



社会保険労務士法人・行政書士事務所

オフィス・サポートNEWS

〒104-0032東京都中央区八丁堀1-3-2佐藤ビル4F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
URL <http://www.officesup.com> E-mail info@officesup.com

第15号 2010年5月
発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

時言

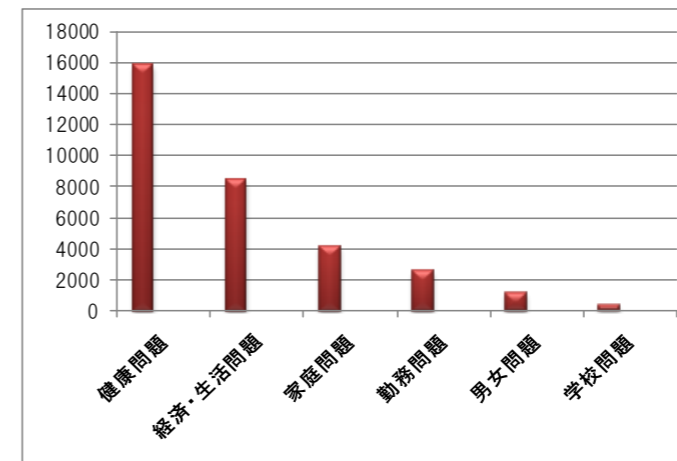
12年連続3万人台の自殺者

【2009年統計の特徴】

警察庁は、昨年1年間に全国で自殺した人は前年比1.8%増の3万2845人と発表しました。12年連続で3万人台です。新聞報道にその特徴をみると…

- ①年齢別にみると、50代(19.8%)、60代(18.1%)、40代(16.0%)の順に多いが、前年比では40代が5.9%増と最も増加率が高い。
- ②20代、30代の自殺率は過去最悪で、この世代では死亡者数全体の40%以上を自殺が占めている。
- ③自殺原因で最も多いのは健康問題、次に経済・生活問題だが、経済・生活問題が前年比13.1%増と際立ち、中でも失業が65.3%増、生活苦が34.3%増と大幅に増加している。
- ④職業別では、無職者が57.0%を占めており、なかでも「年金・雇用保険等生活者」が18.4%に上り、際立っている。

【自殺者の原因】 (警視庁。原因の重複あり)



東大・三四郎池(東京都文京区・本郷)

【一人の自殺者の背景に】

1年間3万人の自殺者数は、1年間の交通事故死の6倍以上にあたります。

また、自殺未遂者は自殺者の10倍という説もあり、毎年30万人が自ら命を断とうとしていると考えられます。さらに一人の自殺(未遂)によって、周囲の5~6人が深刻な心理的影響を受けると言われており、毎年150万人の人が自殺の問題で悩みながらも誰にも相談できない現状があるといえます。

【ストレス社会と自殺率】

人口10万人当たりの自殺者で表わされる「自殺率」は世界で8番目の25.5。これはアメリカの2倍以上、主要8カ国(G8)ではロシアに次ぐ水準となっています。

高い自殺率の背景には、バブル崩壊後の日本社会の変容があります。年功序列型の終身雇用の崩壊、機械的な成果主義の導入、「勝ち組・負け組」といった言葉で表されるストレスの強い社会へと移行してきました。ロシアの高自殺率も、「共産主義体制」が崩壊し、競争主義社会へと移行していく中で、国民が不安定な社会から非常に大きなストレスを受けているためと思われる。

各省庁も自殺防止対策に力を注いでいるようですが、キャンペーン的なものにとどまっています。NPOによる取り組みもまだまだ部分的。雇用対策、生活者対策含めた根本的な対策が急務です。

今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番「顧客名簿と職員名簿の紛失事件がありました。処分対象と処分の程度はどうすれば？」
- 3面 メンタルヘルスを考える 「キャリアについて考える①」
- 4面 「行政書士の事件簿」 「偽装結婚と本物の結婚との狭間で」
- 5面 「税金おとな相談室」 税理士・関根忍先生の連載
- 5面 年金相談の現場から 「国民年金の加入可能年数を上回る保険料を払ってしまった。取り戻すことはできないか？」
- 6面 職場のQ&A 「試用期間の延長について」 「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「試用期間の延長について」

Q 当社は試用期間を3カ月と就業規則に定めておりますが、今回、もう少し様子を見た方が良いのでは?と思う従業員がおります。その場合、試用期間を延長することは可能でしょうか?

A 試用期間は、主に書類や面接では判断できない新入社員の実力や適格性などを会社が見極めるための期間とされています。

試用期間中は正式採用後に比べて解雇がしやすくなっております。労働基準法等で期間の上限は特段定められてはいません。ただし、見極めに必要な期間を超えて設定することは望ましくないとされ、最長でも1年と解釈されています。

さて、試用期間の延長については、原則として、以下の全てが満たされている場合を除いて、会社が一方的に延長することはできません。

- ①就業規則や労働契約書に試用期間を延長する場合があることを記載していること
- ②試用期間延長に合理的な理由があること

①については、「試用期間の延長は従業員の不利益になるので、延長の可能性や理由・期間を就業規則などで明示すべき」とする見解がある一方で、「延長は従業員にも一度チャンスを与えるということであり、必ずしも不利益とは言えないので明示不要」という見解もあり、専門家の見解も分かれるところです。

いずれにせよ、本人にとって不安定雇用の状態を継続させることには変わりはありません。延長を申し渡す際には、「本採用を決めかねる理由」「試用期間を延長する理由」等について明確に説明し、試用期間延長中の課題や目標を設定し、現状の改善がない場合には本採用できない(＝解雇する)ことを労使双方で確認し、延長中も教育・指導を怠らないようにしなければなりません。

となりの弁護士

パートナーズ法律事務所長
弁護士 原和良

「できそこない」



人間は、そもそも「できそこない」である。どんなにりっぱに見える人物でも、何か足りないところ、弱点はある。何も悩みがないという人はいない。

弁護士は、トラブルを抱えた人を相手に仕事をする。離婚、相続、交通事故などによる家族の死、会社倒産や自己破産など人生の深刻な悩みを背負って依頼人は事務所に来る。その多くの人々は精神的に打ちひしがれ、実際精神的に病んでいる人も相当数に上る。依頼人はすべて「自分はこの世で一番不幸な人間」である。「一番不幸な人間」を励まし立ち直らせるサポートが弁護士の仕事である。

依頼人には二つのタイプがあって、立ち直るために弁護士の言うことをよく聞き、必要な資料や準備をきちっとやってくれるタイプが一つ。このタイプの依頼人とは、事件の処理もテンポよく進み、効率的に事件解決が図られていく。

もうひとつは、決めたことがなかなか守れないタイプ。打ち合わせでは調子のいいようなことを言いながら、自分のことなのに何も準備しない。時には三カ月、半年と連絡も取れない。悪気がないのかもしれないが費用も払わない。こんなタイプの依頼人を持つと自分是谁のために苦労しているのかと考えてしまうのである。

病院でいえば、アルコールがやめられないアルコール依存症の患者タイプである。

世の中は常識で動く。我々も常識に沿って事件を処理する。だがしかし、常識の通じない人の中にこそ目を見張る快挙を成し遂げる人がいるのも事実である。

そんなの無理だ、破産した方がよい、とアドバイスした人が、弁護士の助言も聞き入れず、あるいは聞いたふりをしてアドバイスに従わず、さんざん事務所に迷惑をかけるが結果的に事業に成功し億の借金を返済したりするのを見ると、人生は自分の常識だけで判断してはいけないのだとつくづく反省させられる。

抱えているのだが、「あいつは気が狂っている」「できそこない」と揶揄されながらも、世の中の常識に反して生きていく「できそこない」に何とも愛着を感じてしまう。こんな非常識な人々がいるからこそ、これまでの常識を打ち破る新しい考えや事業ができていくのだからと思う。人間誰でも困難にぶつかり人生を投げ出したくなることもあるが、そう考えると、「できそこない」にも生きていく十分な意味がある。私もできそこないだが、できそこないのあなたも十分この世の中に生きていく意味があるのだ。

編集後記——便利な世の中になって、リアルなコミュニケーションが少なくなっています。過度な競争主義が人間関係の希薄化にますます拍車をかけているようにも思います。先日浅草の「三社祭」に行ってきましたが、地域の連帯感とそのエネルギーを見せつけられました。それは日本独自の文化や良さである

思う一方で、私たちが仕事や家庭だけのかかわりにとどまることなく、地域や社会にかかわっていくことの必要性を改めて感じました。新事務所に移りオフィス・サポートはより多くの人々に囲まれることとなります。これから人と人とのつながりを大切にしていきたいと思えます。(N)



顧客名簿と職員名簿の紛失事件がありました。 処分対象と処分の程度はどうすれば？

Q ある職員が自宅で作業するため、顧客名簿約1万人分と職員名簿4百人分の入ったUSBメモリーと書類を持ち帰り、帰路途中にそのカバンを置き忘れてしまうという事件が発生しました。顧客名簿には昨年1年間の顧客ごとの取引高が、職員名簿には昨年の年間所得金額が含まれています。いまのところカバンは見つかっておらず、お客様にはお詫びの連絡をするなど対応しているのですが、就業規則上の一定の処分についても検討しています。処分は、本人はもちろんですが、上司や役員も対象にしなければならないのでしょうか？処分の程度はどの程度が妥当なのでしょうか？

A 【個人情報管理規程の整備を】
個人情報の流出は、その企業の社会的信用の喪失だけでなく、その対応に要する労力・費用もばかにならず、場合によっては裁判で損害賠償請求される可能性もあります。したがって、きちんとした規程の整備とその厳格な運用が求められています。処分を考える際も、個人情報管理規程が整備されている場合と整備されていない場合とでは大きく違ってきます。

個人情報管理規程には、①個人情報の定義、②個人情報の利用に関する許可を得ている者についてのみアクセスできる旨の定め、③外部への持ち出し・複製等の禁止、④利用許可を得た者のみが利用できる旨の定め、⑤保管方法（アクセス制限、施錠等を含む）、⑥閲覧、コピーするときの許可手続きの定め、⑦損害を与えたときの制裁、損害賠償の定め、などが規定されている必要があります。

【管理職と役員との責任の所在】

個人情報管理規程がある場合には、その規程に反した者、とくに事件の行為者の責任が相対的に重くなると思われれます。逆になかった場合には、行為者の責任だけでなく規程整備あるいはそれに準ずる指導を怠った責任として管理職や役員との責任が相対的に厳しく問われざるをえません。

そもそも管理職には、部下を管理するという職務専念義務があります。通常、就業規則にも、管理職としての責任や処分を考える基準として、「管理監督を怠ったとき」とか、「職務を懈怠したとき」という規定がおかれていると思います。

今回の不祥事が、①日常的に管理職が部下に

対する指導を徹底していたにもかかわらずまた起きてしまった事件なのか、それとも、②ずさんな個人情報の管理で指導も行われておらず、個人情報を社外に持ち出されることもしばしばあるなかで、必然的に起きた事件なのか、この点をよく調査する必要があります。とくに②の場合は、管理職が今回のような事故を予見し回避することが可能であったにもかかわらず、回避する義務を果たさなかったという責任が問われます。

役員としては、管理職に問われる上記の回避義務の責任だけでなく、規程を整備する責任も問われざるを得ないでしょう。

以上の点をよく調査、検討のうえ、責任の所在を明確にしてください。

【処分の程度を考える基準】

今回の事件が、行為者が「故意」に起こしたり、何度も注意されていたにもかかわらず「しばしば（注意を）守らず」起こした場合は懲戒解雇も検討しようと思いますが、お聞きする限りでは今回に限り偶然起きた事件のようです。

また、紛失した個人情報を悪用する事件が起き大きな社会問題になり会社の責任が問われた場合にも、懲戒解雇処分を検討すべき場合があります。

これらの懲戒解雇に該当するケースを除けば、通常は、就業規則に基づき解雇以外の処分を、各当事者の責任に応じて行うのが妥当だと思います。なお、会社役員は、就業規則の適用対象ではなく会社との委任契約に基づく存在ですので、減俸などの処分は取締役会などでの決定と本人の同意が必要になりますので、ご注意ください。



〈国民年金の加入可能年数を上回る保険料を払ってしまった。 取り戻すことはできないか？〉

Q 昭和12年2月14日生まれです。私の生年月日の場合、国民年金の加入可能年数が35年（420ヵ月）と聞いていますが、その後も保険料納付書が来ていたので、結局430ヵ月分の国民年金保険料を納めてしまいました。年金事務所に「余分に払った10ヵ月分返してほしい」と言ったのですが、返してくれず説明を聞いてもよくわかりません。（G郎）



【加入可能年数とは？】

国民年金制度が発足したのは昭和36年4月1日ですから、その前日に20歳以上の人（昭和16年4月1日以前に生まれた人）は、60歳に達するまでに40年間の加入期間を満たすことができません。そこで、これらの人については、昭和36年4月1日から60歳に達するまでの期間しか国民年金に加入できません。これを加入可能年数といいます。加入可能年数は、生年月日に応じて、たとえばあなたの生年月日（昭和11年4月2日～昭和12年4月1日生まれ）の人は35年（420ヵ月）となっています。

加入可能年数すべてが保険料納付済期間で満たされていれば、満額の老齢基礎年金（792,100円）が支給されることになります。逆に、加入可能年数に満

たない（月数でいえば「加入可能年数×12」に満たない）場合は、その不足する期間に応じて減額されることになります。

【60歳までの保険料納付義務との関係】

たしかにあなたの場合は、35年（420ヵ月）分の保険料を払いさえすれば、満額の老齢基礎年金がもらえたのです。ところが、加入可能年数というのは免除制度的な意味合いを持った制度であり、もう一方で、法律上60歳に達するまで国民年金保険料を払う義務があります。だから年金事務所は10ヵ月分を返してくれないのです。

ですから「損をした」と言えないこともないのですが、40年（480ヵ月）払わなければ満額の老齢基礎年金をもらえない人から見れば「得をした」とも言えるのです。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第15回)

■祝！都心進出～銀ブラのお誘い～

オフィス・サポート様、都心進出おめでとうございます！

今回はいつもと趣向を変えて、銀座周辺のお勧めのお店などを紹介します。銀ブラなどはいかがですか？

銀座でお食事というと、高級なイメージがありますが、そんなところは行けないので、庶民的に「カツカレー」をいただきます。

『グリルスイス』

といっても普通のカツカレーではなく、元祖です。あの巨人の千葉茂さんのアイディアで初めてカツカレーを作ったお店です。めんどくさがり屋の発明品です(笑)。

さて、おなかいっぱいになったら、次はスイーツです。

『銀座 甘楽(かんら)』

和菓子屋さんなんです小さなメロンパンやどら

税理士 関根 忍



焼きがかわいらしく売ってます。メロンパンは『メロンマン』で、お饅頭。甘すぎない餡です。どら焼き（銀六餅）もモチモチ。

『銀座 中条』

お土産に楽しいのが『あんみつ大福』。冷凍で持ち帰りができ、解凍してから食べます。大福からみつ豆や寒天が出てくると、なんだか嬉しくなります。

さて、ちょっと一杯のお時間でしょうか？『やす幸』

値段が出てない、敷居の高～いおでん屋さん。でも『えび芋』とか『大根』とか、一度食べたら忘れられない味です。誰かに連れて行ってもらうのがベスト(笑)！

食べてばかりの銀ブラですが、お土産は松屋が三越で、高級ブランドでも買って帰りましょう。奥様のご機嫌取りに(笑)。