



# 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」

「運命は望むものを導き、望まないものを引きずる。」 ラテンの諺 より

「運命の女神には前髪しかない」という話は有名なお話なのでみなさんもお存知でしょう。ここではもっともっと自発的な運命の姿が書かれています。

「運命」それ自体は変えられもしませんし、やってくるものなのですが、自分がこうしたいと強く望む者には、先達として導きを、「運命だから」とあまじく受け入れる者は、翻弄するかの様に引きずりまわす、というのです。

確かに時代の変化についていけない者は、この不況下にもまれて疲弊していきただけでしょうし、これをチャンスと捉える者には、絶好の機会を与えてくれるものです。

「運命」とは「時代の流れ」なのだと思います。そうならば、そこにとどまろうと踏ん張れば流れの圧力は強くなり、あきらめればどんどんと流されます。流れを利用しながら自分の行きたい方向へ進む、この姿勢に「運命」は協力するのでしょうか。

さて、あなたは「運命に頼るだけの人」なのでしょうか？それとも「運命をうまく使いこなす人」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。

## 厚生年金の適用拡大でどうなる？

### ◆ 「一体改革」を具体化へ

厚生労働省は、政府の「社会保障と税の一体改革」の具体化に向けた作業を進めています。非正社員を厚生年金に加入させるために、労働時間や収入の条件を見直す方針です。

### ◆ 年収基準を引下げへ

「第3号被保険者」（夫が会社員や公務員である専業主婦）と認定する年収の基準を、現行（130万円）から引き下げる考えです。厚生年金保険料の算定に使う標準報酬の下限（月額9万8,000円）を下げることも検討しているようです。

現在、労働者の4割をも非正社員が占めるようになり、年金制度に歪みが生じています。非正社員が加入する国民年金の加入対象者としては、主に定年がない自営業者などが想定されており、厚生年金に比べて手取りが少額です。

### ◆ 厚生労働省による試算結果

しかし、厚生年金の適用拡大に伴い、企業の負担は増えます。

厚生労働省が2007年に実施した試算結果によれば、加入条件（労働時間）を「週30時間以上」から「週20時間以上」に拡大すると新たに約310万人が厚生年金の加入対象となり、企業の負担が年間約3,400億円も増えるそうです。

### ◆ 負担増となる主婦から反発も

厚生労働省が過去に実施した短時間労働者を対象とするアンケート調査によれば、年収130万円を超えると保険料の支払義務が発生するために「労働時間を減らしている」と回答した人が25%にも上ったそうです。

現行の年金制度が働き方を制限していると言えますが、差し引きで負担増となる主婦層などから反発が出ることも予想されています。

## 社員が行う「副業」をどう考える？

### ◆ 問題点の多い「副業」

リーマンショック以降の景気低迷によって残業時間が少なくなり、給与の手取りが減少した分を補うために、数年前から「副業」を行う人が増えていました。

しかし、社員が本業の仕事とは別に副業を行う場合には、「通算して長時間労働になり本業に支障をきたす可能性がある」、「副業先で労災が起こった場合にどう対処するか」など、様々なリスクがあります。

### ◆ 会社として認めるか否かを適切に判断

合理的な理由がある場合には、会社として社員の副業を認めない（副業禁止）とすることも可能ですが、認める場合の選択肢としては、(1) 許可制とする、(2) 届出制とする、(3) 完全解禁とする、ことなどが考えられます。

上記のいずれを選択するにしても、就業規則などを整備して、副業を認める場合の基準（ルール）を明確にしておく必要があるでしょう。

### ◆ 副業を認める場合に注意すべきこと

仮に社員の副業を認める場合には、リスク管理の観点から、「本業に支障が生じてしまうほど長時間労働となるような副業は認めない」ことや、「自社の業務内容と競合するライバル会社での副業は認めない」ことなどが必要です。

### ◆ 増加傾向に歯止め

近年は増加傾向にあった副業ですが、この傾向にも歯止めがかかっているようです。

株式会社インテリジェンスが今年の3月に実施した「副業に関するアンケート調査」の結果によれば、25～39歳の正社員で副業をしている人は20.1%で、2009年（30.8%）の約3分の2に減少しています。

同社では、副業が減少した原因として、「景気の回復により残業が解禁され、副業をする時間がなくなった」ことなどが挙げられると指摘しています。

なお、副業による収入は「平均4.3万円」との結果でした。

## 社員の「うつ病」に備えるには？

### ◆ 職場として必要な知識は？

職場でメンタル面の不調を訴える人が増えていますが、中でも「うつ病」の患者数は特に増えており、非常に身近な病気となりつつあります。

うつ病は、身体の病気とは異なる性質があるため、職場としても知識を備えておくことが重要です。

### ◆ うつ病の基準とかかりやすい人の特徴

うつ病は、医学的に広く使われる基準では、「抑うつ気分（気分の落込み）」か「意欲の低下」のどちらか、または両方が2週間以上続き、さらに同時期に睡眠や食欲の乱れ、思考力の減退などがある場合に、その可能性が高いとされています。

うつ病（いわゆる「新型うつ病」は除く）になりやすい人は、一般的には責任感が強く、無理をして頑張りがちだと言われています。また、職場の同僚や上司から見ると、仕事でミスが増える、外見を気にしなくなるといった兆候が表れることが多いようです。

### ◆ 公的支援策の活用も

うつ病と診断された場合、一般的には薬の服用と休養を中心とした治療を受けることとなります。治療期間は病気の程度にもよりますが、数カ月から1年以上に及ぶことも多くあります。

治療には時間がかかり医療費など経済的な負担が大きくなりがちですので、公的な支援策（自

立支援医療制度、高額療養費等)の活用が有効です。

#### ◆ 復職について「焦り」は禁物

うつ病による休職者にとって気になるのが「職場復帰」の問題です。多くの人は早期復職を希望しますが、復職をきっかけに再発するケースも目立ちます。企業側でも、休職者を受け入れるためのルール(規定)や復職支援制度を整備する例は増えつつあります。

復職について明確なルールを定めることで、再発を防止し、受け入れる職場での対応もスムーズになります。また、慣れた職場で短時間就労する「慣らし期間」から始め、体調や仕事ぶりについて産業医・上司・人事担当者らが相談しながら、徐々に元の仕事に戻すやり方もあります。

うつ病は、良くなったり悪くなったりを繰り返しながら回復することが多いため、主治医が復職を認めた場合であっても、完全には回復しないことも多くあります。患者にも職場にも、復職に焦りは禁物と言えます。

### 40代…育児と介護が

#### 重なってしまったら

#### ◆ 会社内で責任が増す世代

一般的に「40代」は職場での仕事に責任が増す世代ですが、子供がまだ小さく育児に時間をとられ、さらに親の介護が必要となったようなケースでは、一気に不安定な状況に陥りがちです。

共働きの世帯も多い中、社員にとってはどのようにやりくりするかが大きな問題ですが、会社による支援も重要です。

#### ◆ 重くのしかかる介護の負担

厚生労働省の「介護保険事業状況報告」によれば、全国の65歳以上の「要介護・要支援認定者」は約462万人(暫定値。2011年4月末時点)です。

また、2010年の「国民生活基礎調査」によれば、要介護・要支援者と同居している主な介護者の年齢層は50~60代が多く、40代は8.3%と割合としては多くありません。しかしながら上の年代と

比べると子供が小さいケースも多いだけに、いざ介護を行わなければならなくなったときの負担は決して軽くありません。

また、「人口動態統計」によれば、35~44歳の母親から生まれた子供の数は2010年に25万4,710人で、1985年時点と比べると約2.5倍となっています。10歳以下の子供を持つ40代女性は急増しているのです。

#### ◆ 介護保険料の支払いも始まる

40歳からは介護保険料の支払いも始まりますので、40代は自分も当事者であると考え、介護の不安を不安のままにとどめず、一歩踏み出さなければならない時期です。

両親に「在宅」か「施設入所」かの希望を聞いたり、親族と介護の分担などについて話し合ったり、将来に備えて会社に相談もし、介護で使える制度や支援の確認をすることも必要です。

#### ◆ 社員が相談しやすい環境整備を

共働きの家庭において育児・介護が重なった場合、やむなく離職や転職を選択する人もいます。しかし、40代における収入減は人生設計に大きな影響を及ぼすため、会社を辞める判断をする前に会社に相談するのが良策です。

会社にとっても有能な人材の流出は大きな損失であるため、社員からの相談に応じられるような環境を整備することも必要と言えるでしょう。

### 行列のできる労働相談所

遅刻や欠勤が多い者がおり、再三注意しても改まる様子がありません。先週も無断欠勤が続いたので懲戒解雇しようと考えています。当社の就業規則には懲戒解雇の定めがないのですが、懲戒解雇できますか。

### << 回答 >>

- 就業規則に懲戒解雇事由の定めがない場合、懲戒解雇はできません。普通解雇とし

て取り扱わざるを得ません。従って解雇予告または予告手当の支払が必要になります。

## << 解説 >>

懲戒解雇は解雇予告なしに即時解雇ができることから、制裁の中でも最も重い処分です。このため会社の恣意的な濫用を防ぐ観点から、監督署による解雇予告除外認定を受けるべき等の制限がかけられています。

なお、この認定は、労働者を保護する必要のない程度の悪質・重大な事由に限って行われます。必ずしも就業規則に定められた事由があれば必ず認定されるわけではありません。

そうは言っても、就業規則に懲戒解雇の定めがない場合は、そもそも認定を受けることが飛躍的に難しくなるのはもちろんですし、基準や根拠のない処分となるため後々のトラブルの種ともなります。

懲戒解雇は会社が行う制裁の一種です。制裁は労基法に定められた「相対的記載事項」に該当し、懲戒解雇をはじめとした制裁の定めをする場合には、その種類と程度に関する事項を就業規則に定めなければなりません。

この定めがなく、あるいは定められていない事由によって制裁を科すことは許されず、もし強行した場合は解雇権の濫用とされ無効となってしまいます。

制裁といえば、刑法も同じ考え方で規定されています。「こういうことをしたら、こういう罪になるよ。刑罰は懲役〇年！」がその内容です。刑法に書いてなければ刑法では罪を問えないのです。

また、この手の問題でもめれば、本人は監督署に駆け込む確率が極めて高くなります。状況によっては会社に就業規則等の提示を求められたりもします。

懲戒理由が就業規則に載っていなければ、規定不備とか言われ、会社が不利になるのは目に見えています。除外認定どころの話ではなくなります。

くどいようですが、懲戒解雇を含む制裁措置を行う場合は、必ず就業規則に記載しましょう。但

し、ありとあらゆる全ての事由を入れる必要はありません。

一般的には、多くても20~30項目を羅列しているようですが、最後の1項目に「その他、上記に準ずる・・・」の条文を入れておく方法もよく見られます。

なお、懲戒解雇としては効力がなくても、普通解雇としては有効とされることもあります。解雇に至る経緯により取扱いが異なってきます。

最後に、10人未満の事業所では就業規則の作成義務がありませんが、作成しておかないと制裁ができないことはいまでもありません。

## ◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「火、上風(じょうふう)に発すれば、下風(かふう)を攻むる無かれ。」

『孫子十三篇』その12 火攻 より

意味は「もし風上に火が出た場合は、風下の敵を攻めてはならない」ということ。

ビジネスに世界においてもそうですが、ちょっと考えれば容易に予想がつくことを考えないことで失敗する人がいます。また、よく考えないと失敗することを、考えないために失敗する人がいます。「結果」とは「経過」が積重なった上に発生するものですから、どんな「結果」にもそれを発生させる「経過」があり、その「経過」の段階に訂正さえすれば「失敗の結果」は生まれません。

風上から火を放てば風下は焼かれます。もし自分や自分の軍が風下にいるとすれば、火は自軍までを焼き尽くしてしまいます。それでは「火攻め」の意味はまったくありません。これが「経過」と「結果」の関係なのです。

この言葉は「災いを招く可能性のあることはしてはならない」ということを言った言葉なのです。