



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19号 2010年9月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

時言

自殺・うつ病による経済的損失2兆7千億円

【厚生省の2009年推計額】

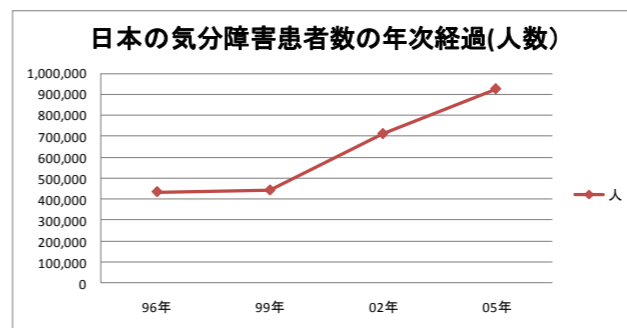
厚生省は、2009年にあった自殺やうつ病での休業や失業などによる経済的損失が推計で約2兆7千億円にのぼると推計を公表しました。同省の依頼を受けた国立社会保障・人口問題研究所の推計の根拠は下記によります。

① 自殺死亡がゼロになることによる稼働所得の増加 (1兆9028億円)
② うつ病による自殺と休業がなくなることによる労災補償給付(労災年金を含む)の減少 (456億円)
③ うつ病による休業がなくなることによる賃金所得の増加 (1094億円)
④ うつ病がきっかけとなって失業することがなくなることによる求職者給付の減少 (187億円)
⑤ うつ病がきっかけとなって生活保護を受給することがなくなることによる給付の減少 (3046億円)
⑥ うつ病がなくなることによる医療費の減少(国民医療費の精神疾患医療費総額のうち、生活保護医療扶助の重複を除く額) (2971億円)

メンタルヘルスという数字で表わしづらい問題を、具体的な損失額で表わされると、あらためて問題の大きさに驚かされます。

【1999年からうつ病患者が急増】

グラフは厚生省が行った日本の気分障害患者数(うつ病が大半である)の調査結果です(3年ごとに医療機関



を通じて調査)。1996年43万3000人、99年44万1000人とほぼ一定だった患者数が、1999年頃をターニングポイントに急増し、2002年71万人、2005年92万4000人という数字です。

なぜ1999年以降うつ病患者数が急増したのか。本屋では「うつ病コーナー」が設けられるほど出版が相次ぎ、諸説入り乱れています。バブル経済の崩壊による不況、失業率の高止まりなど社会全体のストレス増が原因とする説はかなり広がっています。一方、うつ病の新薬が1999年に日本に導入され「うつ病大キャンペーン」のもと、いままですうつ病とはみなされなかった症状の人々が相次いで通院し始めたという説もなかなか興味深い(富高辰一郎氏・産業精神医学)。

【企業も積極的メンタルヘルス対策を】

国家公務員のメンタル休職者の急増は指摘されて久しいですが、民間企業も例外ではありません。大阪産業保健推進センターの調査(従業員300名以上の全事業所対象に実態調査)によれば、2000年度から2004年度にかけてメンタル休職者337名から1190名へ3.5倍化したといえます(うち7割がうつ病休職者)。それに伴う大きな経済的損失を各企業も受けているといえます。

うつ病の症状も、「非定型うつ病」(現代型うつ病、新型うつ病、自己愛型うつ病等の名称)の増加が大きな問題になっています。従来型一本やりのうつ病対策では対処できなくなっているのです。

メンタル休職者をいかに防止するか、いかに柔軟な対応を行うか、復職を図るシステムの構築など、積極的なメンタルヘルス対策が必要になってきているようです。

職場のQ&A

「半日有給休暇を使用した日の時間外労働について」

Q 先日、社員Bが半日有給休暇(午後休)の申請をしたのですが、その日は顧客対応で12時に終業すべきところが14時(昼食休憩なし)になりました。勤務表を回収したところ、Bからその日について2時間分の残業申請がありました。この残業に対して、割増賃金を支払わなければならないのでしょうか？

当社は完全週休2日制、1日の所定労働時間は7・5時間で、変形労働時間制は導入していません。また、半日有給休暇の使用は、午前休(8時半～12時)と午後休(13～17時)の2パターンのみ認めております。

A 有給休暇を使用した日(時間)を勤務したものと見て扱い、当該日(時間)に出勤した場合、その時間数に応じて割増賃金を支払っている会社が多いように見受けられます。労働基準法では、「有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。(第136条)」と定めています。

また、有給休暇付与日数にかかる出勤率の計算においては、有給休暇を使用した日を出勤したものとして取り扱うように定められています。勤務したものととして取り扱うようには定められていません。

従って、社員Bの12～14時の勤務については、その日の労働時間は8時間以内なので、その週の労働時間の合計によりま

す。週40時間以内であれば、割増賃金を払う必要はありませんが、通常時給換算の賃金を支払わなければなりません。週40時間を超えたのであれば、40時間を超えた時間数分については、割増賃金を支払う必要があります。さらに、1日8時間以内、週40時間以内であっても、所定労働時間を超えている部分については、通常時給換算の賃金を支払わ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



「連帯保証人」

絶対迷惑をかけないから、と親族や親友に頼まれてなった連帯保証人。しかし、世の中には絶対はない。債権者は、借りた本人が返せないときに備えて、本人が返済できないときに代わり返済をしますという約束を連帯保証人と締結する(保証人には、連帯保証人と通常の保証人があるが、通常の保証人は、本人に支払い能力があるときはまず本人に請求せよ、本人が無一文になってから自分に請求に来いという権利があるが、連帯保証人は理由のいかんに関わらず、本人が支払わない場合は支払を拒絶できないという極めて重い責任がある)。

連帯保証は、貸主との契約である。絶対に迷惑をかけないという債務者の約束は、貸主には通用しないのはおわかりだろう。貸主に自分は騙されたといくら言っても取り合ってくれない。

だから、よっぽどのことがない限り安易に連帯保証人を引き受けるべきではない。自分が最後は返済する覚悟が必要である。

② 処理がよいかいなのは、相続に絡む連帯保証問題である。夫がそれなりの資産を残して他界した。妻と子どもたちがその遺産を相続する。しかし、夫は友人のために5000万円の銀行借入れの連帯保証人となっていた。夫は家族に黙って連帯保証をしていたから、相続時に誰もそんな連帯保証債務が存在するとは知らなかった。債務者である友人も、当時は商売も順調で毎月遅れることなく返済を続けていたから銀行から何の連絡も来ない。ところが、夫死亡後3年たつて、友人の商売が行き詰まり返済が不能になった。銀行は、連帯保証人の相続人らへ返済を要求してくる。

このような場合、最高裁の判例では、相続の開始を知ってから3カ月以内という相続放棄の規定(民法第915条)を拡大解釈して、3カ月を経ても債務の存在を知らなかったときは相続放棄を認めてあげるにより救済を図ろうとしている。しかし、放棄をすると相続したプラス財産も清算しないといけない。現実には、相続した家に居住していたり、預貯金を使っていたり、また事業として承継していたりすると、そんなに簡単に相続への巻き戻しはできないのである。

相続時に連帯保証債務が存在することをわかっていれば、覚悟もできたであろうし、やりようもあったであろう。一昔前は、貸し手の金融機関も事情を理解しある程度現実的な話し合いができたが、金融機関には今そんな余裕もなく、容赦なく取り立てがなされる。

③ 信用力の弱い中小企業の場合、必ず融資には社長個人の連帯保証や自宅等の不動産の担保が要求される。無担保の融資の拡充、連帯保証人の責任の軽減、相続人の連帯保証債務の相続についての責任軽減など、これらの問題は、国の政策として立法的解決を期待したいところである。

編集後記

知人が湿疹にかかりました。近くの病院に行きましたが、内科、皮膚科と回されたあげく、結局的外れな診断結果しか出なかったようです。仕方なく時間がかかる大学病院へ行って診てもらおうと、原因不明とのことでしたが、適切な治療方向が示され、ようやく今は快方へ向かったとのことでした。お医者さんは皆さん、

各専門分野における深い知識と経験をお持ちです。例えば大学病院ではこれに加えて、一つの専門領域だけにとらわれない交流が活発に行われることから、幅広い視野を持ったプロフェッショナルが生まれてくる、ということなのでしょう。私どもも小さい事務所だけに心に留めておきたいお話でした。(N)



子会社の経営不振の責任をとらせて解雇、減俸を検討しているが…

～「法人格否認の法理」はどういう場合に適用されるのか？～



弊社が100%株を所有し、代表取締役も弊社社長が兼任している子会社があります。この3年間連続赤字が続き、弊社から資金を持ち出さざるを得ない状況となっています。いま子会社を解散するかどうか検討しているところです。従業員が3名いるのですが、会社の解散となれば当然3名の解雇ということになります。解散まで至らなくても大幅減俸は避けられません。従業員からは、「経営不振の責任をとり、いかなる処遇をも受ける所存である」旨の誓約書を提出してもらっています。解雇、減俸は可能でしょうか？



【「株主有限責任の原則」と「法人格否認の法理」】

会社法上、「株主の責任は、その有する株式の引受価額を限度とする」（104条）と定められ、それ以上に会社の債務や損失について責任を負うことはありません。これを「株主有限責任の原則」といいます。だとすれば、親会社は、雇用契約も含め子会社が締結している契約について責任を負うことはないということになります。

一方、会社がある個人の業形態で、会社イコール個人といえるような場合とか、節税や労働組合対策などのために会社を解散したり新たに作るなど法人格を濫用するような場合にまで、「有限責任の原則」を享受することができないとする考え方が、最高裁判例やその他の裁判例で確立しています。これを「法人格否認の法理」といいます。

【子会社の雇用に責任を持たなければならない場合】

労働法の分野においても「法人格否認の法理」を適用する裁判例があちこちに現れています。どういった場合に、子会社の法人格が否認され親会社が雇用に責任を持たなければならないのでしょうか？2つの裁判例を紹介します。

株式会社において、法人格が全くの形骸にすぎないというためには、単に当該会社の業務に対し他の会社または株主らが、株主たる権利を行使し、利用することにより、当該会社に対し支配を及ぼしているというのみでは足りず…、当該会社の業務執行、財産管理、会計区分等の実態を総合考慮して、法人としての実体が形骸にすぎないかどうか

法人とは名ばかりであって子会社が親会社の営業の一部門にすぎないような場合、すなわち、株式の所有関係、役員派遣、営業財産の所有関係、専属的取引関係などを通じて親会社が子会社を支配し、両者間で業務や財産が継続的に混同され、その事業が実質上同一であると評価できる場合には、子会社の法人格は完全に形骸化しているということができ、この場合における子会社の解散は、親会社の一営業部門の閉鎖にすぎないと評価することができる（第一交通産業ほか事件・大阪高裁平19.1.26）

上記裁判では、子会社の従業員の未払い賃金（退職金含む）を親会社が支払うこと、解雇は無効であり子会社の従業員は親会社で雇用すべきことを命じました。

【「誓約書」の効力】

御社の場合、子会社の株を100%所有していること、社長が兼務であることなどから判断して、もし争いになった場合、「法人格否認の法理」が適用されるリスクがあります（もちろん財産の所有関係や業務執行の実態等を総合考慮しなければなりません）。その場合、従業員から提出されている「誓約書」はほとんど意味を持ちません。むしろ、「強制的に書かされたもので、任意の意思表示ではない」と主張されてしまう可能性があります。

したがって、解雇は避けた方が無難と思われる。よく話し合っ、経営実態にあった給与額の設定等を行うべきでしょう。



＜会社の借金の返済と在職老齢年金との調整～ある経営者の悩み＞



私は昭和26年生まれで、来年60歳になります。父がはじめたスーパーの経営を引き継いだのですが、店舗拡大のため銀行から昔借りた銀行からの借金を返済している途中で、完済まであと5年ぐらいかかります。給与を多く出すと年金をもらえなくなるという話を聞きました。借金も返済し、かつ、安心できる老後のためアドバイスをいただけないでしょうか。



【在職老齢年金の仕組み】

給与が多すぎると年金が支給停止されるといえるのは在職老齢年金制度のことです。老齢厚生年金の受給権者が厚生年金保険の被保険者である場合、給与額（正確にいえば「総報酬月額相当額」＝標準報酬月額＋年間賞与額の12分の1）と年金基本月額（老齢厚生年金の年額の12分の1）との合計額が一定額（支給停止調整開始額）を超えると支給停止が始まり、一定の基準を超えると全額支給停止になります。60～64歳の場合支給停止調整額は28万円、65歳以上の場合支給停止調整額は47万円です。仮にあなたの年金基本月額が15万円だとすると、来年からの給与額を13万円以内にするならば年金は支

給停止されることなく全額もらえ、13万円を超すと少しずつ支給停止が行われることとなります。

【65歳までと65歳以降のライフプランを】

1つの考え方として、64歳までは給与額を低く抑え、年金も満額もらい、かつ、借金を返済してしまう、65歳以降は給与額を多くし、年金とあわせて安心した老後を暮らすというのもあるでしょう。また、在職老齢年金は60歳以降も厚生年金の被保険者である場合の制度ですから、法人による事業ではなく個人事業としてスーパーを経営する（個人事業主になる）ならば、もともと年金の支給停止など心配する必要がありません。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第19回)

税理士 関根 忍



■ 会社をつくろう！（その2）

白子さんは「合同会社」で会社を立ち上げることにしました。最初のうちは細々と、売上が伸びてきたら「株式会社」にする目論見のようです。

さて、白子さんが心配していた融資の件ですが、正直、資本充実の要件からは、銀行も二の足を踏むかもしれません。しかし、この不景気です。資本金が充足していても、経営の根本がはっきりしない中では、融資はそう簡単には受けられませんね。

そこで、中小企業庁の「創業者支援制度」の活用があります。詳しくは区役所などで確認してほしいのですが、会社設立3年以内の新規企業者について、区役所などを窓口として支援（融資）する制度があります。

これは、経営計画における一か月の売り上げの3倍程度を目安とし、無担保・低金利での融資が受けられるなどの制度です。何度かの面接を経ての融資

決定になりますので、時間的な余裕を見ての利用をお勧めします。

政府としても、雇用の創造や法人税収入の増加を見込んで、起業をバックアップしているというわけです。

話は戻りまして、白子さんは「株式会社」化を目指しています。そのためには利益を出し、社内留保を拡充しなくてはなりません。

合同会社は、その資本が300万円まで充足されないと、配当金などの分配が禁止されています。また、株式会社への組織変更は、債務超過の状態では組織変更が出来ないことになっていますので、順当に黒字経営を続けていく必要があります。

一口に「会社をやろう！」といっても、なかなか簡単ではありませんね。