



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」

「自分の考えに興味して固執する時、その人の馬鹿さ加減が一番よく判る。」

モンテーニュ「エッセー」(1588) 仏 より

人間というものは、ある瞬間「あっ!」と思うアイデアが思い付くことがあります。

その瞬間は「俺ってなんて頭がいいんだ。」と思ひ、全ての問題が解決したように思う瞬間です。しかしながら、思い付きが思い付きでなくなるためには、裏付けや確証のための積み重ねが必要です。どんないいアイデアであっても、それを成功させるには客観的な目や第三者的な目で冷静に分析することが必要なのです。

ところが世の中には、考えれば考えるほど自分の考えが完全無欠で、素晴らしいものに見えてしまう人が、意外と多いものなのです。もし、こういう人に否定的なことや疑問的な言葉をかけたらどうなるでしょう? 多分その人は「この考え方の素晴らしさが判らないなんて、きみは駄目な人間だ!」と独断的な評価を下されるのがおちです。

そうやって舞い上がっている人を端からみれば「馬鹿臭く」なるのは当然でしょう。人間には「自負心」とともに「客観性」もあるのですから。

さて、あなたは「人の話は聞かずに自分の考えに固執するタイプ」ですか? それとも「アイデアの種を正確に育てていくタイプ」でしょうか?

それでは今月の事務所便りをお届けします。

障害者雇用率の引上げと 精神障害者への対象拡大

◆ 企業の障害者雇用率が2.0%に引上げ

2013年4月1日より、民間企業に義務付けられている障害者雇用率が15年ぶりに引き上げられ、現行の1.8%から2.0%となります。また、国や地方公共団体の障害者雇用率は現行の2.1%から2.3%に、都道府県等の教育委員会は同じく2.0%から2.2%に引き上げられます。

厚生労働省のまとめによると、2011年度にハローワークを通じて就職した障害者は5万9,367人で1970年度の調査開始以降、過去最多となっており、企業の障害者雇用は全体として増加傾向にあるようです。

◆ 従業員50人以上56人未満の事業主は 要注意

今回の法定雇用率の引上げと同時に、障害者の雇用を義務付けられる企業の規模も従業員56人以上から50人以上に広がられます。

対象となる事業主には以下の義務があります。

- (1) 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければならない
- (2) 障害者雇用推進者を選任するよう努めなければならない

◆ 未達成の場合は…

雇用率が未達成の場合、「障害者雇用納付金制度」において、従業員数が201人以上の企業は、

法定雇用障害者数に不足する1人につき月5万円を国に納めなければなりません。

一方で、雇用率を上回っている企業へは、上回る1人につき月2万1,000円~2万7,000円の報奨金などが支給される仕組みとなっています。

なお、今回これらの金額に変更はありません。

◆ 精神障害者も雇用義務の対象に

厚生労働省は、障害者雇用促進法に基づく雇用義務の対象に、新たに「精神障害者」を追加すべきとの報告書案をまとめました。報告書によると、精神障害者の定義は「精神障害者保険福祉手帳を持つ人」とする案が有力となっています。

この改正で精神障害者を含めた障害者の雇用が義務化された際には、雇用率が新たに算定され、最終的な雇用率は少なくとも2.2%になるようです。今秋より審議が始まり、法案の国会提出は来年となる見通しですが、今後の様子に注目したいところです。

「パワハラ」が発生する背景・原因を探る

◆ 企業・労働組合にヒアリング調査を実施

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、「職場のいじめ・嫌がらせ」、「パワー・ハラスメント」対策の参考となるよう、企業や労働組合が行っている取組み等についてヒアリング調査を実施しました。

各社・各組合による取組事例が紹介されていますが、企業と労働組合は「パワー・ハラスメントが発生する背景・原因」についても推測しています。

◆ パワハラが発生する背景・原因はこれだ！

企業と労働組合は、パワハラが発生する背景・原因として次の項目を挙げています。

- ・ 人員削減・人材不足による過重労働とストレス
- ・ 職場のコミュニケーション不足
- ・ 会社からの業績向上圧力、成果主義
- ・ 管理職の多忙、余裕のなさ
- ・ 就労形態の多様化
- ・ 業界特有の徒弟制度的関係

・ 事業構造の変化（に伴う人事異動）、職場環境の変化

・ 業界の低賃金構造

・ 上司部下間あるいは同僚間の人間関係の希薄化と信頼関係の欠如

・ 行為者の資質やハラスメント意識の欠如

・ 管理職に対する教育不足

・ 人権意識や個人の尊重の希薄化

・ 職場内に相談に乗ったり仲裁したりする人材がいなくなったこと

・ コミュニケーション能力の低下

・ 管理職のマネジメント能力の低下

・ お金を払っているという権利意識（ハラスメント行為者が顧客の場合）

◆ パワハラによる企業リスク削減を

上記の項目は、それぞれが単独でハラスメントの原因となるのではなく、相互に密接に関連してパワハラ発生の可能性を高めていることが推察されています。

これらの要因が存在する職場においては、パワハラにより訴えられる等の企業リスクを削減するために、一つひとつを無くしていく努力が必要でしょう。

応募者・社員の「メンタル特性」は見抜けるか？

◆ 精神疾患による労災請求件数が過去最高に

平成23年度の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」（厚生労働省、平成24年6月15日公表）により、仕事のストレスによる精神障害だとして労災保険の請求が行われた件数が、3年連続で過去最高を更新したことが明らかになりました。

職場になじめなかつたり、働かせすぎだつたりとその要因は様々であり、また複合的なもののだと思われませんが、会社としては「我が社に合う人材を採用したい」という思いは常にお持ちのことでしょう。

◆ メンタル特性を見分ける検査方法がある

企業のそうしたニーズを背景に、応募者や社員

の「精神特性・心の健康状態・行動特性」を分析するサービスを提供する会社が増えてきています。従来のペーパー上で行うものの他に、ネット上で簡単にできるものも登場しています。

検査費用は、検査単体で数千円からという低額なものから、従業員研修会・相談窓口の提供とセットのものまで、さまざまのようです。

採用や配属前に、「仕事上のストレス」「社会適応力」「ストレス耐性」「うつ傾向」等の分析ができれば、ミスマッチを防ぐことができ、会社にとっても社員にとっても有益となるでしょう。

◆ 社員の“ストレスチェック”が企業義務に

現在、労働安全衛生法の改正案が議論されています。これは、新たに「精神的健康の状況を把握するための検査」（ストレスチェック）を企業に義務付ける内容です。

さらに、会社は、検査の結果を受けた社員からの申出により、医師等による面接指導を実施する必要が出てくるとともに、医師の意見を聴き、必要な場合には作業の転換、労働時間の短縮など、適切な就業上の措置をしなければならないこととなります。

なお、この検査は、医師などが通常健康診断に併せて行うことが想定され、検査結果は社員に直接通知されます。この検査結果は、医師が社員から同意を得ないかぎり、会社に提供することができません。

具体的なチェック項目や実施方法は、法案成立後に策定され、具体的な指針等も公表されるようです。改正案の成立時期は国会での審議状況にもよりますが、改正の動向について注目しておきましょう。

「仕事」と「介護」を両立する社員が増加する時代へ

◆ 労使双方にとって非常に重大な問題

「仕事と介護を両立する社員が増加する時代」が近々到来すると言われていています。これは、企業にとっても社員にとっても、非常に重大な問題です。

東京大学社会科学研究所「ワーク・ライフ・バ

ランス推進・研究プロジェクト」では、「従業員の介護ニーズに関する調査」を実施し、報告書をまとめました。

◆ 社員の介護の状況

この調査では、主に40歳以上の社員を対象に、仕事と介護の両立に関する不安などについて調査しています（下記は、大企業に勤務している人が対象の調査結果です）。

現在の介護の状況ですが、「現在、介護をしている」という人は全体の13.9%（男性12.3%・女性16.7%）でした。

そして、「将来の介護に対する不安の内容」（複数回答）については、次の通りとなっています。

- (1) 介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくい (50.0%)
- (2) 適切な介護サービスが受けられるかどうかわからない (43.5%)
- (3) 公的介護保険制度の仕組みがわからない (39.1%)
- (4) 仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからない (29.9%)
- (5) 介護休業などを職場で取得している人がいない (27.3%)

◆ 勤務先の支援制度に不満！

また、株式会社第一生命経済研究所が、20歳から69歳までの正社員として働いている人で、現在または過去に親（配偶者の親を含む）の介護経験がある人（953名）を対象に行ったアンケート調査では、「介護で仕事を辞めたい」と思うことがある人のうち69.0%が、「勤務先の両立支援制度に不満がある」と回答しています。

社員の「育児支援」のみならず、「介護支援」にまで配慮することのできる余裕のある企業は多くないかもしれませんが、そのような配慮が必要となる時代が近い将来やってくるかもしれません。

行列のできる労働相談所

ある貸金業者と思われる会社から、当社従

業員の賃金の一部につき債権譲渡されたので、
今後はこちらに支払うようにという通知を受け
ました。そのとおりに支払って問題ありませんか？

<< 回答 >>

- 賃金の支払いについては、労働基準法により「直接払いの原則」が定められていますので、賃金を本人以外に支払うことはできません。この直接払いの原則は債権譲渡よりも優先すると考えられ、ご質問の場合も本人に支払わなくてはなりません。

<< 解説 >>

賃金の支払いについては、労基法 24 条によるいわゆる直接払いの原則があります。同条では、「賃金は、通貨で、直接労働者にその全額を支払わなければならない」と定め、本人以外の者に賃金を支払うことを禁止しています。

この直接払いの原則により、例えば、給与振込の場合であれば、本人名義の口座以外に振り込むことはできませんし、労働者の委任を受けた代理人に支払うことも許されません。労働基準法 59 条では、「未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代わって受け取ってはならない」と定め、未成年者の法定代理人についても賃金の代理受領を禁止しています。

わずかに例外が認められているのは、本人への支払いと同視できる「使者」への支払いと差押えの場合に限られているのです。

一方で、債権譲渡については、民法 467 条 1 項により、譲受人が債務者に対して債権譲渡の通知をすれば、譲受人は債務者に対抗できる、と定められていますので、通知を受けた第三債務者は、通常の債権であれば、これを債務者に支払ってはならず、通知を受けた譲受人に支払うことになります。

この両者の関係について、退職金に係る事案ですが、判例では、「労働者が賃金債権を、自己の債権者に譲渡した場合に使用者は、その賃金をそ

の債権の譲受人に支払うことは許されない」（小倉電話局事件 最三小判昭 43. 3. 12）とし、労働基準法 24 条の直接払いの原則が優先されることを明確に示しました。

したがって、使用者はこの場合でも賃金の全額を労働者に支払わなくてはならず、債権の譲受人に支払うことは許されないこととなります。

ちなみに賃金が差し押さえられた場合は、直接払いの原則の例外として、差押債権者に賃金を支払うことが可能ですが、その支払期に受けべき給付の 4 分の 3 に相当する部分（ただし、上限が 33 万円とされていますので、賃金が 44 万円を超える場合は 33 万円を超える部分は差押え可能です）は差し押さえることができず（民事執行法 152 条 1 項）、賃金の 4 分の 1 のみが差し押さえることができることになっています。

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「オヨソ戦イハ、正ヲ以ッテ合シ、奇ヲ以ッテ勝ツ。」 『孫子』「兵勢篇」より

敵と対峙する時（互角の兵力の時）は、正攻法で戦うのがよく、敵を破る時は「奇策を用いる」のがよい。この「奇策」とは「特殊なもの」「特別なもの」の意味。

例えば「高級車市場でシェアを分け合っている会社」が 2 社あるとすれば、その 2 社は堂々と高級路線を走ればいいのです。しかし 1 社が市場のバランスを崩したいとすれば、いままでの高級車ではない、特殊な車を市場に投入すればいい訳なのです。それは「大衆車をグレードアップしたもの」や「スポーツタイプの高級車」など、今までは無かったものです。もし、そういう車が欲しかったのに無いので渋々既存の車に乗っていた層は、すかさず乗り換えると考えられます。ここでシェアの分け合いのバランスは崩れる訳です。

世の中が不況になっても、新商品や新サービスが後を絶たないのは、この孫子の兵法が持っている「新奇なもの、特別なもの」が、人間の欲求とマッチしているからなのでしょう。