



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39号 2012年5月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉



言われている。
不安定な日本の景気が、こうした外部環境の厳しさゆえに下向きとなるリスクは大きい。

【緊縮財政路線にノー】

それ以上に考えなければならないのは、野田内閣が急ぐ消費税増税が妥当かという問題である。野田首相は、しきりに欧州の財政危機を引合いに、「欧州の二の舞にならないために（増税を急ぐ）」という。たしかに、日本の財政状態は厳しい。しかし、日本はギリシヤなどと違って経常収支は黒字で、国債を国内だけで消化できる状態が維持されている（下図参照）。

また、消費税増税が上向きかけている景気に冷水を浴びせることは、1997年の消費税アップの結果生まれた景気後退をみても明らかだろう。しかも、「社会保障と税の一体改革」と言いながら、社会保障が後退の一途では、看板に偽りありである。

「緊縮ノー」というフランス、ギリシヤ選挙の、それこそ「二の舞」とならざるを得ないだろう。

<主要先進国の財政収支・経常収支の対GDP比（2012年の予想値）単位％>

	ギリシヤ	スペイン	フランス	アメリカ	日本
財政収支	▲7.0	▲4.4	▲4.5	▲9.3	▲8.9
経常収支	▲6.3	▲2.3	▲2.2	▲2.9	2.2
公的債務残高	181.2	77.2	102.4	103.6	219.1

（出典：信金中央金庫 地域・中小企業研究所）

〇〇〇〇〇〇 今月号紹介



- 2面 **トピックス** 「パワハラ防止(厚労省円卓会議報告書)その3」
- 3面 **労使トラブル110番** 「30日以上無断欠勤している職員を即時解雇してもいいか？」
- 4面 **メンタルヘルスを考える** 「若者のメンタルヘルス不調①」
- 5面 **『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
- 6面 **夢をかなえるFP塾** CFP吉澤由美子先生の連載
「JAZZでほっと一息」 ジャズ愛好家・小柳忠章さんの連載
- 7面 **年金相談の現場から** 「脱退手当金(女子の特例)について」
『税金おとな相談室』 税理士・関根忍先生の連載
- 8面 **職場のQ&A** 「労災給付の「療養の給付」と「療養の費用の給付」の違い」
『となりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

労災保険の「療養の給付」と「療養の費用の給付」の違い

Q 社員が業務中に負傷してしまいました。労災保険の治療等に関する給付について、「療養の給付」と「療養の費用の給付」があると聞きました。どう違うのですか。

A 労働者災害補償保険法(労災保険)の保険給付は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等が起こった際に支給されます。

業務上の事由によって労働者が負傷をした際、原則として労災指定病院や都道府県労働局長の指定する医療機関にて負傷された労働者の治療等を無料で受けられる「療養の給付」が行われます(治療を受ける際に業務中の負傷であることを医師等に伝える必要があります)。この療養の給付の対象は、次のようなものです。

- ① 診察、② 薬剤治療材料の支給、③ 処置・手術等の治療、④ 居室における療養上の管理及びその療養に伴う世話その他の看護、⑤ 病院又は診療所への入院及びその療養に伴う世話その他の看護、⑥ 移送

業務上の負傷として上記に挙げたような給付を受けた場合は、後日必ず【様式第5号療養補償給付たる療養の給付請求書】に必要記載事項を記入し、給付を受けた病院等を経由し所轄労働基準監督署へ提出します。

業務上の負傷をした際、近くに労災指定病院等がなく、労災指定病院等以外の医療機関で治療を行った場合には、療養の給付を受ける事が出来ません。この場合、被災された労働者が療養費等を医療機関に支払った場合は、「療養の給付」の代わりとして、支払った療養費等を「療養の費用の給付」として還付を受ける事が出来ます。

労働者が支払った費用の還付を受ける手続きとして、被災された労働者が【様式第7号療養補償給付たる療養の費用請求書】に必要記載事項を記入し、所轄労働基準監督署へ提出します。提出された書類について労働基準監督署が審査等をし、療養の費用等の還付がされます。

また、上記で挙げた療養以外にも、被災された労働者が休業する際、一定の障害に該当した際等についても保険給付を受ける事が出来ます(通勤途上での負傷等についても同様)。なお、どの給付についても、それぞれに支給要件があるので届出をする際は、ご相談下さい。

となりの弁護士

弁護士法人パートナーズ法律事務所長

弁護士 原和良



「たかがアメリカ…されどアメリカ」

1 アメリカでは、同性婚問題に関する政治的立場を長らく曖昧にしてきたオバマ大統領が5月9日、ABCテレビのインタビューで同性婚支持を明言する言明を行い1月の大統領選を控え波紋が広がっている。

キリスト教カソリックの票が当選に大きく左右すると言われ、有力対立候補の共和党ミット・ロムニー前マサチューセッツ州知事が、合衆国憲法を修正して同性婚を禁じるよう主張している中で、オバマ氏の言明は大きな賭けと報道されている。

2 この同性婚支持表明の背景は、昨年7月にニューヨーク州で施行された同性婚登録法(Gaer-marriage legislation)だ。アメリカでは同様に州法で同性婚を認める州が9州に上る。これらの州では、男性とおしの夫婦、女性とおしの夫婦の婚姻届が州政府で受理される(余談だが、イスラム諸国では、同性婚は死刑とされている国も多い)。

3 生物学的には、同性から子供は誕生しないが、離婚して子供のいる人が同性婚をしたり、養子縁組をすると、同性婚夫婦も子供を持つ親となる(同じく同性婚を認めるフランスでは同性婚の養子縁組を禁止している)。子供を持つ同性婚夫婦の子育てが今、アメリカのメディアでは話題と論争になっているようである。

4 日本では、この10年間、夫婦別姓を認めるべきかどうかの議論が白熱していたが、家族の美徳が損なわれるなどという反対論が根強く、法制化の目途は未だ立っていない。

5 他方で、仕事柄相続事件でいつも出くわすのが、非嫡出子(婚姻関係にない子供)の法定相続分の問題である。婚姻関係にない男女から生まれた子供には、婚姻関係の下で生まれた子供の2分の1しか法定相続分がない。不合理な差別であるとして何度も最高裁で争われてきたが、最高裁は、非嫡出子差別を規定した民法の規定を合憲であると判断している。

6 最近、夫に好きな男ができて家を出て行ってしまった、という離婚相談をある女性から受けた。これに答える法律も判例も存在しない。TPPや基地問題ははじめ、ドラえもんに出てくるジャイアンのようなアメリカという国の自分勝手さには、うざったさを感じる人も多いだろう。しかし、世の中に新しく生起する諸問題に適切しようとする先進性やタブーのなさ、やはり自由の国アメリカの魅力でもあり、いつも尊敬するもう一つの側面でもある。

トピックス

パワハラ防止（厚労省円卓会議報告書）その3

パワハラと労災認定基準

今回は、パワハラによる精神障害と労災申請の問題をとりあげます。厚生労働省は、平成23年12月26日、精神障害になった場合の労災の新認定基準（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」）を発表しました。

【新認定基準の特徴】

いままでも「ひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」に該当するようなパワハラ被害が認められる場合、原則として労災認定されてきました。しかし、判断基準が不明確な面があり、また認定審査に平均8.6ヵ月を要するなど認定処理の遅延という問題が指摘されてきました。プレス発表では、「認定基準のポイント」として以下の3点をあげました。

- ① 分かりやすい心理的負荷評価表(ストレス強度の評価表)を定めた
- ② いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することにした
- ③ これまで全ての事案について必要としていた精神科医の合議による判定を、判断が難しい事案のみにした

さらに、厚労省のパンフレット「精神障害の労災認定」の解説によると、「業務による心理的負荷が認められるかどうか」の基準を以下のように見直したとしています。

- ① 発病前おおむね6ヵ月の間に起きた業務による出来事が、心理的負荷評価表の「強」と評価される場合は認定要件を満たす
- ② 出来事が複数ある場合の評価方法を「出来事+出来事後の総合評価」とし、具体的事例を記載した
- ③ 長時間労働が介在する事案についての認定基準を明確化した
- ④ パワハラ・セクハラ事案については、評価期間を6ヵ月に限らず始まった時点からの心理的負荷を評価する

【労災認定される可能性のあるパワハラ行為】

心理的負荷評価表によると、業務上に該当する可能性が高い「ひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」の具体例として以下の行為をあげています。

「強」である例

- 部下に対する上司の言動が、業務指導の範疇を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた
- 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた
- 治療を要する程度の暴行を受けた

これ以外にも、上司・同僚・部下とのトラブルでも、以下のようなケースは業務上に該当する可能性があります。

す。

「強」である例

- 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司(または多数の同僚、多数の部下)との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した

【恒常的長時間労働+「中」「弱」の出来事】

パワハラ行為とまでは言えないような「上司からの、業務指導の範囲内である(強い)指導・叱責を受けた」(＝心理的負荷強度は「中」あるいは「弱」と評価)のものであっても、その出来事の前または後に「恒常的長時間労働」が認められた場合、心理的負荷強度が「強」とされる可能性が高くなります。「恒常的長時間労働」とは、月100時間程度の時間外労働が該当するとしています。パワハラ予防と同時に、労働時間管理についてもきちんとした対策を打つ必要があります。

- 「業務上の出来事(心理的負荷＝中)」の前に恒常的長時間労働 → 「強」
- 「業務上の出来事(心理的負荷＝中)」の後に恒常的長時間労働 → 「強」
- 「業務上の出来事(心理的負荷＝弱)」の前後に恒常的長時間労働 → 「強」

【パワハラ等の評価期間の見直し】

いままで精神障害の労災認定では、発病前6ヵ月以内における業務上の出来事を取り上げ、その心理的負荷が過重であるかどうかを判断されてきました。その結果、6ヵ月よりも前のいじめ・嫌がらせの出来事が評価されないため、過重性が弱く評価される可能性がありました。今回の基準では、評価期間を次のように見直しました。

- いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価し、また「その継続する状況」は心理的負荷が高まる
- 発病の6ヵ月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前6ヵ月以内の期間に継続しているときは、開始時からのすべての行為を評価の対象とする

なお、パワハラ・セクハラ事件が起きた後の会社の対応いかんが新たな心理的負荷をもたらすことにも注意を要します。心理的負荷表では、セクハラについて、次のようなケースも心理的負荷「強」としています。

「強」である例

- 胸や腰等への身体的接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した

年金相談の現場から

年金相談メール nenkin@officesup.com

〈脱退手当金（女子の特例）について〉

Q 私は昭和20年3月生まれです。高校卒業後7年間会社勤め(厚生年金加入)をしていました。退職後は自営業の主人と結婚したのですが、私の分の国民年金保険料を全く支払っていませんでした。そのため、今年の秋に施行される「年金確保支援法」によって遡って納付しても、受給資格期間を満たすことができず、年金を受給することができません。

若い頃に加入していた厚生年金については脱退手当金を受けていないので、何とかして受給できないものかと思ったのですが、今となっては脱退手当金を受けることは出来ないのでしょうか？

A 脱退手当金は昭和61年4月1日をもって廃止されましたが、経過措置として、以下の要件のすべてを満たす者については支給されます。

- ① 昭和16年4月1日以前に生まれた者であること
 - ② 厚生年金被保険者期間が5年以上あること
 - ③ 老齢年金受給資格期間を満たしていないこと
 - ④ 被保険者資格を喪失していること
 - ⑤ 障害年金の受給権者でないこと
- しかし、上記①・②を満たしていても、「年齢に関係なく、被保険者期間が2年以上ある女子が昭和53年5月31日までに資格を喪失した」場合に

も支給されます。従って、あなたには脱退手当金が支給されます。

支給額は、「被保険者期間中の平均標準報酬月額(※1)×被保険者期間月数による乗率(※2)－既に支給を受けた障害年金または障害手当金の額」です。

ちなみに、脱退手当金は遺族年金を受給していても受給できます。また、脱退手当金請求日を受給権発生日として取り扱うため、時効により支給されないということはほとんどありません。

※1 現在価格への読み替えなし

※2 女子の特例の場合、0.6～7.2

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第39回)

■退職金と保険金、そして節税(その2)

さてさて前回、節税対策にも退職金積立にも使える保険の話で、落とし穴があるとお話ししました。

その落とし穴は、ズバリ「税効果」です。

税効果(節税分)を含めたところで100%近い返戻率を実現する保険商品ですが、節税分が無いと70%程度の返戻率が一般的です。ということは…？
そうです！赤字会社には「メリットが薄い」ということなんです！だって、利益が0円ですから、
利益 0円×税率(30～40%)＝0円となり、納税額は0円。つまり節税効果ゼロ。

節税目的での保険加入のメリットは、基本的に黒字会社に限定されるというわけです。

「じゃ、ウチは万年赤字だから、関係ないね？」

そうでもないですよ？

退職金は、規約や前例があると、いずれはやってくる大きな支出です。定期預金の利息がゼロのオンパ

税理士 関根 忍



レードの時代に、「多少の配当」がついて且つ、もしものときは「保障」が付いている保険商品のメリットは、節税だけではないんです。保険の大原則「備えあれば憂いなし」というわけです。

また、定期預金だと解約にあまり抵抗がありませんが、保険商品だと「解約減額率」の凄まじさに二の足を踏むことになります。

満期での利益極大化を追求する商品ですから、至極当たり前の話ですし、これによって「解約」に「精神的歯止め(ハザード)」がかかるわけです。

「でも、保険料払い続ける余裕ないよ？」

それは次回のお話…。

(つづく)

□編集後記—すでにご案内の通り、6月2日(土)に、弊事務所主催による経営者・管理職セミナー第3弾として、『労働組合との対応—その原則と事例』を開催します。この間、「問題社員増加とその対応策」「メンタルヘルスの対応と対策」と、企業経営者・管理者が直面する労務、人事管理問題について、それぞれ専門家による最新の知

見を紹介し、みなさまのお役に立つよう努めてきましたが、今回はとくに中小企業にとってはその対応がむずかしいとされている労働組合問題について、さまざまな事例に基づいてお話し、疑問にもお答えできればと考えています。ご参加の程、どうぞよろしく。(N)

「夢をかなえるFP塾」(第3回)

CFP/1級FP技能士 吉澤 由美子



「住宅ローンか現金購入か」

『現在5700万円の貯蓄がありマンションを購入しようと思いますが、現金で購入した方が良いでしょうか。それとも将来かかる教育費に残しておくため住宅ローンを組んだ方が良いでしょうか?』先日のファイナンシャルプランニング相談の奥様からの第一声です。

48歳のご主人と44歳の奥様が、結婚14年で5700万円の貯蓄額は多いのか少ないのか? お金に対する価値観や人生観は人それぞれ。貯蓄額の絶対的な目安はありませんが、一般的には30代で年収と同額程度、40代では年収の倍額程度を目安に考えます。それと比較してみるとこのご家庭の貯蓄額はかなり頑張ったといえるでしょう。

家族構成は、夫(会社員・48歳・年収500万円)、妻(会社員・44歳・年収600万円)、子ども2人(10歳・7歳)という4人家族で、①マンション購入は住宅ローンか現金か ②いくらのマンションを購入できるのか ③老後の生活についてのご相談でした。

まず現在の収入と支出についてのシミュレーションをしてみると、毎年350万円の黒字で、実際にこれくらいは貯蓄できているとのこと。仮に諸経費をあわせて4000万円のマンションを全額現金で購入しても1500万円以上の資金が残るし、将来かかる教育費2人分を3000万円と考えても十分にやっていけそうです。

次に、手元に現金を残すため半分現金・半分住宅ローンを組むかたちでシミュレーションをしてみました。この場合、ローンの利息や抵当権設定等の諸費用がかかることを考えると、住宅ローン控除などの節税効果を考慮しても、あまりメリットは無さそうです。

では、いったいいくらまでなら購入できるのか? ここでご夫婦の意見が二つに分かれました。「高くてもいいからこだわりの家が欲しい」という奥様と、「家は小さくていいから、新しい家に似合った新しい車や家具が欲しい」というご主人。老後の生活についても、生活費の心配は特に無さそうでしたが、過ごし方については、やはり食い違いが。「老後は一緒に海外旅行をしたい」という奥様と、「特に何もしたくない」というご主人。

最終的なアドバイスとしては、マンションは現金での購入可能でしょう。ただし金額は諸経費を含めて4000万円までを目安にし、車や家具の購入もきちんと話し合って予算化する。将来の教育費についても、平均値通りに考えるのではなく、子ども達には無限の可能性がありその分出費も大きく膨らむ可能性があることを頭において、目先のマンション購入だけを考えないように...というところでした。相談終了後、「夫婦だけでは普段しない話題について会話ができて良かったです」と。14年間連れ添っていても夫婦の会話はなかなか難しいものですね。

URL: <http://www.pfj.ne.jp> <http://www.protect-risk.co.jp>

JAZZでほっと一息



アドバンスト・ソフト 小柳忠章

「Here's That Rainy Day」ほか2曲

雨の季節が近づいています。その前に嵐のような大雨が降った。爆弾低気圧や竜巻が来るなんて昔は思わなかった。春の嵐だって、大したものじゃないと思っていた。

さて、曲紹介です。
Here's That Rainy Day

「貴女にだっていつか悲しい出来事が来るわ」と友達が言っても笑い飛ばしていたら、そのまさかの時が来てしまった。雨の日は涙の日。つまり失恋。ウェス・モンゴメリのギターがボサノバのリズムにのり、軽快に奏でますが、本当は悲しい曲です。雨の休日に一人で聴くにはうってつけの曲です。どうしても夜に酒を飲みながら聴きたい方に警告します。バラードテンポの女性ヴォーカルは避けましょう。悲しすぎて、もらい泣きしそうです。

怖いもの見たさで、聞いてしまった方には、解毒剤を紹介いたします。

Cry Me A River

「私は、貴方のことを想って涙が川になるまで泣いたわ。今度は貴方が泣く番よ。ただの遊びだって言ったわ。今更、愛しているだなんて。さあ涙を見せて頂戴」。女性の仕返しは、恐ろしいですね。ダイアナ・クラールがピアノを弾きながら歌います。迫力あります。

こんな大恋愛を経験していない私でも、自分の人生を振り返ってみると、そこそこ良い人生だったと思うようになった。この一年間で5人もの友人・知人・先輩を癌で失った。私のへたくそな演奏でも「生の音は良いねー」と言って聴いてくれた人を失うと、練習に力が入らなくなる。それぞれの人生、いろいろなことがあったと思う。今夜はセロニアス・モンクのピアノソロでEverything Happens To Meを聴いて寝ましょう。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

30日以上無断欠勤している職員を即時解雇してもいいか?



30日以上無断欠勤している職員がいます。先日、職場の上司から、就業規則の懲戒規定に基づき、「解雇事由に該当する」「弁明の機会を与えるので職場に来られたい」と通知したのですが来ませんでした。これを解雇予告通知とみなして即時解雇することはできますか? なお、就業規則では、懲戒解雇事由の中に「無断欠勤が30日以上に及んだとき」と明記してあります。



【解雇予告とは】

労働基準法第20条は解雇予告について次のように規定しています。

第20条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては、この限りでない。
② 前項の予告の目数は、1目について平均賃金を支払った場合においては、その目数を短縮することができる。

ですから、仮に懲戒解雇事由に該当していたとしても第20条(解雇予告)は適用され、これに反すると同法119条に基づく罰則(6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)がありますのでご注意ください。

【解雇予告除外認定】

前述の第20条第1項但書(「但し、天災事変...労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては、この限りでない」)については、労働基準法施行規則第7条により、労働基準監督署長の認定を受ければ即時解雇できるという扱いになっています。ではどのような場合が「労働者の責に帰すべき事由」とされているのでしょうか?

≪認定の妥当判断の通達(昭和23.11.11基発第167号、昭和31.3.1基発111号)≫

- ①極めて軽微なものを除き、事業場における窃取、横領、傷害等刑法に該当する行為のあった場合、または、事業場外であつてそれら刑法犯に該当する行為によつて事業場の名誉、信用が失われたり取引関係に悪影響を与えたような場合。
- ②事業場内で賭博、風紀紊乱等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合。
- ③雇入れの際の採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合及び雇入れの際、使用者の行う調査に対し、不採用の原因となるような経歴を詐称した場合。
- ④他の事業へ転職した場合。
- ⑤原則として2週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合。
- ⑥出勤不良または出勤常ならず、数回にわたつて注意を受けそれでも改めない場合。

無断欠勤については、「原則として2週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合」は解雇予告の除外の対象とするという基準です。したがって、30日以上無断欠勤している職員については、労働基準監督署で解雇予告除外認定の申請を行い、認められれば即時解雇とすることができます。

【立証資料は揃えられるか】

監督署は、解雇予告除外認定をするにあたって、解雇が権利濫用に当たらないかどうかを慎重に判断するため、詳細で具体的な添付資料を求めてきます。また、監督署の窓口担当者と実際に処理する担当者が別人の場合もありますので、窓口で口頭だけで説明しても不十分です。

資料の内容として、①企業全体の概要に関する事項、②被申請者が所属する事業場の概要に関する事項、③被申請労働者に関する事項(労働者名簿、3ヵ月程度の賃金台帳、3ヵ月程度のタイムカード・出勤簿、過去の賞罰等の人事記録など)を揃えるのはそれほど難しくはありません。問題は、④「労働者の責に帰すべき事由」に関する事項に関する立証資料を揃えることです。具体的には、次のようなものがが必要です。

≪「労働者の責に帰すべき事由」に関する資料≫

- 労働者の責に帰すべき事由について、詳細・具体的に記載した資料(事由や時系列順等に整理された事実を具体的に特定すること)
- 帰責事由について、労働者本人が行つた認否の記録(自認書・聴取書等)
- 帰責事由となる事実の存否:内容について、労働者本人以外の関係者(取引先・同僚・目撃者等)によつて作成された記録
- 帰責事由となる事実存否:内容を示す、客観的な資料や状況を示す資料(帳簿書類、報道記事、訴状、交通事故証明書等)

無断欠勤の場合、出勤の督促をきちんと行っているかどうかは重要なチェックポイントです。本人と直接会って督促しているか、直接会う努力として本人の自宅に向いた事実があるかどうか問われるケースが多いです。ただ手紙を出した程度では不十分とみなされる場合があるので注意下さい。

【事例への対応】

ご質問では、手紙を出したが本人は来なかったとのことですが、これでは監督署も不十分とみなすこともあります。そのときには、あらためて解雇予告通知(解雇日の30日前に予告)を出されてはどうでしょうか。

メンタルヘルスを考える(Part 59)



特定社会保険労務士・産業カウンセラー 沖 利彦



若者のメンタルヘルス不調①



2008年に労務行政研究所が一部上場企業に対して行った調査（「企業におけるメンタルヘルスの実態と対策」）によると、最近3年間のメンタルヘルス不調者のうち、特に増加が目立つ年代として挙げたのは（複数回答）、30歳代（51.9%）、20歳代（41.2%）、40歳代（19.1%）、50歳代（0.8%）の順でした。
今回は目立って増えたと挙げられた20歳代、30歳代のメンタルヘルス不調について考えたいと思います。

<時代にもなう社会の変化>

1980年から2010年の30年間に、平均寿命は男性が73.35歳から79.64歳に、女性は78.76歳から86.39歳に延びています。（厚生労働省大臣官房統計情報部「生命表」「簡易生命表」より）結婚・出産年齢も上昇を続け、定年年齢も55歳が主流だったのが、定年延長や再雇用制度等で65歳まで働く人が増えています。

そして、25.9%だった4年制大学進学率が、2009年には50.4%になりました。（文部科学省「18歳人口および高等教育機関への入学者数・進学率等の推移」より）

今は昔と比べて学生時代が長くなり、半数以上が比較的時間に余裕がある大学時代を過ごしていますし、晩婚化が進み、独身時代も長くなっています。

そして、大学卒業後に就職しても40年以上働く期間があります。さらに、65歳で退職して平均寿命まで生きることができた場合、退職後の期間が男性で15年、女性は21年あります。

その一方で、日本は経済的に豊かになり、国民の所得も上昇し、余程の事情がない限り、経済的自立を果たすために寝る時間を惜しんで働かねばならない人が少なくなったように感じます。

つまり、経済的な発展を遂げていくにつれて時間ができ、生きていくことの意味や自分の存在価値を考える期限が引き延ばされ、それに伴い、実年齢に相応した人格的成長の遅れも許されるようになってきたのです。

もしも寝る時間を惜しんで働いている状況であれば、肉体的・精神的疲労はあっても、それを苦にして引きこもっていることは許されません。そして、一人の社会人として働いて給料をもらっている以上、年齢に関係なく人格的成長を余儀なくされます。その結果、良い悪いは別として、自分を深く見つめるといったことに関心を持ち、思い悩む余裕がおのずとなくなっていく

るのです。

<生育過程とメンタルヘルス不調の関係>

20歳代、30歳代でのメンタルヘルス不調者増加が目立つ背景には、生育過程が大きく関係します。

乳児期においては、様々な理由で子どもとのスキンシップが少なくなり、子どもが基本的信頼（自分が望んだ通りに自分を愛してくれた人を無条件で信じる力）を獲得できない状況が増えてきています。

幼児期においては、厳しくしつけようとするあまり、我が子を否定する対応をしてしまい、子どもが自分を卑下し、劣等感を抱き、相手に対する強い敵意や拒否感情を持ってしまうことがあります。

児童期においては、塾や習い事で忙しく、子ども集団での遊びが著しく少なくなり、集団の中で人間関係にもまれる体験が減り、情緒的共感性が十分に育ちにくくなっています。さらに、集団のルールを守る力や、自分が期待されている役割や責任を理解する力、そして、自主的に役割や責任を果たしていく力なども十分に育ちにくくなっています。

そして思春期を迎え、「自分とはどんな人間なのか」を明確に意識すること、実感することができない、つまり「自己を確立すること」がしつかりできずに青年期に入ってしまう。

青年期において、何かのきっかけで「自己の確立」ができれば良いのですが、そうでなければ、引き続き自分探しで迷ってしまっている状態で学校を卒業し、社会人になります。

「自己の確立」が出来ていないということは「自分がない」ということです。その状態で適切な人間関係を構築し、強い信頼を感じて交わり、仕事をすることは難しく、本人は何かしら「やり辛さ」のようなものを感じつつ、職業生活を送っていきます。

そこに、本人の心が折れてしまうような、ちょっとした事件がきっかけで、メンタルヘルス不調に陥ってしまうことがあるのです。

その「ちょっとした事件」は、「遅刻して上司に叱られた」、「嫌な仕事を命じられた」といった、昔では考えられないようなことなのです。

このような、「人格の成熟が不十分」で、「ちょっとした事件」がきっかけ陥るメンタルヘルス不調を「適応障害」や「新型うつ」と言ったりしますが、次号では若い世代の「適応障害」や「新型うつ」への対応について述べたいと思います。



シリーズ『会社を強くする』⑦

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント、(財)日本規格協会品質ISO審査員 野澤 周永 (株式会社Vコンサル)



「『身の丈に合った改善』ということ」

「ウチの連中はレベル低いからね・・・」社長は、そう苦笑いしながら、会社のことを語り始めたのでした。社長が経営するのは、廃棄物の処理および回収品からリサイクル製品を製造する30名ほどの会社であり、創業30年の成熟した会社です。同社は処理用の大型設備を数多く保有して、今日需要の多いリサイクル材料や燃料用材料を生産しています。社長は、いわば、叩き上げ・苦労人であり、トラックの運転から機械の扱いに至るまで、これまで一人で引っ張ってきて現在の会社に成長させたのでした。10年前には、県内同業他社に先駆け、環境ISOを取得し業績も大変好調です。現在のそのような事業を築き上げたのは、社長がいつも現場に張り付いて、社員を叱咤し、こと細かに指示を出し、目を光らせてきたおかげです。逆をいうと、社員は、社長の気迫を恐れ、特に目の届く所では「いい子」でいるのですが、日報や点検表は形式的、隠れた所では散らかっても気にせず、清掃は言われなければやらない、自分に直接降りかからなければ見て見ぬふり。要は「意識が低い」状態なのでした。そんな社長の望みは、「当たり前なのがきちんとできる会社」「自ら改善できる会社にする」というシンプルなものでした。

「そんな社員を教育してほしい」・・・それが私に課せられた社長からのミッションでした。

レベル感が分からない中で、率直に言って手さぐりのスタートでした。まず、会社の現場の状況を色々と皆さんと会話しながら確認していきました。すると、色々と問題がわかってきます。リサイクル部門と搬送部門に分かれ、こんな問題があるということでした。

①工場の中では、暑いといってヘルメットを脱いでそのままになってしまい、危険。

②機械の点検表は、いつも〇ばかりで本当にきちんと見ているのか疑わしい。

③「場内禁煙」だが駐車場にはタバコの投げ捨てが結構あり、節電も意識されない。

④車の工具類の管理が悪く歯抜けであったり、時にはスペアタイヤがない車もある。

⑤客先で積み込みするため、汚れたTシャツのまま、次の客先を訪問するものがある。

⑥お客様に納品した品物の中に見ればわかる大きな異物が混入していることがある。

・・・などなどでした。一つひとつは小さなことなのですが、「異物混入」など客先の信頼を失墜させようことや、事故でも起きれば法的に管理責任を取らざるを得ない事態に発展しかねない問題もあります。まず基本的なことから定着させよう・・・と考え、次のことを実行しました。

(1) 業務のグループリーダーを任命し、チームで業務を分担して行う体制づくり。

(2) 各部門・部署ごとの業務分担に基づくそれぞれの役割をきまりとして整備。

(3) 作業日報・運転日報・機械点検表等は必要なことに絞り、必ず提出するルール

(4) 「〇〇(株)社員のきまりごと」というルールを作り、毎日朝礼で唱和する。

(5) 「組織」「役割」「禁煙」「節電」「点検表書式」

などをルールブックにまとめる

(6) 発生トラブルは原因追求し、再発防止のための対策を作り、社長に報告を上げる

これらのルールを一通り整備して、社員全員のキックオフ大会を大々的に行い、ミッション達成・・・となるはずでしたが、そうは問屋がおろしません。もちろんこれらを整備した当初数か月は、予定通り社員は反応し、きちんと実行したものでした。ところが、数か月たったとき、社長から唐突にこう切り出されたのです。「ウチの連中ときたら、やっぱりダメだね。所詮こうなることはわかっていただけだね・・・」社長のあきれた声に私も話の趣旨を察知したのでした。社長の言うことは次のようでした。

①うちの連中はリーダーが何やるか全くわからないので、役割決めたって意味がない。

②役割と権限を決めても、だれも規則文を見て確認しないので認識がないまま。

③作業日報は毎日出てくるようになったが、問題点は何も書かれておらず、形だけ。

④「社員のきまりごと」は、朝礼で唱えるだけで実態は何も変わらない。

⑤ルールブックはキックオフ以降誰も見ないし、お蔵入り。

⑥発生トラブルは分からなければ引続きひた隠し、露見したときだけ平謝りで低姿勢。

プロとして「甘かった!」と痛感させられました。「しくみ作れど踊らず」だったのでした。

お芝居だったら現場に根差したしくみづくりは「ハッピーストーリー」を描き、改善のヒーローになる所でしたが、現実にはそう簡単ではありませんでした。早速作戦の練り直しです。巻き返し策は、こうです。

1. 禁煙・挨拶・ゴミの分別・アイドリングストップ等の基本ルールは、1週間1テーマに絞り、毎日朝礼の唱和ですり込み、定着するまで、何度でもテーマに取り上げる。

2. ルールブックや役割分担は、ファイルにしまいこまずに、壁に大書きして、必ず守るようにする。その実施を相互に確認し合う当番制のしくみをつくる。

3. ISOの勉強会を活用して目標達成状況を明確にし、どうしたら達成できるかをみんなで話し合う。そして身近な事例（「節電が必要なわけ」）を取上げ、意味を知る。等です。

噛んで含むようなやり方でありかなりのルールの定着を図れましたが、率直にまだまだレベルアップが必要です。腹に落ちる理解と意識づけのためには、粘り強くやる以外ありません。

多くの企業にありがちなのは、「しくみ作って回らず」ということです。これを解消していくためには、「なぜ必要なのか」、「どういう効果があるのか」、「ルールはやっぱりあると便利」、そんな認識に立てるように自社の社員の今の認識や目線に合わせた「身の丈に合った改善」を実行していくことです。案外できそうでもできません。それが一つでもできたとき、改善の扉は開かれたといっても過言ではありません。