

関島事務所便り

〒125 - 0041 東京都葛飾区東金町2-7-13

電話：03-3609-7668

FAX：03-3609-0404

E-mail: sr8sekijima@yahoo.co.jp



2007年12月号

パワハラ(上司による嫌がらせ)自殺に労災

製薬会社に在籍していた当時35歳の男性社員が自殺した原因は、上司の暴言にあるとして、社員の奥さんが国に対して労災認定を求めている訴訟で、東京地裁は10月15日、原告側の請求を認め、労災であると認定しました。

◆「パワハラ」とは？

「パワハラ」とは、パワー・ハラスメントという和製英語の略称であり、一般的に、職場での地位を利用した上司によるいじめや嫌がらせのことをいいます。

今回の訴訟は、パワハラを原因とする社員の自殺を労災認定した初の司法判断とのこと。

上司のパワハラによる被害は、退職やうつに追い込まれるケースも多くありますが、これまでは労災の対象になるとは考えにくかったのです。

◆パワハラと「指導」の違いは？

上司や企業の側は、「指導」という言葉でパワハラを正当化しがちな傾向にあります。実際にはいじめや暴言、しごきという実態が存在することもある

ようです。

今回の訴訟で問題となった上司の発言にも、「存在が目障りだ」、「お願いだから消えてくれ」、「お前は会社を食物にしている、給料泥棒！」といった暴言があったようです。

男性社員は、上司のこのような発言によって自分を責め続け、ついには自殺願望から抜けられなくなってしまったとのこと。

言葉による暴力は、時に実際の暴力よりも人を傷つけることがあります。自分のストレスのはけ口として部下にあたっていることはないか、今一度自己の言動を見直すことも必要かもしれません。

大阪地裁も11月12日、パワハラ労災認定の判決を出しています。

年金加入「25年」の短縮検討

欧米等諸外国は10年以内

政府の経済財政諮問会議（御手洗富士夫キャノン会長らで構成）は、10月25日、公的年金改革について議論し、「未納者が加入しやすくなるように、25年間の最低加入期間の短縮を検討することで一致した」と報じられています。

また、2009年度に予定している基礎年金の国庫負担割合の2分の1（現在は3分の1）への引き上げを実施する方針も改めて確認したといます。

現行の年金制度は年金25年間以上（厚生年金には20年以上）加入しないと年金を受給できない仕組みになっています。そのために、加入期間不足での無年金者はかなりの数で見られ、「浮いた年金」の大多数は、期間不足によるものとも見られます。

年金受給者の場合、請求モレ期間はわずかの期間でも年金額の増加になりますが、加入期間不足の場合、たとえば、国民年金

保険料納入が24年あっても、25年に1年足りず、24年分はかけ損になります。

また、25年間も納められないという人も多く、国民年金保険料の未納者を生み出す最大の原因となっています。

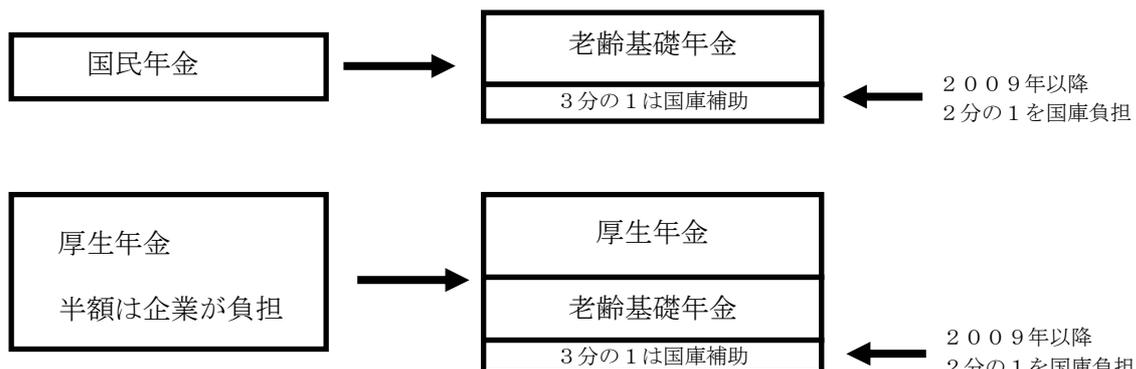
同諮問会議は、現行の保険料方式を維持しながら国庫負担割合を現行の3分の1から2分の1に引き上げる場合、消費税率に換算すると1%の財源が必要であり、全額税方式をおこなうと消費税率換算で5～7%の財源が必要との試算も示しています。

諸外国の期間要件

| | |
|------|------------------|
| ドイツ | 5年 |
| イギリス | 男11年 女9.75年 |
| 韓国 | 10年 |
| アメリカ | 10年 |
| ベルギー | 期間要件なし |
| フランス | 期間要件なし（障害年金のみ1年） |

日本の国民年金は25年間加入が条件

- ①国民年金だけの人は25年
- ②国民年金と厚生年金・共済年金の人は合計で25年
- ③カラ期間（昭和36.4～61.3の被扶養配偶者の期間等）含めて25年



パートの社会保険・労働保険



当社では、パートタイマーを採用しようと考えていますが、この場合、労災保険や雇用保険、社会保険に加入する必要があるのでしょうか。

労災保険については、必ず加入しなければなりません。雇用保険、社会保険については、当該パートタイマーの就労の形態・内容によっては加入の義務が生じることがあります。

1 労災保険

パートタイマーであっても労基法・労災保険法上における「労働者」に当たります。事業主は、法人であるか個人事業主であるかを問わず、労働者を1人でも雇用する場合には、労災保険に加入しなければなりません。

2 雇用保険

労災保険と同様、労働者を1人でも雇用すれば、雇用保険の適用事業となります。

そして、パートタイマーであっても、所定労働時間が週に20時間以上である場合には、正社員と同様の被保険者（一般被保険者）となります。

従来は、所定労働時間が20時間以上30時間未満の者は、1年以上の雇用が見込まれることを条件に短時間労働被保険者として別の扱いがなされていました。しかし、平成19年の改正により、同年10月1日以降に離職した者についてはこの区分が廃止されています。

3 健康保険・厚生年金保険

社会保険（健康保険および厚生年金保険）については、法人の事務所または5人以上の従業員を使用するほとんどの業種の個人事業所は、加入が義務付けられています。もっとも、パートタイマー等臨時に雇用される者のうち、以下のものについては社会保険の適用がありません。

- ①日々雇用される者
- ②2カ月以内の期間を定めて雇用される者
- ③4カ月以内の期間で季節的に雇用される者
- ④6カ月以内の期間で臨時の事業に雇用される者

ただし、上記の者についても、①については1カ月を超えて、②については所定の期間を超えて、③および④については上記の各期間を超えて継続雇用となった場合には、超えた初日から社会保険の加入者となります。

パートタイマーについては、1日または1週間の所定労働時間がその事業所で同種の業務に従事する一般社員の所定労働時間のおおむね4分の3以上であり、かつ、1か月の労働日数がその事業所で同種の業務に従事する一般社員の所定労働日数のおおむね4分の3以上である場合には、社会保険の適用があるとされています。

4 その他の注意事項

上記の要件に該当する場合には、使用者は労災保険、雇用保険、社会保険に加入しなければなりません。このことは、仮に労働者のほうから加入不要との申出があった場合でも変わりません。

要件に該当する以上、使用者には加入義務が発生し、その違反について損害賠償請求が認められることもありますので、注意が必要です（豊國工業事件・奈良地判平18.9.5 労判925-53等参照）。



トピックス



●労働契約法・改正最低賃金法が成立

雇用条件や転籍等の雇用ルールを明文化する「労働契約法」と、地域別に最低賃金の引上げを促す「改正最低賃金法」が、11月28日の参議院本会議で成立した。労働契約法は、有期雇用労働者を契約期間中に解雇する場合、「やむを得ない事由がある場合でなければ」解雇できないと修正され、改正最低賃金法は、「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう」との文言が追加された。

●75歳以上平均保険料は年72,000円

来年4月からスタートする75歳以上を対象とした「後期高齢者医療制度」における1人当たりの保険料が全国平均で年間約72,000円(月額6,000円)となることが、厚生労働省の調査で明らかとなった。都道府県別では神奈川県が92,750円と最も高く、青森県が46,374円と最も低くなった。(11月28日)

●保険料未納企業への納付請求権を国に付与

与党が国会に提出していた「厚生年金保険料納付特例法案」の民主党との修正案が明らかになった。企業による未払い保険料について2年(現行での時効期間)を超えても納付可能とし、納付を拒否した場合は企業名を公表する。また、国が未納企業(倒産した場合は元事業主)に対して保険料納付を請求できるようにしている。(11月24日)

●労働力人口が2030年までに約2割減

厚生労働省は、労働力人口(15歳以上で仕事をしている人と失業者を合わせた数)について、2030年には、2006年の6,657万人から約2割減少して5,584万人とする将来推計を明らかにした。なお、高齢者や女性、若者への就業支援策を進めた場合には、2030年の労働力人口は6,180万人程度になるとしている。(11月23日)

●医療機関の8割以上で労働法違反

2006年に厚生労働省が立入り検査した医療機関1,575カ所のうち、81.5%に相当する1,283カ所において労働法違反が見つかり、文書指導がなされていたことがわかった。違法な長時間労働(802件)、残業代不払い(559件)、就業規則の不整備(482件)、労働条件の不明示(334件)などが多かった。(11月15日)

●メンタルヘルス労働相談が3倍以上に

東京都は、都内6カ所の労働相談所の今年度上半期の相談状況を発表し、「メンタルヘルス」に関する相談が前年度同期(807件)の約3.3倍の2,665件となったことがわかった。また、「職場の嫌がらせ」に関する相談は前年度同期(1,781件)から約23%増の2,193件、「派遣労働」に関する相談は前年度同期(1,358件)から約26%増の1,717件だった。(11月14日)