自動車などを使用して通勤している場合に受ける通勤手当について、距離比例額にかかわらず運賃相当額（最高限度：月額 10 万円）まで非課税扱いとする特例が、廃止されました。

◆ 非課税限度額

自動車などで通勤している人の 1 カ月当たりの非課税限度額は、片道の通勤距離に応じて次のように定められています。

2 キロメートル未満は「全額課税」、2 キロメートル以上 10 キロメートル未満は「4,100 円」、10 キロメートル以上 15 キロメートル未満は「6,500 円」、15 キロメートル以上 25 キロメートル未満は「11,300 円」、25 キロメートル以上 35 キロメートル未満は「16,100 円」、35 キロメートル以上 45 キロメートル未満は「20,900 円」、45 キロメートル以上は「24,500 円」です。

◆ 見直しの内容

これまで、通勤距離が片道 15 キロメートル以上で自動車などを使用している人の距離比例額よりも、交通機関を利用した場合の 1 カ月当たりの合理的な運賃等の額に相当する金額（運賃相当額）が高額の場合には、特例により運賃相当額を非課税扱いとされてきました。

しかし、バランス等の観点から、平成 24 年 1 月 1 日以後に支払われた給与については、距離比

例額までが非課税扱いとなり、運賃相当額と距離比例額の差額については給与所得として源泉所得税の課税対象となりました。

◆ 適用は平成 24 年 1 月支給の給与分から

今回の改正は、平成 24 年 1 月 1 日以降に支給する給与分から適用されますので、マイカー通勤をしているにもかかわらず運賃相当額の支給を続けた場合には、年末に不足分を徴収しなくてはなくなる可能性があります。

給与計算事務を行う方は、対象者の通勤方法や手当がどのようになっているのかを再度確認し、間違いのないように気を付ける必要があります。

行列のできる労働相談所

従業員を採用し、その試用期間中に仕事を観察しましたが、できが悪いので本採用を取りやめたいと思います。就業規則には「試用期間」の条項があるので、解雇してかまいませんか？

<< 回答 >>

● 試用期間は、従業員の適格性を判断するための期間であり、いわゆる正社員の場合より広い範囲で解雇の自由が存在します。もちろん無制限には認められず、合理的理由があり、社会通念上相当な場合に限られます。勤務態度や作業能力等が明らかに劣るのであれば問題なく解雇できます。

<< 解説 >>

試用期間は、新たに雇い入れた従業員について、その本採用に先立ち、本人の適格性（性格、人物、能力等）を観察し評価・判断するため、試みに使用するための期間と考えられます。

試用期間中の労働契約は「解約権が留保された労働契約」と解され（最高裁 S48.12.12）、「一定の合理的期間を限定した試用期間を設けることは問題がなく、また、留保された解約権に基づく

解雇（本採用の拒否）は、通常の解雇より広い範囲における解雇の自由が認められる」とされています。

そうはいつても、使用者の権利である以上、その濫用は無効となることから本採用の拒否にあたっては「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められる場合」であることが必要となります。

具体的には個別事例により判断しなければなりません。簡単に言えば、本採用しない理由が明確で、適格性不足を具体的に・量的に説明できること（基準があり事例が挙げられればベスト）、誰が見ても「仕方ないわな」と思えるようなレベルであれば、まず問題ないと思われます。

ところで、上記の試用期間の考え方は、「一つの労働契約の中で初期の一定期間のみ解雇権が留保されている」ものですが、別な方法として、「試用期間のみの労働契約」と「試用期間明けの本採用契約」を別個に結ぶことも考えられます。

これについて最高裁判例（H2. 6. 5）を反対解釈すると、「期間満了により契約が当然に終了する旨の明確な合意」及び「通常の労働者と職場・職務等の取扱いに差があり、試用期間終了時に本採用の契約書を作成」に該当すれば、試用期間のみの雇用契約を別個に結ぶことも可能となります。

従ってこの場合は、試用期間終了時にいったん契約を満了し、改めて選考の上、新たな本採用契約を結ぶこととなります。特に試用期間中の処遇は、正社員と異なることが求められるため何らかの工夫が必要となります。

ついでにもう一つ。試用期間の長さですが、試用期間は従業員としての適格性を判断するための期間であり、その間従業員の地位は不安定であり、さまざまな不利益を被ることとなることから、不当に長い期間を定めることは公序良俗に反し許されません。

さりとて、これが適正期間だという基準もありますが、職種・業種の差はあるにせよ一般的には3ヶ月前後、長期でも1年を目安としておくべきでしょう。

最後にご注意。試用期間中に解雇する場合、採用の日から14日以上過ぎていると解雇予告の対

象となります。30日前の予告期間または予告手当の支払が必要となります。気づかずにそのままのケースが多いようですが、出るところへ出られると面倒なことになりますので知っておいて下さい。

◆ 朝礼や会議で活かせる「ちょっといい話」

「茶に逢うては茶を喫し、飯に逢うては飯を喫す。」曹洞宗大本山総持寺開祖 瑩山禪師 より

「平常心」という言葉はいろいろな場面で使われます。それは、「物事に動じない、平生あるがままの心」のことです。

瑩山禪師が若いころ、師匠の義介禪師（永平寺三祖）から「平常心」の意義を問われて、「黒漆の崑崙夜裏に走る（こくしつのこんろん・やりにはしる＝真黒な玉が暗闇を走る）」と答えました。「平常心」とは、そのように見分けがつかない、人間の思量分別を超えた境地である、と答えたわけです。しかし、師匠の義介禪師は、「それでは不十分。」とさらなる答えを要求しました。それに応えたのが「茶に逢うては茶を喫し、飯に逢うては飯に喫す」という表題の言葉なのです。瑩山禪師はこの語によって「印可（悟りの証明）」を受けられました。

「お茶をいただく時は余念雑念を交えず、お茶をいただくことに徹し、食事の時は食事に一心になりきること」これこそが、「平常心」である、といっているわけです。

いろいろと目移りせず、“今”“此処”の一事に全力投球することが、間違いなく真の「平常心」＝心の自由を得る近道である、と言われているわけです。

私たちは、すべてを損得や好き嫌いで分けて、好きなもの、都合のよいものは引き寄せ、嫌いなもの、不都合なものは遠ざけようとしています。こうしたものを超越しなければ「平常心」は身につかないものなのです。