



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」

「誰ひとり暗闇では頬を赤らめない。」

ベンジャミン・ウィッチコット「道徳的、宗教的
警句集」(1753) イギリス より

恥や屈辱と言うものは自分に対する「他者」がいて、初めて感じる感情であると言えます。逆にいえば「他人の目を気にしない」「他者の評価はどうでもいい」「自分勝手にいい」という人は「恥」の意識を持たないのかもしれませんが。

人間は「社会的な動物」だと言われます。つまりは「他者と一緒に暮らすことで自分も生きられる」生物なのです。この言葉がいうところの「暗闇」とは、「他人の目＝常識」という光の当たらない独善的な世界だと言ってもいいでしょう。

「誰の目も届かない暗闇」では「恥」も「外聞の悪さ」もありません。外国などで「旅の恥はかき捨て」などと言っている人は、訪問国の人たちを「知人＝他者」の他者として見ていないことで暗闇をつくり出しているのでしょう。

さて、あなたは「自らの心の中から暗闇をつくり出す人」なのでしょうか？それとも「他者の光の中で生活していく」社会的人間なのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

増加する精神疾患・過労自殺の労災認定

◆ 長時間労働や仕事上のストレスによる 精神疾患

過労や職場のストレスが原因でうつ病などの精神疾患にかかり過労自殺した（未遂を含む）として、2007 年度に労災認定された人は前年度を 15 人上回る 81 人となり、2 年連続で過去最悪となりました。過労自殺者を含む精神疾患の労災認定者も 268 人と、前年度比 3 割増となっています。

厚生労働省は、「長時間労働に加え、仕事の重圧なども精神疾患の原因になる」として、労働環境の改善を求めています。

◆ 過労死と過労自殺

過労死や過労自殺の定義を整理してみましょう。

「過労死」は、働き過ぎが原因で、心筋梗塞や脳梗塞など心臓や脳の疾患を発症し死亡するものです。認定基準としては、「発症前 1 カ月に 100 時間または 2~6 カ月間に月 80 時間を超える時間外労働があれば関連性が強い」とされています。

「過労自殺」は、過労や職場でのストレスからうつ病などの精神疾患となり、自殺に至るものです。原則として発症前 6 カ月の間に、長時間労働や仕事の量・質の大きな変化、重大なミス、出向やセクハラなどの業務上の強いストレスがあったことが認定の要件となります。

今回の調査では、脳梗塞などの脳・心臓疾患で労災認定された人は前年度から 1 割増えて 392 人（うち死亡したのは 142 人）と、過去最悪となりました。

◆ 精神疾患増加の理由とその対処法

2007 年度は精神疾患の労災申請数が前年度比 16.2%増の 952 人、一方、脳・心臓疾患の申請は 0.7%

減の 931 人で、調査開始以来初めて、過労による精神疾患の申請が脳・心臓疾患を上回ることとなりました。

精神疾患の労災認定者の 1 カ月平均残業時間について、80 時間以上だった人は 111 人でした。一方、20 時間未満の人も 72 人いましたが、「長時間労働だけでなく職場のいじめや過剰なノルマなどで精神疾患になるケースもある」という声もあり、一概に時間外労働の多寡だけでは判断しにくいところです。

労働者の精神疾患が増える背景には、企業が目先の発症者対策に追われ、長時間労働が減らないという根本的問題があります。また、個人主義や「勝ち組」「負け組」といった考え方が横行し、会社の中で連帯して集団的に問題を解決する能力が低下していることも一因といえるでしょう。

精神疾患は薬だけで治るものではありません。ものの見方や感じ方を修正するカウンセリングの実施など、職場や家族が一体となって取り組んでいくことが必要です。

転職が原因で支給漏れの多い企業年金

◆ 約 124 万件の支給漏れが発覚

昨今の年金問題で国民年金や厚生年金の公的年金への関心が高まる一方、忘れられがちなのが企業年金です。加入者からの請求がなかったために 2007 年には約 124 万件の支給漏れが発覚した企業年金。特に転職時には、特に注意する必要があります。

◆ 企業年金の種類

企業年金は 2 種類に大別できます。1 つは将来の給付額をあらかじめ約束する「確定給付型」、もう 1 つは年金資産の運用次第で給付額が変わる「確定拠出型」です。

確定給付型の企業年金には、厚生年金基金や確定給付企業年金、税制適格退職年金（2012 年に廃止）などがあります。拠出した掛金の累計額とその運用収益であらかじめ年金額が決定されていることから、加入員が老後の計画を立てやすく、加入員数が伸びていました。福利厚生策として、企業が独自に自社年金を設けるケースもありました。

しかし、バブル崩壊等により運用環境が悪化し、大半の企業が、予定していた運用益を確保できずに

積立不足に陥るという問題が発生しました。企業は不足分を補填しなければならず、運用失敗の負担が重くのしかかるケースもしばしば起こりました。

確定拠出型の企業年金は、こうした確定給付型の問題を解決できる特色を持っている制度で、2001 年に誕生しました。掛金を誰が拠出するかの違いにより「企業型」と「個人型」がありますが、企業型の場合、企業が掛金を拠出し、運用は従業員が自ら行います。運用を加入者が個々に行うため、企業には確定給付型が持つ補填リスクがありません。

従業員にとっても、年金資産が個人別に区分され、残高の把握や転職時の資産の移行が容易だというメリットがあります。こうしたメリットゆえ、導入企業も徐々に増加する傾向です。

◆ 転職時の注意事項

さて、転職時には、これらの企業年金に対してどのような注意が必要なのでしょうか。

例えば厚生年金基金の場合、会社の定める一定期間を超えていけば基本的にはその会社で運用を続け、期間が満たないときには運用は企業年金連合会に移ります。転職経験が多く、以前の勤め先の企業年金について覚えていない場合、まずは企業年金連合会に問い合わせれば、どの部分が連合会に移ったのかわかります。それでも不明のときは、各企業の基金に問い合わせることが必要です。

確定給付型の企業年金は、2005 年以降、転職先の会社が受け入れる体制を整えていけば、年金資産の移管が可能になりました。また、確定給付型から確定拠出型への移行もできます。

企業型の確定拠出年金は、転職先にも同様の制度があれば、それまでの年金資産を引き継ぐことができます。ただし、転職先に制度がない場合は、個人型の確定拠出年金として、国民年金基金連合会に年金資産を移管する必要があります。退職から半年以内に移管手続きをしないと、運用を放棄したとみなされ、運用で得た利益を受け取ることができなくなりますので、注意が必要です。

中小企業でも義務化！ 長時間労働者に対する医師の面接指導

◆ 4 月からは中小企業でも義務化

「長時間労働者を対象とした医師による面接指導等の実施」については、平成18年に改正された労働安全衛生法で義務化されました（同法第66条の8）。過重労働による健康障害を防止し、労働者の安全と健康の確保を推進するためです。

この面接指導等の実施については、従業員が常時50人未満の事業場についてはこれまで2年間猶予されてきましたが、今年の4月からは義務化されています。つまり、すべての事業場において長時間労働者に面接指導を実施し、医師の意見を聴いて措置を講じなければならなくなったのです。

◆ どんなことを行わなければならないか

面接指導は「問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと」とされており、対象となるのは「時間外・休日労働時間が1カ月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者」であって、会社に申出を行った労働者です（ただし、1カ月以内に面接指導を受けた労働者で医師が面接指導を受ける必要がないと認めた場合は除かれます）。

基本的には、会社が指定した医師が行う面接指導を受けることとなりますが、労働者が希望する場合は、他の医師の行う面接指導を受けることもでき、その場合は結果を証明する書面を会社に提出する必要があります。そして、会社はその結果を記録しておく必要があります。

また、会社は、医師の意見を聴いて、必要があると認められたときは、労働者の実情を考慮しながら、以下のような措置を講じなければなりません。この考え方は健康診断（安衛法第66条の5）と同様のものです。

- ・就業場所の変更
- ・作業の転換
- ・労働時間の短縮
- ・深夜業の回数の減少
- ・医師の意見の衛生委員会もしくは安全衛生委員会または労働時間等設定改善委員会への報告

◆ その他の留意点

なお、(1) 時間外・休日労働時間が1カ月あたり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者、(2) 事業場において定めた基準に該当する（時間

外・休日労働時間が1カ月45時間を超えた者は対象とすることが望ましい）者についても、努力義務としての面接指導の対象となります。面接指導の対象となる労働者以外の労働者であっても、予防的な意味から、会社は必要な措置を講ずることが重要とされています。

非正社員を正社員に転換させた場合に支給される助成金

◆ 改正パート労働法と正社員への転換

今年4月1日から施行されている改正パート労働法では、パート労働者の通常の労働者（正社員）への転換を推進するための措置を講ずるよう、事業主に義務付けています。最近では、製造業、飲食店、宿泊業、サービス業などでパート労働者を正社員へ転換させる企業も増えています。

改正法の施行を機に、非正社員を正社員化する動きはますます広がっていきそうですが、この改正にあわせて新たな助成金が創設されています。

◆ 非正社員の正社員化で助成金

厚生労働省は、「中小企業雇用安定化奨励金制度」を創設しました。

中小企業の事業主が、パート労働者や契約社員などの契約労働者（非正規社員）を新たに正社員として転換させる制度を就業規則などに定めて、実際に正社員に転換させた場合に、一定の金額が奨励金として支給されるものです。

◆ 支給額の2つのパターン

<転換制度導入事業主>

新たに転換制度を導入し、かつ、この制度を利用して、直接雇用する有期契約労働者を1人以上正社員に転換させた場合に、一事業主について35万円が支給されます。

<転換促進事業主>

転換制度を導入した日から3年以内に、直接雇用する有期契約労働者を3人以上正社員に転換させた場合に、対象労働者1人について10万円が支給されます（10人を限度）。

◆ 支給対象となる事業主、要件

中小企業事業主で、雇用保険適用事業主であるこ

とが必要です。そして非正社員を正社員に転換させる制度を、新たに（平成20年4月1日以降）労働協約または就業規則に定め、かつ、1人以上正社員に転換させる必要があります。

なお、取扱機関は、都道府県労働局・公共職業安定所（ハローワーク）となっています。

行列のできる労働相談所

振り替えと代休はどう違うのか。

<< 回答 >>

● 振り替えは事前の指定、代休は事後の届出

<< 解説 >>

休日の「振り替え」とは、あらかじめ定められた休日と他の労働日を入れ替えて、休日として特定されている日を労働日とし、その代わりに指定した労働日を休日とするものです。

休日の振り替えを行うためには、

- (1) 就業規則などに振り替えの規定がある
- (2) 事前に振り替えて休日とする日を会社が指定して行う

の2つの要件が必要となります。

そのため休日を振り替えるには、就業規則に定めがあることを前提として、「今週の日曜日を出勤とする。その代わりに来週の金曜日を振り替え休日とする」というように、事前に代替りの休日を指定して労働者に指示することが必要になります。

振り替え休日が行われた場合は日曜日は通常の労働日となり、次の週の金曜日が休日となります。そのため労働日に働き、休日に休むことになるので、通常と変わらない働き方となります。

◆ 仕事の進め方、コスト面からも代休でなく振り替えをとらせる

一方、振り替えと間違えやすい「代休」とは、休日労働をさせたあとに、その代償措置として事後に本人に希望する日や業務の閑散な日に労働を免除する措置のことをいいます。

例えば、労働者から「忙しかったので日曜日に出勤した。その代替り次の金曜日に休ませて欲しい」というような申し出があった場合で、休日である日曜日に出勤した事実があるため、金曜日に休んだからといって帳消しにはできません。

具体的には、日給10,000円で働いている人が、休日である日曜日に出勤した場合の賃金は、10,000円+3,500円=13,500円となります。

しかし、その代わりに金曜日に休みを取った場合は10,000円は相殺されますが、3,500円は残り、この部分については支払いが必要になります。

このように、休日の振り替えは単に働く日と休日が入れ替わったにすぎず、割増賃金の問題は発生しませんが、事前に振り替える日を指定することが要件となります。

一方、代休は休日に出勤した事実があり、その代わりに休日を与えるというもので、事前に代替りの休日を指定しているわけではありません。そのため、休日出勤の割増部分だけ賃金の支払いが必要になります。

仕事を計画的に進めることで突発的な休日出勤をさせないことがコスト的にも効率的になります。

◆ 朝礼や会議で活かせる「ちょっといい話」

「大車（たいしゃ）もくびきなければ進まず。」

『論語』為政（いせい）より

くびき、とは牛馬に車を引かせるための横木のこと。車と牛馬をつなぐ「くびき」がなければ進まないように、社会でも人と人をつなぐ「信義」がなくてはならないことを言った言葉です。「真義」とは「信用」や「信頼」の「信」と、「義理」や「義憤」の「義」が合体した言葉ですが、人として守るべき「信じあう心」のことです。

孔子は「世の中の流れは、すべて人と人の信義が無ければ動かない」と言ったわけです。現代は「うまく人を騙した人間が勝ち組」になるような時代です。しかし、そういった「騙し」による人間関係は、何一つ有益なものを生まない関係だとも言えます。

「信義」、この言葉の持つ重さは、それを失った時に初めてわかるのかもしれませんが。