

関島社会保険労務士事務所便り

2015年
7月号

社会保険労務士・行政書士

関島 康郎

〒125-0041

東京都葛飾区東金町2-7-12

電話：03-3609-7668

HP: <http://www.srseki.info>



厚生労働省の「パワハラ対策導入マニュアル」

◆パワハラの対策マニュアルを作成

厚生労働省は、企業内でパワーハラスメント対策に取り組む際の参考となる「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を初めて作成しました。

マニュアルは同省のホームページでダウンロードできるほか、都道府県労働局や労働基準監督署、労使団体など、全国で5万部が配布されるとのことです。

◆規模の小さい会社ほど対策不十分

2012年度に実施された「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、80%以上の企業が「職場のパワハラ対策は経営上の重要な課題である」と考えているにもかかわらず、「予防・解決のための取り組み」を行っている企業は全体の45.4%となっており、特に従業員数100人未満の企業では18.2%に留まっていることから、従業員規模が小さい会社ほど、対策が進んでいないことが明らかになっています。

◆マニュアルの内容は？

マニュアルは、職場のパワーハラスメントを予防・解決するために、(1) トップのメッセージ、(2) ルールを決める、(3) 実態を把握する、(4) 教育する、(5) 周知する、(6) 相談や解決の場を提供する、(7) 再発を防止する、の7つの項目が掲げられています。

これら(1)～(7)の実施を20社の企業が行い、そのフィードバックを参考にポイントや規定例等を盛り込みつつ解説しています。なお、マニュアルには、従業員アンケートのひな形や社内研修用のレジュメ、ハラスメント相談対応者が使う相談記録票などの資料も豊富に収録されています。

◆放置せず予防・解決の取組みが必要

職場のパワーハラスメントは、近年、都道府県労働局や労働基準監督署等への相談が増え続けています。

また、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害等での労災保険の支給決定件数が増加しているなど、社会的な問題として表面化しています。

これらの問題を放置した場合には貴重な人材を失うばかりでなく、企業側が裁判で責任を問われることもあります。こうした悪い影響や損失を回避するためにも、本マニュアルを活用してパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組みを行うべきでしょう。



取締役の傷病による労務不能の扱い

当社の取締役が自宅において心筋梗塞で倒れ、そのまま3か月入院する予定です。そのため当面、取締役としての職務はできない状態となりました。この場合、どのような保険給付があるのでしょうか。取締役は傷病手当金を受けられるのでしょうか。

このような場合、医療機関への医療費の支払いが高額になる可能性が非常に高いので、まず、「限度額適用認定証」の申請を行います。

次に、取締役としての職務ができない期間において役員報酬が減額、あるいは不支給になる場合は、健康保険から社員同様に「傷病手当金」が受けられます。しかし、役員報酬が従来どおり受けられる場合は支給されません。それらを確認し、該当する場合は申請します。

1 「限度額適用認定証」の利用

医療機関等において医療費の支払いが高額になった場合には、高額療養費制度によって、事後、自己負担限度額を超えた金額を払い戻してもらうことが可能です。しかし、後から払い戻されるとはいえ、一旦は多額の費用を用意しなければなりません。

それに対して限度額適用認定証は医療機関に医療費を支払う際に窓口で被保険者証と併せて提示すると暦月（1日から月末まで）ごとの支払いを「自己負担限度額まで」とすることができ、多額の医療費を用意することや、事後に高額療養費を申請する必要がなくなる制度です。

2 取締役の傷病手当金について

傷病手当金は、病気やケガで休業中に健康保険の被保険者とその家族の生活を保障するために設けられた制度で、国民健康保険にはない制度です。その主な内容は次のとおりです。

(1) 支給要件

次の①から④の条件を満たしたときに支給されます。

- ①業務外の事由による病気やケガの療養のための休業であること
- ②仕事につくことができないこと
- ③連続する3日間を含み4日以上仕事につけなかったこと
- ④休業した期間について、給与の支払いがないこと

(2) 支給期間

同一の傷病について支給を開始した日から最長1年6ヵ月

(3) 支給額

傷病手当金は、1日につき被保険者の標準報酬日額（標準報酬月額 \div 30）の3分の2に相当する額（1円未満四捨五入）が支給されます。

(4) 支給手続き

通常、傷病手当金を申請する場合は、出勤簿（タイムカード）と賃金台帳のコピーを添付しますが、**取締役の場合は、これらを用意することができないことが多いので、「役員報酬を支給しないこととする取締役会議事録」を作成し、そのコピーを添付することになります。**

なお、健保組合の場合はそれ以外に源泉所得税の納付書のコピー等を追加で要求されることがありますので、事前に確認するとよいでしょう。

最低賃金不払いなどで事業主を逮捕・送検

東京労働局 昨年度は54件送検

◆前年度より4件減少

東京労働局は平成26年4月から平成27年3月までの1年間に、合計54件を司法事件として東京地検へ送検しました。

送検の発端は労働者等からの申告・告訴・告発が75.9%を占め、次いで災害発生が18.5%、監督等によるものは5.6%です。

◆違反事項の主な内容は

(1)労働基準法違反・・・31件

労働基準法に関する違反により送検したのは31件で、一番多かったのは、賃金不払の17件でした。その他、36協定に定める時間を超えて長時間労働に従事させた、休日を与えていなかったなど労働時間に関するものが4件、割増賃金の不払が4件など。

(2)危険防止措置義務違反・・・12件

労働安全衛生法に関する違反により送検した23件のうち、危険防止措置義務違反が12件でした。そのうち、墜落・転落災害を契機とした送検事案が10件でした。

(3)労災かくし・・・・・・・・・・11件

休業4日以上労働災害が発生した場合には、その都度遅滞なく、所轄の労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出することになっています。『労災かくし』とは、労働災害の発生に際し、その発生事実を隠ぺい

するため、労働者死傷病報告書を提出しないものをいいます。

事例1 託児所を営むA社は、労働者Bの平成24年1月分賃金17,250円、労働者Cの同年2月分賃金80,690円の合計97,940円を所定の各賃金支払期日である同年2月29日、同年4月4日に全額支払わず、法で定める東京都最低賃金を支払わなかったもの。労働者14名が不払賃金（合計約221万6千円）の行政指導による救済を求め労働基準監督署に申告に及んでいたが、A社は労働基準監督署の行政指導に従わなかった。A社の代表者は、再三の出頭要求に応じなかったことなどから、逮捕の上、送検したものの。

事例2 パン製造販売業を営む会社のパートタイム労働者3名（時給900円～950円、1日の所定労働時間6時間）に対し、平成25年12月1日から同月31日までの間、最長で月139時間に達する時間外労働を行わせ、時間外労働協定の延長時間の限度を超える違法な時間外労働を行わせていたもの。また、同期間、本来支払うべき時間外労働に対する割増賃金のうち3割程度しか支払っていなかった（一人当たり最大で約11万円/月の時間外手当の不払が発生）もの。

		災害調査	監督等	申告・情報	告訴・告発	合計
労働基準法、最低賃金法等関係		0	3	7	21	31
内	賃金・退職金不払			6	11	17
	労働時間・休日		2		2	4
	賃金不払残業		1	1	2	4
訳	解雇の予告				1	1
	その他				5	5
労働安全衛生法関係		10	0	13	0	23
内訳	機械等・墜落等の危険防止措置	10		2		12
	労災かくし			11		11
	その他					0
総処理件数		10	3	20	21	54
割合		18.5%	5.6%	37.0%	38.9%	100.0%

●「心の病」労災認定が過去最多 497 人

厚生労働省が 2014 年度の労災補償状況を公表した。「心の病」で労災請求をした人が 1,456 人（うち認定者 497 人、自殺・自殺未遂者 99 人）で、いずれも 1983 年の統計開始以来最高となった。認定者が最も多い業種は道路貨物運送業で、社会保険・社会福祉・介護事業、医療業と続く。脳・心臓疾患で労災認定された人も 277 人で、前年度からは減少したがここ数年 300 人前後の高止まりが続いている。（6 月 26 日）

●女性活躍推進の重点方針 マタハラ防止

女性活躍推進のための政府の重点方針がまとまった。（1）女性参画拡大、（2）社会課題の解決を主導する女性の育成、（3）女性活躍のための環境整備、（4）暮らしの質の向上、（5）女性活躍の視点による予算編成の総合調整の 5 つが柱。マタハラ防止のための関連法案を来年の通常国会に提出するほか、女子学生に理工系の進路を選択してもらうための産学官による支援体制構築など、2016 年度予算への反映をめざす。今後は毎年 6 月をメドに新たな女性活躍推進の重点方針を決定し、翌年度の予算の概算要求に反映させる考え。（6 月 24 日）

●遺族補償年金の男女差は「合憲」

公務員の配偶者が亡くなった場合の遺族補償年金について、女性は年齢を問わず男性は 55 歳以上とする受給要件が憲法の「法の下での平等」に違反するかが争われた控訴審判決で、大阪高裁は、「現在の社会情勢でも妻は年齢を問わず独力で生計を維持するのは困難で、男女の受給要件を区別した規定は憲法に違反しない」として、一審の違憲判決を取り消し合憲と判断した。原告の男性は上告する方針。（6 月 20 日）

●「同一労働同一賃金」推進法案が衆院で可決

衆議院本会議で、「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案」（「同一労働同一賃金」推進法案）が可決された。同法案は正規・非正規などの雇用形態による待遇格差の是正を目指して提出されたもの。当初は「待遇の均等」を目指していたが修正により骨抜きになったとの指摘がなされている。（6 月 19 日）

●総務省のテレワーク利用職員 前年 3 倍目標

総務省は、テレワーク（インターネットなどを活用した自宅などでの勤務）の利用職員数（年間）を前年度の約 3 倍に相当する 1,000 人とする目標を打ち出した。「テレワーク推進」

を掲げる同省では、課長クラス以上の職員は年 2 回以上、育児・介護が必要な家族がいる職員は月 1 回以上、テレワークを利用する目標を掲げている。また、7 月 6 日から 5 日間を「総務省テレワークウィーク」として職員に積極的な利用を促すことも決めた。（6 月 16 日）

●「不当解雇の金銭解決制度」導入を検討へ

内閣府の規制改革会議が「規制改革に関する第 3 次答申」を公表し、裁判で不当解雇と認められた場合に労働者が申し出れば金銭補償で解決できる制度について、有識者会議を新設して年内にも導入検討を始める方針であることがわかった。解雇をめぐる紛争を早期に解決する狙いがある。（6 月 16 日）

●個別労働紛争の相談「パワハラ」が最多

厚生労働省が「平成 26 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表し、総合労働相談で最も多かったのはパワハラに相当する「いじめ・嫌がらせ」（6 万 2,191 件）で、3 年連続で最多となったことがわかった。以下、「解雇」（3 万 8,966 件）、「自己都合退職」（3 万 4,626 件）、「労働条件の引下げ」（2 万 8,015 件）と続いた。（6 月 12 日）

●労災休職中の「打切補償条件に解雇可能」

明確な定めがなかった打切補償による解雇と労災保険の関係について争われていた専修大学事件の上告審で、最高裁第二小法廷は、「労災保険の給付金は療養費に代わるものと言え、国の労災保険の給付を受けている場合、補償金を支払えば解雇できる」とする初の判断を示した。そのうえで、解雇無効とした二審判決を破棄し、東京高裁に審理が差し戻された。（6 月 8 日）

●125 万件の年金情報が流出

日本年金機構は、外部からサイバー攻撃を受け、約 125 万件分の年金情報が流出したと発表した。流出した情報には年金受給者および加入者の個人情報（基礎年金番号、氏名、生年月日、住所）が含まれていた。（6 月 1 日）

