



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34号 2011年12月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉

時言

会社に「メンタルヘルス検査」を義務付け ——改正労働安全衛生法——



13年間連続の年間自殺者3万人超、精神疾患数の急増、いじめによる労災申請の急増…メンタルヘルス不調者の増加は止まるところを知りません。小手先の対策では解決できないこの問題。来年の通常国会に提出される予定の労働安全衛生法改正案は、歯止めをかける一策となるのでしょうか。

【教員の病気休職・退職者】

文科省によると、09年度の精神疾患を理由に退職した国公私立教員は940人で、病気退職者の約半数を占めています。公立校（私立を除く）の09年度の病気休職者の6割以上（5,458人）が精神疾患によるものという結果も公表されました。

このうち最も精神疾患増加率が高いのが東京都。東京都教育委員会は、全教職員対象に、定期健康診断に合わせて、ストレス検査（精神科医に指導を受けて作成した問診票の実施）を実施し始め、今後毎年行う方針です。

【改正労働安全衛生法の内容】

こうした中、政府は、労働安全衛生法改正案をまとめ、来年の通常国会に提出の予定です。成立すれば、来秋にも施行予定です。

法案は、①メンタルヘルス対策の充実・強化、②型式検定及び譲渡の制限の対象となる器具の追加、③受動喫煙防止対策の充実・強化の3つの柱です。メンタルヘルス対策に関する概要を紹介します。

今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 「私生活等が原因のメンタルヘルス不調者対応と解雇の可否」
- 3面 メンタルヘルスを考える 「安全配慮義務について⑤」
- 4面 シリーズ『会社を強くする』 経営コンサルタント・野澤周永先生の連載

- 5面 行政書士の事件簿 「祝！在留資格認定証明書の交付」 『税金おとな相談室』 税理士・関根忍先生の連載
- 6面 職場のQ&A 「退職金は必ず支払わなければならないの？」 『となりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ & A

「退職金は必ず支払わなければならないの?」

Q 年内一杯で退職するBが「退職金」を請求してきました。弊社は10人未満のため就業規則を作成しておらず、今までは勤続満3年以上の正社員に対して、勤続の長さに応じて「退職慰労金」を支払ってきました。

Bには「退職慰労金」を支払う予定でございましたが、「退職金」という形で支払わなければならないのでしょうか。「退職金」ともなると高額な支払が予想されますが、支払額の基準のようなものがあるのでしょうか。

A 「退職金」と「退職慰労金」の違いですが、あくまで表現の違いであり、どちらも退職を支給事由とすることには変わりありません。

実際は、「退職金」勤続が一定年数以上の従業員に支給、「退職慰労金」退職金支給要件に該当しない従業員に支給、または在職時に多大な功労があった者に対して、退職金の上積み部分として支給」という使い分けをしており、その定義を就業規則等に明記しています。

さて、退職（慰労）金は法律で支給を義務付けられているものではありませんが、就業規則等に定めがある場合は、規定通りに支給することが義務付けられています。

御社のように、就業規則等に定めがなくても、一定の基準を設けて支給してきた実態がある場合は、その基準に従って支給しなければなりません。

いずれの場合も、経営者がその時の経営状況や、個人的感情で支給するしないを決めることは許されないので。

次に、退職（慰労）金支給額についても法律で義務付けられた水準はなく、会社が任意に決められます。

ただし、一度会社で決めた水準を一方的に下げるとは、労働条件の不利益変更に該当するためできません。

下げるのであれば、その程度、下げざるを得ない理由、必要性などを従業員に十分に説明し、納得、同意を得た上で行わねばなりません。

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

「軍事より法事」(司法改革をめぐる議論)



1 司法改革の中で、ここ数年司法試験合格者が激増し、世の中の経済不況も重なり、弁護士は、経済的にかなり疲弊している状況にある。

日弁連をはじめ多くの弁護士は、急激な弁護士増員のため、既存の弁護士の窮乏化、若手弁護士の就職難（日弁連の調査によると今年12月に登録予定の弁護士の就職内定率は11月段階で65%）、就職難を理由としたロースクール受験者数の激減、という事態を受けて、合格者数を大幅に抑制することを求めている（政府目標の30000人を10000人〜15000人へ減らす）。

2 先日、増員賛成論者である浜辺陽一郎弁護士（青山大学法科大学院教授）の「弁護士が多いと何がよいか」（東洋経済新報社）という本が出版された。私自身も、現状の基盤整備なし（民事扶助制度の拡充や弁護士の活動の場の整備、裁判制度の整備）の弱肉強食的な弁護士増員には反対であるが、今の弁護士数が足りているとは思わない。

浜辺氏は、著書の中で、法的レベルが低い国は衰退する、弁護士がクレマーやモンスターを許す社会を変える、アメリカやイギリス、中国は国際競争力を維持するため法曹養成を国家戦略と位置づけているためセクハラ訴訟やカルテル違反で足をすくわれる日本企業とは格段の差がある、お役所の拘子定規な仕事も弁護士が関与することにより活性化する、というもので、やや理想主義の感があるが、歯切れのよい大変興味深い立論である（最近のオリンパスや大王製紙の不祥事を見るにつけて企業の無法ぶりにはうんざりさせられる）。

3 これからは、軍事・戦争の時代ではない、法的な根拠や基準、見通しをもって交渉力で紛争の平和的解決を目指す時代。そのためには、国家レベルでも企業レベルでも個人レベルでも、多角的な角度からメリット、デメリットを検討し、紛争を回避するための客観的基準を指し示し、解決を導く交渉力を持った法曹を要請することは国家的課題であることは全く同感だ。弁護士も裁判手続だけではなく、紛争の予防や交渉解決の場で活用できれば、極めて生産的な活動ができることになる。

私流に言えば「軍事より法事」。法事国家日本になることは9条を持つ国のアイデンティティであり日本再生の大きな戦略的な課題であろう。交渉力を身につけた弁護士が、たくさん輩出されることは、市民にとっても、中小企業・自営業者にとっても大変ありがたいことなのだが、この国は何をやるにも戦略というものが見えない。

【編集後記】——まもなく原発事故を伴う東日本大震災という悲痛な年が暮れようとしています。振り返ってみるとちょうど12年前の今頃は、「新ミレニアムへ」と新しい時代への期待もありました。しかし長期デフレ不況を抜け出せないまま、まさに千年に一度と言われる大災害を招

いてしまいました。新しい年を迎えるにあたり、大災害を踏まえ、千年先と言わずともせめて時代の先にあるものを見据えて事に当たりたいと願います。先月に続いて『企業・会社のメンタルヘルスへの対応と対策』チラシ同封いたしました。来年もどうぞよろしく。(N)

私生活等が原因のメンタルヘルス不調者対応と解雇の可否

Q 社員が、私生活等が原因だと思われるメンタルヘルス不調となりました。現在は欠勤しているのですが、どのように対応したらよいでしょうか。業務災害の場合は、休業する期間およびその後30日間は解雇が禁止されているようですが、メンタルヘルス不調の原因が業務に起因していない場合は、解雇は可能ですか。

A メンタルヘルス不調の原因や症状などによって、対応は異なりますので、一概には言えませんが、欠勤しているのであれば、まずは病気休職の制度等を説明し、安心して治療に専念できるように配慮します。事情によっては、解雇が可能な場合もあります。裁判例では、将来の回復の可能性が少ない、もしくは休職期間中には回復の見込みの乏しい長期の療養を要する疾病のため、職務遂行に支障があり、または職務に堪えない場合であれば、解雇が有効となっている例があります。しかし、解雇が合理的で有効と判断されるには、かなり高いハードルがあると考えて下さい。

1 業務に起因しないメンタルヘルス不調に対してもラインケアは必要

特に仕事上で過度の負担がかかっているとは思えない社員であっても、家庭の事情や金銭問題などから精神的に追い込まれよう人がいます。私生活上の理由を取り除くような配慮まで法人に求められるわけではありませんが、メンタルヘルス不調が、業務によって悪化することのないように、仕事上配慮することが求められます。

法人の規模やその職員の能力・病状等から、増悪防止のための軽減業務への配置転換等の不能、増悪防止のための就労免除や軽減措置の長期化の場合には、解雇が有効となる場合がありますが、一般的には容易に認められません。

2 解雇の可否

就業規則の解雇条項に「心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、またはこれに堪えないとき。」と定められている場合、こうした解雇条項に該当するから、解雇できると安易に考えられがちです。しかし、判例では「心身の故障のため、業務遂行に支障があり、またはこれに堪えないとき」とは、将来の回復の可能性のない、もしくは休職期間中には回復の見込みの乏しい長期の療養を要する疾病のため、職務遂行に支障があり、またはこれに堪えない場合としてい

ます。

一方、「私傷病休職の期間中に傷病が治癒すれば、復職となり、治癒しなければ自然(自動)退職」としている場合、復職不能のときは失職となるため、復職をめぐるトラブルが起こりやすい状況にあります。私傷病による休職制度は、傷病により労務提供が不能となった労働者が直ちに使用者から解雇されることのないよう一定期間使用者の解雇権行使を制限して労働者を保護する制度ですから、休職を発令せずに直ちに解雇した場合は、解雇権の濫用とされます。体にケガをしたとき、病気になったときに私傷病の休職制度が発令されるように、メンタルヘルス不調においても同様で、原則として休職を発令すべきです。さらに休職制度がない場合でも、治療について使用者が配慮したうえで、解雇がやむを得ないと認められる場合でなければ解雇権の濫用と判断されます。

3 解雇有効となった判例

(1) 守口市門真市消防組合事件(昭62.3.16大阪地裁・平元.6.15最高裁)

精神分裂症(現在、統合失調症)による奇行がみられた消防職員について、入院治療を受け退院したものの、①医師の診断書等によれば、消防職務の遂行に支障があり、これに耐えない。②病気療養に専念せず、他人に迷惑をかける行状を繰り返す、今後もそのおそれが強い。と判断されたことからなされた分限免職処分は有効とされました。

(2) 大建工業事件(平15.4.16)

うつ病による18か月の休職期間満了後の勤務状態の不良と健康状態の把握への協力拒否を踏まえ、普通解雇が認められました。解雇有効とした事由として、①職務遂行への支障が生じていること、②解雇に先立ち、治療・入院等の手続きに対する配慮や休職制度や欠勤等により回復を待つ努力などがなされていること、③使用者による健康状態の把握に対する協力拒否などが挙げられています。

解雇が合理的で有効とされるには、企業に対してかなり高いハードルが課されていると考えて下さい。

「行政書士の事件簿」

行政書士 鎌田 勝典

祝！在留資格認定証明書の交付

日本人男性Kさんと結婚した中国上海に住む女性Yさん。かつて不法滞在のため退去強制処分にあったためなかなか上陸許可がおりず、このたび3度目の申請(本人申請も含めれば5回目)でようやく上陸許可(=「日本人の配偶者等」)の在留資格認定証明書が交付)がおりました。おめでとうございます。

【入国手続きの仕方】

在留資格認定証明書が交付された後の入国手続きは、以下のとおりです。

①最寄りの日本領事館(Yさんの場合は上海日本領事館)で査証の発行を受けます。査証発行に必要な書類は、・査証申請書、・在留資格認定証明書、・写真、・パスポート、・中国での身分関係事項・居住関係事項を明らかにする書類(中国の場合、戸口簿写、暫住証又は居住証明書)、・質問票です。申請してからおよそ1週間程度で査証が発給されます。

②日本上陸に必要な書類は、・①の査証、・在留資格認定証明書、・パスポートです。

③日本上陸の期限は、在留資格認定証明書の交付日から3ヵ月以内です(3ヵ月を過ぎると在留資格認定証明書が無効になります)。

【日本入国後の諸注意】

①在留資格認定証明書に記載されている在留期間内に更新手続きをしなければ不法滞在になります。「日本人の配偶者等」の場合は、「1年」若しくは「3年」と

なっており、Yさんの場合は「1年」です。これはのちのち安定した状況となれば「3年」になると思います。くれぐれもその間日本の法に触れる行為をしないようにしてください。

②更新手続きの際(又は入国後直ちに行ってもかまいませんが)、再入国許可申請の手続を行った方がいいと思います。今後、ご家族の不幸等何らかの事情で一時帰国をする場合に、この許可を受けないまま出国すると、再入国するために再度在留資格の認定手続きをしなければならなくなり、非常に面倒なことになるからです。

③日本での居所が定まった場合、すみやかに最寄りの市区町村役場で外国人登録の手続を行います。登録すると外国人登録証明書が交付されますので、常時これを携帯するようにしてください。

【新たな在留管理制度】

なお、平成24年7月(予定)から新たな在留管理制度が導入されます。これは、従来、入国管理官署が行っていた情報と、市区町村が行っていた情報を1つにまとめ、在留カードを交付するものです。その結果、①在留期間の上限を従来の3年から5年とする、②1年以内に再入国する場合の再入国許可手続きを原則不要とする、③外国人登録制度を廃止し、外国人を住民基本台帳法上の世帯として登録する(住民票に記載する)など、在留外国人にとっては利便性が図られると思われます。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第34回)

■「所得税の確定申告の準備を！」(その1)

平成23年は、いろんなことがありすぎました。3月11日の東日本大震災から始まり、原発事故や中東や欧州での国家破たんなど、

「いったいこの後どうなっちゃうのかしら？」と、心配の絶えない1年でした。

でも、確定申告は容赦なくやってきます。期限は3月15日。22年分については申告期間内に震災があった影響で期限延長などの措置がありましたが、23年分については一部の地域を除いて、通常通りとなるようです。

この「通常」にありがたみを感じてしまう方も多いのかもしれませんが…。

さて、気の早い保険屋が送ってきた「保険料控除」の葉書たちや、年金や給与の「源泉徴収票」。「医療費の領収書」やら「帳簿」だの。



税理士 関根 忍

用意するものがいっぱいあるのがこの確定申告。今年はさらに「年少扶養親族」なるわかりにくい「所得控除」があったりします。

これは、「こども手当」を受け取る扶養家族は、所得税の計算上、扶養家族とはみないというもので、無くなってしまふかもしれないし、ずっと続くかもしれないという厄介な制度です。

かといって、

「対象外なら書かなきゃいいじゃん？」というわけにはいかないようです。これは、住民税に関して、所得税より1年遅れで「年少扶養親族」を適用する(予定)だからです。

この点も含めて、23年分の所得税の確定申告について、次回以降で詳しく見てみましょう。

(つづく)