



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 コポブルスカイ 303

TEL：090-8626-0074 (携帯)

Eメール：tsr_miyazaki@yahoo.co.jp

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「弓術家は賢者の手本である。彼等は的を射て
中心を外すと、自分自身を責める。」

中国の諺 より

人間というものは、なかなか失敗の原因を自分自身に省みようとはしないものです。周囲の環境が悪い、社会全体が不況でタイミングが悪い、等々。どうしてもなくなるまで突き詰められないと「自分のせい」という言葉は出てきません。しかし、「環境の悪さ」や「社会情勢が読めなかった」ということは、これ全て「自分に起因する問題」なのです。

「無理でも何とかなるだろう」「勢いで押し切ろう」「最後は責任回避すればいい」こういった考えがある人が仕事をすると、自分に不利益であると同時に、周りにも迷惑をかけてしまいます。

弓を射る、という行為は比喩的ですが、自分自身で「よし、放つぞ!」と決めた以上そこには「自己責任」が発生します。「狙いが定まらない以上弦を放さない。」という事や「当る自信がないから止める」ということは、「無闇に放つ」よりもはるかに立派なことである場合もあるのです。その意味からも、数を放つ射手よりも、「必ず当てる射手」になることの方がずっと難しいのではないかと思います。

さて、あなたは「よい射手」である、と胸を張って言えるでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

「待機時間」の扱いはどうすればよい？

◆ ドライバーの待機時間に関する争い

賃金を支払わなかったトラックドライバーの待機時間（手待ち時間）について、「荷物管理を要求されて移動や連絡待ちもあり、休憩時間と評価するのは相当でない」として、労働時間に該当するとする判決が出ました（4月24日横浜地裁相模原支部）。

会社側は、「待機中は休憩も自由であり、労働時間には該当しない」と主張していましたが、裁判所はこれを認めず、従業員・元従業員計4人に対する未払い賃金約4,289万円と、これと同額の付加金の支払いを会社に命じました。

会社側の弁護士は「判決を精査したうえで今後の対応を考えたい」としており、今後控訴する可能性もあります。

◆ 「休憩時間」とは？

実務上は、待機時間以外にも、深夜勤務の場合の仮眠時間や昼休みの電話当番の時間などが、労働時間になるのか休憩時間になるのが度々問題になります。

厚生労働省の通達では、「休憩時間とは単に作業に従事しない手待ち時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取扱うこと」とされています。

◆ ホームページ上のQ&A

また、同省のホームページでは、「私の職場で

は、昼休みに電話や来客対応をする昼当番が月に2~3回ありますが、このような場合は勤務時間に含まれるのでしょうか？」という問いに対し、「休憩時間は労働者が権利として労働から離れることが保障されていなければなりません。従って、待機時間等のいわゆる手待ち時間は休憩に含まれません。ご質問にある昼休み中の電話や来客対応は明らかに業務とみなされますので、勤務時間に含まれます。従って、昼当番で昼休みが費やされてしまった場合、会社は別途休憩を与えなければなりません。」と回答しています。

◆「規定化」がトラブル防止に

特定の時間帯が労働時間に該当するか休憩時間に該当するかについて曖昧になっているケースは多く、非常にトラブルが生じやすい問題ですが、「労働時間に該当する時間」、「休憩時間に該当する時間」を社内ではっきりさせておき、労使双方が納得したうえで規定化しておくことがトラブルを防止するための1つのポイントと言えるでしょう。

「自動車運転死傷行為処罰法」が 5月20日より施行されます

◆ 飲酒や薬物の影響で事故を起こした場合の罰則強化

「自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律」（以下、「自動車運転死傷行為処罰法」という）は、昨年11月に成立し、「通行禁止道路の高速走行」やアルコールや薬物の摂取、特定の病気の影響で「正常な運転に支障が出るおそれのある状態」で運転し人を死亡させた場合に懲役15年以下、人を負傷させた場合に懲役12年以下とする規定が盛り込まれています。

現行刑法の「危険運転致死傷罪」の適用範囲が狭すぎるとして批判があったことを受け、刑法から自動車事故に関連する規定を分離して成立しました。

◆ 重罰化されるケースとは？

本法制定のきっかけは、栃木県鹿沼市の運転手がてんかん発作を起こし、登校中の小学生6人を死亡させた事故（2011年）や、京都府亀岡市の無

免許運転により小学生等計10人がはねられて3人が死亡、7人が重軽傷を負った事故（2012年）です。

本法における「特定の病気」には統合失調症や双極性障害（躁うつ病）、てんかん、低血糖症、重度の眠気の症状を呈する睡眠障害等が含まれ、運転に必要な能力を欠いている場合や意識障害、運動障害を再発するおそれがある場合に適用されることとなっています。

また、「通行禁止道路の高速走行」としては、車両通行止め道路、歩行者専用道路、自転車および歩行者専用道路、一方通行道路の逆走、高速道路の逆走等が対象です。

さらに、アルコールや薬物の摂取により正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で運転したケース、アルコールや薬物の影響で死傷事故を起こした場合にその影響をごまかすために事後にアルコールや薬物をさらに摂取したり現場を離れてアルコール濃度などを減少させたりしたケースも処罰の対象となります。

◆ 企業における対応

企業においては、従業員に対し新法の施行について周知するだけでなく、特定の病気に罹患している従業員の有無の確認や、該当者がいた場合の対応のほか、就業規則、自動車通勤や社用車運転に関する社内規程等の見直しを検討する必要があります。

「ストレスチェック」の内容と 職場ストレスに関する最近の傾向

◆ 「ストレスチェック」の具体的内容

現在、国会で審議中の改正労働安全衛生法案に「ストレスチェック制度の義務付け」（従業員50人以上の企業が対象）が盛り込まれているのはご承知のことと思います。

このストレスチェックの内容は、下記の9項目について直近1カ月間の状態が「ほとんどなかった」「ときどきあった」「しばしばあった」「ほとんどいつもあった」のいずれに該当するかを労働者が回答し、その回答から判断される方法がベースになるようですが、今後、項目の変更や追加の可能性もあります。

- (1) ひどく疲れた (2) へとへとだ (3) だるい
- (4) 気が張りつめている (5) 不安だ
- (6) 落ち着かない (7) ゆううつだ
- (8) 何をするのも面倒だ (9) 気分が晴れない

◆ これだけで本当にチェック可能!?

これらの質問に答えるだけでメンタル不調に該当するか否かを判断できるのか、甚だ疑問ではありますが、この9項目は旧労働省の委託研究を経て公開されたものであり、現在すでに使用されている「職業性ストレス簡易調査票」の一部に該当するものです。

◆ 職場のストレスの傾向は?

株式会社アドバンテッジリスクマネジメントによるメンタルヘルス対策プログラム（アドバンテッジEAP）の利用実績データ（2013年に約24万人が利用）の分析結果によると、職場のストレスについて、下記の傾向が明らかになったそうです。

- ・高ストレス者の割合は3年連続で増加
- ・年代別では「25～29歳」で高ストレス者の割合が高い
- ・男性のストレス要因は「心理的サポート不足」「仕事の量・質」
- ・女性のストレス要因は「意見尊重の風土」がトップ

改正法案の成立後、今以上にきめ細かなメンタルヘルス対策が求められることになりそうですので、これらの傾向も参考にしながら、自社における課題を明らかにしておく必要があるでしょう。

「労働時間法制の見直し」をめぐる最近の動向

◆「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入?

安倍政権が成長戦略の策定や改革実現のために設置した日本経済再生本部の下に設けられた「産業競争力会議」では、「ホワイトカラー・エグゼンプション」（以下、「WE」という）の導入が検討されています。

WEについては、2006年に規制緩和策の中に盛り込まれ、2007年に法案提出の動きがありました。与党内でも導入を懸念する声があり見送られ

たという経緯があります。

現在、6月に改訂する予定の安倍政権の成長戦略に盛り込むことが検討されていますが、長時間労働を助長させるものとして反対する声も多くあり、先行きは不透明です。

◆ 中小企業の残業代割増率が引き上げられる?

2010年4月に施行された改正労働基準法により、従業員数300名以上の企業の1カ月の時間外労働時間が60時間を超えた場合の割増賃金の割増率は50%以上とされていますが、中小企業については適用を猶予し、3年をめぐりに改めて適否を議論することとされていました。

このほど、政府は中小企業についても割増率を引き上げる検討に入り、2015年の通常国会に労働基準法の改正案を提出し、2016年4月からの施行を目指すとの報道がなされました。

割増率が引き上げられれば、企業の人件費負担が増す可能性があります。運送業のように残業時間を減らしにくい業種については、助成金等の措置も検討するとされています。

◆「働き過ぎ対策」の検討

上記の産業競争力会議では、WEのほかに「解雇規制の見直し」や「配偶者控除の廃止」等、企業や従業員の生活に大きな影響を及ぼす事項が検討されていますが、またこの他に、「法令の主旨を尊重しない企業の取締りの強化」も検討されています。

具体的には、ハローワークの求人票に従業員の定着率や残業時間数の記載を求めたり、労働基準監督署の人員を増強したりすること等が挙げられています。

企業としては、今後もこれらの動きに注意を払っておく必要があるでしょう。

従業員のメンタルヘルスと企業業績との関係

◆メンタルヘルスの状況は?

「企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績—企業パネルデータを用いた検証—」という調査研究の結果が、経済産業研究所から公

表されました。

この調査研究は、従業員のメンタルヘルスの状況を明らかにするとともに、メンタル不調を理由に休職する従業員がどのような要因で増加しやすいのか、また、従業員のメンタル不調によって企業業績が悪化することはあるのか、といった点を検証しています。

分析結果からは、「従業員数 300～999 人規模の企業」、「情報通信業」、「週労働時間が長い企業」でメンタルヘルス不調が多く見られることがわかりました。

また、メンタル休職者比率の平均は 0.4%程度で、年齢層別では 20～30 歳代の若年層が目立っています。メンタル退職者比率では、規模の小さい企業でその比率が高くなっています。これは企業における病気休暇制度の普及度合いが密接に関係しているのでしょうか。

◆ どのような要因で増加しやすいのか？

労働時間が短いほど退職者比率が高いようです。これは、企業が把握している労働時間と、労働者の実労働時間との間に乖離がある可能性を示しています。

一般的に、企業規模が小さくなるほど総労働時間は長く、さらにサービス残業も多い傾向にある一方で、病気休暇制度は十分に整っていないと考えられます。このため、企業が把握する労働時間は短いですが、サービス残業のために実労働時間は長くなっている労働者が多いと予想される中小企業では、メンタルヘルス不全に陥ると退職につながる割合が高い可能性があるということです。

◆ メンタル不調によって企業業績が悪化する

メンタルの不調が企業業績に与える影響では、メンタル休職者比率は 2 年程度のラグを伴って、売上高利益率に負の影響を与える可能性が示されました。

休職者比率が労働慣行や職場管理の悪さを測る指標になっていると解釈すれば、メンタルヘルスの問題が企業経営にとって無視できないものとなっていると言えるでしょう。

◆ 何が有効な対策なのか？

メンタルヘルスの悪化要因や、職場の対策として何が有効であるのか、悪化の程度と企業業績へ

の影響の関係など、職場のメンタルヘルスについては、まだ明らかになっていない部分も多いと言われています。企業が経営戦略としてメンタルヘルス対策に乗り出すのは、まだまだ暗中模索の状況なのかもしれません。

しかし、長時間労働の問題などは、後々の労使紛争の種ともなる問題ですので、企業は対策を検討する必要があります。

「休職後～職場復帰後の退職」に関する調査結果

◆ 休職者の42.3%が退職

うつ病などのメンタルヘルス不調により会社を休職した社員の 42.3%が、休職制度の利用中や職場復帰後に退職しているとの調査結果が公表されました。

この調査は、独立行政法人労働政策研究・研修機構まとめたもので（2012 年 11 月実施、5,904 社が回答）、メンタルヘルスやがん、脳疾患、糖尿病等について、休職制度の有無や期間、退職・復職の状況などを調べる内容です。

◆ 退職率が高いのは30代以下

この調査結果によれば、過去 3 年間にメンタル不調を理由に休職制度を利用した社員の退職率は、全疾病平均（37.8%）を 4.5 ポイント上回っています。

最も退職率が高いのはがんの 42.7%ですが、その中心は 50 代以上で、定年など病気以外の理由による退職も多数含まれているようです。

◆ 上限期間が短い企業ほど高い退職率

また、メンタル不調者の退職率は休職制度の上限期間が短い企業ほど高い傾向があり、上限が 3 カ月までの場合、59.3%が離職という結果になっています。2年6カ月超3年までの企業では 29.8%となっており、約 2 倍の差があります。

復職後に短時間勤務などの試し出勤や、産業医による面談などのフォローアップを行っていない企業の退職率も、それらを実施している企業より高くなっています。

◆ 企業の対策は？

企業が最も対策を重視している疾病として挙

げた割合が高いのは、メンタルヘルスが21.9%で、生活習慣病(8.9%)やがん(5.4%)を大きく上回っています。

次のような対策を実施することで、メンタル不調の発生を防いだり、復職に関する対策をとったりすることが主流となっていますので、検討してみたいかがででしょうか。

- ・相談対応窓口の開設
- ・管理監督者及び労働者への教育研修・情報提供
- ・衛生委員会等でのメンタル対策審議
- ・メンタルヘルスクア実務担当者の選任
- ・職場復帰における支援
- ・医療機関や他の外部機関等の活用
- ・産業保健スタッフの雇用や情報提供
- ・職場環境等の評価及び改善

行列のできる労働相談所

派遣元に派遣予定者に事前に面接したいと申し出たところ、派遣法違反になると断られました。派遣先は派遣前に派遣予定者の面接等はできないのですか？

<< 回答 >>

- 派遣先は、労働者派遣法により、事前面接や履歴書の送付等、派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことはできません。派遣元が派遣労働者を特定し通知した後であれば、派遣労働者が打ち合わせ等のために派遣前に派遣先を訪問することは可能です。

<< 解説 >>

労働者派遣法 26 条 7 項によると「労働者派遣(紹介予定派遣を除く)の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない」とし、努力義務ではありますが、派遣先事業主の事前面接や履歴

書の送付等、派遣労働者を特定する行為をしないように求めています。

この趣旨について、事前面接等を許してしまうと、業務とはあまり関係ないと思われる容姿や年齢、性別などで派遣労働者を選考することを許してしまうことになりかねないなどが理由とされています。言い換えれば、労働者派遣事業とは、派遣元事業主が、派遣先が必要とする能力を持った人を派遣するものであり、派遣労働者の具体的な選定などは派遣元の権限と責任で実施するものであるとの考え方によるものといえます。

派遣元が派遣労働者を選定し、派遣先に通知した後であれば、派遣就業前であっても業務の打ち合わせなどのために派遣先を訪問することは可能です。

◆ 朝礼や会議で活かせる「ちょっといい話」

「善く戦う者は、その勢いは陰にして、その節は短なり。」 孫子「兵勢編」より

孫子はいいます。「戦いの上手とは、激しい勢いに逃さず乗り、一瞬の瞬発力を発揮するものだ」と。「勢い」とは情勢の流れであり、タイミングです。「節」とは、それに要する時間です。つまりは「タイミングに迅速に対応すること」こそが、ビジネスに必要なことである、と言っているのです。

しかし、孫子の理論には前段として「万全の態勢を固めて」というただし書きがあるのです。単に「タイミングがいいから突進」では敗北する可能性があり、また「タイミングを待って支度」では乗り遅れることは必至なのです。大切なのは「来るべきタイミングを予測し、備えをした上で、好機を逃さない」ということです。

太極拳の極意にも「蓄而後発」という言葉があります。つまりは「蓄え(力をためておく)」した後、「発す(発勁=こぶしを出す)」ことで破壊力が増す、ということですが、この「発す」時がタイミングなのです。

「機会を逃さない」「迅速にやる」これが戦上手の基本なのです。