

川崎社労士事務所ニュース

6
2012

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所
〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602
URL: http://www.kawasaki-sr.com
発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出
各種給付金・助成金の支給申請
人事制度構築支援
給与計算

CONTENTS

| page | | | |
|------|--|---|--|
| 1 | 高裁でも会社の責任認定、4,380万円の賠償命令 精神疾患による飲酒死亡は過労が原因 | 6 | 人事労務の法律ミニ教室 定期代を支給した社員が自転車通勤。 通勤手当を返してもらえる？ |
| 2 | 特集 賃下げ、退職金の減額、諸手当の廃止など 労働条件の不利益変更は正しい手順で | 7 | 助成金を活用しましょう 4月1日から助成金が変わります |
| 4 | TOPICS 復興増税とこれからの税制改正のポイント | 8 | 職場のメンタルヘルス メンタルヘルス疾患にかかった社員の プライバシー保護 |
| 5 | お知らせ 算定基礎届の時期になります | 8 | 労務ひとこと 平成24年度 労働基準行政の重点施策 「長時間労働の抑制」「不払い残業の防止」など |

高裁でも会社の責任認定、4,380万円の賠償命令

精神疾患による飲酒死亡は過労が原因

システムエンジニアの男性（当時25歳）がアルコールの過剰摂取により死亡したのは過労による精神疾患が原因だとして、両親が会社に損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決が平成24年3月22日、東京高裁でありました。

約5,960万円の支払いを命じた一審東京地裁判決に対し、二審では「睡眠不足の解消に努めるべきだったのにブログやゲームに時間を費やした」として約4,380万円に減額したものの、一審同様、会社側の責任を認めました。

* * * * *

この男性は平成18年9月、無断欠勤をして河川敷でウイスキーなどを多量に飲んで死亡しました。死亡前の2カ月の時間外労働はいずれも100時間を超えていました。判決では、こうした長時間労働や配置転換などから

心理的負担が過度に蓄積した結果、うつ病などを発症して正常な判断ができなくなった状態で大量に飲酒したと判断し、「上司らが長時間労働を把握していながら適切な措置をとらなかった」と会社の責任を認めました。

なお、本件については、平成19年10月に労災認定されています。

月100時間超の時間外労働に注意

過労死をめぐる訴訟で、精神疾患による急性アルコール中毒死に対する会社の責任が認められるのは初めてということです。

賠償金額の減額理由にもあるとおり、ブログやゲームにも時間を費やしており、睡眠時間も取れないほどの長時間労働ではなかったようですが、やはり月

100時間を超える時間外労働が判決に大きく影響したようです。

労働安全衛生法では、月100時間を超える時間外労働をおこなう労働者から申し出があった場合、医師による面接指導の実施を義務づけています。また、昨年末に改定された精神疾患の労災認定基準では、次のような長時間労働の評価基準が示されています。

長時間労働の評価基準

極度の長時間労働として、心理的負荷の総合評価を「強」とするもの

- ・月160時間を超える時間外労働
- ・3週間に120時間以上の時間外労働など

心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例

- ・月120時間以上の時間外労働を連続2ヵ月
- ・月100時間以上の時間外労働を連続3ヵ月
- ・1ヵ月以上にわたって連続勤務
- ・2週間（12日）以上に渡って連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働

特集 賃下げ、退職金の減額、諸手当の廃止など

労働条件の不利益変更は正しい手順で

企業は経営環境の変化により労働条件の変更を余儀なくされることがあります。労働者にとって有利な変更であれば問題ありませんが、賃下げ、退職金の減額、諸手当の廃止など、労働者にとって不利益となる変更をおこなうときは、細心の注意が必要です。こうした変更を「不利益変更」といい、原則として使用者側が一方的におこなうことはできません。ここでは、不利益変更をおこなう際の手順や注意点を確認していきましょう。

労使間のトラブルの中で、「解雇」に次いで多いのが「不利益変更」です。不利益変更をおこなう際は、それだけ慎重に、正しい手順を踏んでおこなうことが大切なのです。

同意が大原則

労働条件というのは、使用者と労働者の間で結ばれた労働契約の内容です。したがって、契約である以上、契約内容を変更する場合には、相手方の同意が必要というのが大原則です。

労働契約については「労働契約法」という法律に定められています。これは、労働契約の成立、変更、終了などについて、過去の判例をまとめ、民事

上のルールを明らかにした法律です。労働契約法でも、労働条件を変更するときは原則として同意（合意）が必要だとしています。

同意書をとる場合の注意点

まずは同意を得るのが大原則ですが、同意を得る際にも注意が必要です。会社が同意を得たと思っけていても、法的には同意とみなされない場合もあるからです。

例えば、賃下げについて、「説明会を開いたが質問は出ず、その後も反対意思を表明した者がいなかったため同意は成立している」という会社の主張に対し、「重要な労働条件の変更には、

労働者各人からの同意書等を徴収することによって意思表示の確実を期さなければ確定的な同意があったとは考えられない」とした判例があります（日本構造技術事件 東京地裁 H20.1.25）。

つまり、説明会で反対意見が出なかったというだけでは同意を得たと認められず、個別に同意書をとる必要があるということです。

また、同意書にサインしたとしても、サインしなければクビになると考えてサインしたようなものは無効という判例もあります。

つまり、サインするに至った説明過程、説得過程に問題がある場合は、同意書の効力が否定されるリスクがあるのです。

一方、転籍に同意し、同意書にサインした社員が、後日、「転籍せずにそのまま会社に残るといった選択肢はない

労働契約法の労働契約変更に関する規定

（労働契約の内容の変更）

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。（以下省略）

同意書をとる際に注意すること

- 変更内容を十分に説明する
- 脅しによる説得をしない
- 十分な検討期間を与える
- 就業規則等も同時に変更しておく



と誤解して同意したので同意は無効である」と主張した例では、裁判所は「約3週間の検討期間もあった」として社員の主張を退けています。このことから、十分な検討期間を与えることが重要であることがわかります。

その場で同意書にサインさせることは危険です。「検討する間がなく、意味がよくわからないままサインさせられた」と主張され、同意書が無効となるリスクがあるからです。

また、労働条件の不利益変更が、一時的なものではなく恒常的な変更である場合は、同意書だけではなく、就業規則の変更も同時におこなう必要があります。

同意が得られない場合は

労働条件の不利益変更は、個々の労働契約でおこなう場合も、就業規則の変更によっておこなう場合も、労働者の同意を得るのが大原則です。

では、一人でも同意しない労働者がいたら不利益変更はできないのでしょうか？

これについては労働契約法第10条に定めがあります。ここでは、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合、就業規則の変更が「合理的なもの」であり、変更後の内容を「周知」

しているのであれば、同意がなくても不利益変更が許されるとしています*。

では、合理的か否かはどのように判断すればよいのでしょうか。

※この他、労働組合がある企業では、労働協約（労働組合と労働者が文書で締結する協定）によって、その組合員の労働条件を変更することができます。

合理的かどうかの判断要素

労働契約法では合理性の判断要素として、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、その他の就業規則の変更に係る事情、をあげています。

他に、裁判例からは、⑤代償措置そ

の他関連する他の労働条件の改善状況、⑥他の労働組合または他の労働者の対応、⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況、という要素をあげています。

具体的には下表のようなものが考えられます。

同意しない社員がいた場合、訴訟などのリスクは残ることになりますが、これらの要素をできるだけたくさん揃えておくほど、裁判所が「合理的」と判断する可能性が高まるのです。

また、別の見方をすれば、これらの要素をたくさん満たしていれば、それだけ社員を説得しやすく、同意を得られる確率も高まると考えられます。

労働条件変更の合理性の判断要素（具体例）

① 労働者の受ける不利益の程度

- ・ 余裕をもった通知（生活設計に与えるインパクトを和らげる）
- ・ 分割払いなど（退職金など）
- ・ 時限措置にする
- ・ 年齢によって減額率を下げるなど（低賃金の者の不利益を緩和する）

② 労働条件の変更の必要性

- ・ 銀行などから人件費削減を助言されている
- ・ 他の施策も実行している（役員報酬減額、遊休資産の売却など）
- ・ シミュレーションにより必要性を具体的に裏付け

③ 変更後の就業規則の内容の相当性

- ・ 賃下げをしても同業他社よりまだ高いなど

④ 労働組合等との交渉の状況

- ・ 説明時間、回数を多く など

⑤ 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況

- ・ 休日を増やす
- ・ 所定労働時間を短くするなど

⑥ 他の労働組合または他の労働者の対応

- ・ 他の組合が同意している
- ・ 他の労働者の多くは同意している

⑦ 同種事項に関する我が国社会における一般的状況

- ・ その変更は他の企業もよく実施しているような一般的な内容である



就業規則の不利益変更

原則

労働者の同意必要

① 就業規則の変更が合理的なものである

+

② 変更後の就業規則を労働者に周知させている

例外

同意なくても不利益変更できる

復興増税とこれからの 税制改正のポイント

平成23年12月2日に公布された平成23年度税制改正等により平成24年4月以降の法人税、所得税が変わります。なお、震災の影響から「復興増税」が創設されています。

今回は、主なポイントを解説します。

復興増税のポイント

(1) 法人税額の10%を3年間に上乗せ

法人について、平成24年4月1日以降の3年間（最初に開始する事業年度開始の日から同日以後3年を経過する日までの期間内の日の属する事業年度）、復興特別法人税が課されます。この額は、次の算式により計算した金額です。

$$\text{復興特別法人税の額} = \text{課税標準法人税額} \times 10\%$$

※復興特別所得税額の控除など所定の税額控除があります。

(2) 所得税額の2.1%を25年間に上乗せ

所得税を納める義務のある個人について、平成25年1月1日以降に支払われる給与等から、復興特別所得税が課されます。この額は、次の算式により計算した金額です。

$$\text{復興特別所得税額} = \text{基準所得税額} \times 2.1\%$$

※「基準所得税額」は、原則として全ての所得に対する所得税額

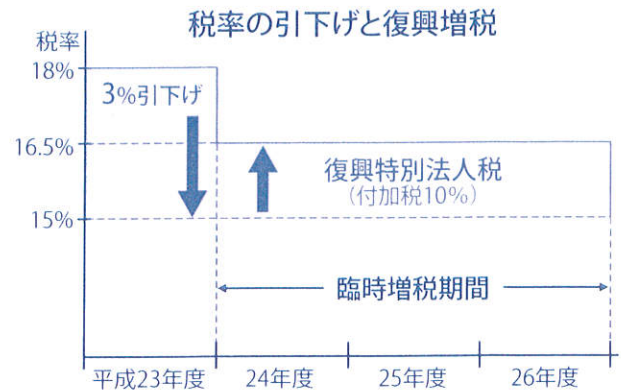
個人住民税も、平成26年度から10年間、均等割の額が4,000円から5,000円に引き上げられます。

平成23年度税制改正のポイント

(1) 法人税率の引き下げ

平成24年4月1日以降に開始する事業年度に適用される法人税率が次のとおり引き下げられました。

| 区分 | | 改正前 | 改正後 |
|-------------------|---------------|-----|-------|
| 中小法人 | 所得年800万円以下の部分 | 18% | 15% |
| | 所得年800万円超の部分 | 30% | 25.5% |
| 中小法人以外の法人（資本1億円超） | | 30% | 25.5% |



ただし、3年間は復興増税が上乗せされるため、中小企業（800万円以下の部分）の場合、 $15\% + (15\% \times 10\%) = 16.5\%$ になります。

(2) 減価償却資産の償却率の変更

平成24年4月1日以降に開始する事業年度に取得した減価償却資産から、定率法の償却率が改正されます。定率法で償却する場合、初期の償却額が多く徐々に減少していきます。今回の改正では、この減少のカーブが若干緩和されます（現行定額法の2.5倍、改正後は2.0倍）。

(3) 欠損金の繰越期間の延長

法人の青色申告書を提出した事業年度の欠損金、および災害による損失金について、欠損金の繰越期間が各事業年度開始の前日7年以内から9年以内に開始した事業年度に延長されました。ただし適用されるのは、平成20年4月1日以降に開始した事業年度において生じた欠損金からです。また、帳簿書類の保存が要件に追加されています。

平成24年度税制改正

平成24年3月31日に平成24年度税制改正が公布されました。平成25年分以降の改正の主なポイントは次のとおりです。

- 給与所得控除に年間収入1,500万円（控除額245万円）の上限を設ける。
- 役員の退職所得にかかる所得税の計算において、1/2の軽減を廃止する。

お知らせ

算定基礎届の時期になります



毎年7月は、社会保険の「算定基礎届」という手続きの時期です。社会保険は、被保険者（社員・役員）が会社から受ける給与などをもとに「標準報酬月額」という額を決めて、保険料や給付額の計算をおこないます。

実際にもらっている給与と、すでに決定されている標準報酬月額がかけ離れないように、毎年1回、標準報酬月額の見直しが実施されます。この手続きを算定基礎届といいます。大切な手続きですから、ポイントを確認しておきましょう。

入退社手続きを忘れていませんか？

算定基礎届の対象となるのは、その年の7月1日現在の被保険者です。ただし、次のいずれかに該当する人は除かれます。

算定基礎届の対象にならない人

- ① 6月1日から7月1日までの間に被保険者となった人
- ② 4月、5月、6月のいずれかに昇給などで給与が変動し、7月、8月、9月のいずれかの月に「月額変更届」を提出する人

報酬の計算

算定基礎届では、4月、5月、6月に被保険者に支払った「報酬(右参照)」を届け出ます。

この3カ月の報酬の平均を、一定の幅で区切った等級にあてはめて、新しい標準報酬月額が決定されます。ただし、給与の支払いの基礎となった日数が17日未満の月については、平均額の計算から除くことになっています。

新しい報酬月額は9月分から

新しい標準報酬月額は、原則9月（10月納付分）から翌年8月（9月納付分）まで適用されます。

報酬に含まれるもの

原則「労働の対償」として受けるもの全て

- ・月給、歩合給、残業手当、皆勤手当、勤務地手当、家族手当、住宅手当など
- ・通勤手当、定期券・回数券の支給
- ・社宅・社員寮の提供、給食
- ・年4回以上支給される賞与

報酬に含まれないもの

- ・見舞金、祝金など恩恵的なもの
- ・出張旅費、交際費など実費弁償
- ・健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付など

入社・退社の手続きを忘れていない社員がいるかどうか、また、4月～6月の間に昇給などをした人がいないかどうか、確認しておきましょう。

算定基礎届の提出

新しい保険料の控除開始

| | | | | | | | | |
|--------------|----|----|----|-----------|----|-----|-----|-----|
| 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | ・・・ |
| 4・5・6月の報酬を記入 | | | | 新しい標準報酬月額 | | | | |

平成24年4月1日から現物給与の価額改定

報酬には、金銭以外で支給するもの（現物給与）も含まれます。例えば、社宅、給食などを支給する場合は。

これらは「一食あたり〇〇円」など都道府県ごとに一定の額が定められています。この額が改定されることになりました。

食事については3分の2以上を本人が負担する場合、現物給与として扱われません。社宅については居間や寝室など居住用の部屋のみを対象とし、台所や浴室などは含めません。

Q 育休や長期療養で無給の人は？

A 育児や病気で休職していて、4月・5月・6月に給与が支給されない人も届出は必要です。ただし、標準報酬月額はゼロではなく、休職開始前と同じ額になります。

Q 6ヵ月定期券を支給した場合は？

A 定期券の額を6で割って1ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。賃金台帳に記載のない定期代などは集計からめれやすいので注意してください。

Q パートタイマーは月17日未満の人が多いのですが…

A パートタイマーの場合は、実際に出勤した日を支払基礎日数とし、次のいずれかの方法で計算します。

- ① 4月・5月・6月のうち、支払基礎日数17日以上の月がある場合は、17日以上月だけで報酬を平均する。
- ② 3ヵ月とも17日未満の場合は、そのうち支払基礎日数が15日以上ある月だけで報酬を平均する。
- ③ 3ヵ月とも15日未満の場合は、従前の標準報酬月額を本年度のものとする。



定期代を支給した社員が自転車通勤。 通勤手当を返してもらえる？

Q 健康のために自転車通勤がはやっているといいます。当社でも何名か自転車で通勤しているらしいのですが、通勤経路の変更届などは出ておらず、従来どおり電車通勤としての通勤手当を支払っています。

この場合、通勤手当を返してもらうことはできるでしょうか？
また、自転車通勤について、社内でルールを作るべきでしょうか？

A 電車通勤の場合に通勤手当を支払うと定めているのであれば、電車通勤をしていない人から通勤手当を返してもらうことはできます。しかし、実際の通勤手段にかかわらず、公共交通機関の定期代を通勤手当として支払うと定めているような場合は、返してもらえない可能性があります。

また、自転車通勤をする社員が増えているのなら、社内でルールを整備しておくのが望ましいでしょう。

そもそも認めるのかどうか

自転車は「軽車両」です。つまり自転車通勤はマイカー通勤と同じように会社にとってある程度のリスクがあるものと考えべきです。例えば、自転車を会社の業務に使って人にケガをさせてしまった場合、会社も使用者として被害者に対する損害賠償責任を負われる可能性があります。

こうしたリスクを検討して、そもそも自転車通勤を会社として認めるのかどうかという問題があります。

認める場合は、民間保険*に加入させた上で許可制とするなどの措置が必要でしょう。会社に駐輪場スペースが

ない場合は、個人で駐輪場の確保してもらい必要があります。

認めない場合は、「知らなかった」ということがないように、自転車通勤を禁止する旨を就業規則等に規定しておきます。

*自転車店で加入できるTSマーク付帯保険などがあります。

交通ルールを守らせる

交通ルールの遵守についても社内ルール化しておきます。禁止事項として、飲酒運転、整備不良、傘さし運転、携帯電話の操作などが考えられます。

特に、携帯電話の操作やイヤホンで音楽を聴きながら自転車に乗ることは大変危険で、道路交通法改正を受け禁止している都道府県もあります。

禁止行為をおこなった者は懲戒処分の対象にする旨も規定しておきます。

通勤手当は支給しなくていい？

そもそも通勤手当の支給は法令で定められたものではありません。つまり、通勤手当の支給額や範囲は会社が自由に定めることができます。

ご質問のケースでは、就業規則等で「公共交通機関を利用する場合は通勤手当として1ヵ月分の定期代を支給する」などと定めている場合、電車通勤と申告しながら自転車通勤をしているのなら、通勤手当を返してもらうことができます。

一方、「通勤手当は最寄りの公共交通機関の1ヵ月分の定期代を支給する」などと定めている場合は、実際の交通手段を問わず公共交通機関の1ヵ月分の定期代を支払うという意味に解

釈できます。つまりこの場合、通勤手当を返してもらえない可能性があります。

就業規則等に「自転車通勤の場合は通勤手当を支給しない」と定めることもできます。ただし、そうすると通勤手当ほしさに電車で通勤すると申請し、こっそり自転車通勤する者が出てくるという問題があります。そうすると、民間保険の加入状況などが会社で把握できなくなってしまいます。また、体調が悪い時や雨の日には電車通勤するという場合もあるでしょう。

こうした場合の電車代や駐輪場代、整備代などを考慮して、マイカー通勤と同程度の通勤手当を支給している会社もあるようです。

なお、自転車通勤の者全員に一律〇円という支給方法にすると、割増賃金の計算基礎から除外できなくなるので注意が必要です。距離に応じて段階的に額を設定するなどの措置が必要でしょう。なお、自転車通勤の場合の非課税限度額はマイカー通勤と同じです。

自転車通勤でも労災は認められる？

「合理的な経路および方法」であれば、自転車通勤の途中の事故でも労災保険の対象となります。会社が自転車通勤を禁止していても、労災保険上は支給対象となるのです。

ただし、「合理的な通勤経路」をはずれた場合は対象となりません。特に自転車の場合、自由度が高いため通勤途中で寄り道をしてしまうことが多いかもしれません。こうした場合は労災保険の支給対象とならないことを社員に理解させておく必要があるでしょう。

助成金を活用しましょう

4月1日から助成金が変わります

平成24年4月1日より、雇用保険の助成金が一部変わります。今回は、次の2つの助成金をご紹介します。

一部の奨励金の申請期間が2ヵ月へ延長されました

平成24年4月1日より、次の助成金の支給申請期間が2ヵ月に延長されました。

これらの助成金の申請期間は、支給対象期の末日の翌日から1ヵ月間でしたが、平成24年4月1日以降に申請期間の初日を迎えるものから2ヵ月に延長されました。

延長対象の助成金

- 特定就職困難者雇用開発助成金
- 高齢者雇用開発特別奨励金
- 被災者雇用開発助成金
- 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金
- 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金
- 試行雇用奨励金
- 実習型試行雇用奨励金

平成24年度「定年引上げ等奨励金」

これまでの「定年引上げ等奨励金」は、「中小企業定年引上げ等奨励金」「高齢者職域拡大等助成金」「高齢者雇用確保充実奨励金」の3つの制度で構成されていました。

平成24年4月1日から内容の変更・廃止・新設がおこなわれました。

(1)「中小企業定年引上げ等奨励金」の変更

「65歳以上の定年の引上げ」「定年の定め廃止」「希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入」などを実施した中小企業事業主（雇用保険の被保険者300人以下）に対して、下表のとおり奨励金が支給されます。平成24年4月1日以降、奨励金の対象となる制度、金額が変更（下線部）されました。

対象となる措置

- A…定年の引上げ（65歳以上70歳未満）
- B…定年の引上げ（70歳以上）、定年の定め廃止または希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入
- C…希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度と同時に労使協定等に基づく基準該当者を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入

<支給額>

| 企業規模 | A | B | C |
|----------|------|-------|------|
| 1～9人 | 40万円 | 40万円 | 20万円 |
| 10～99人 | 60万円 | 80万円 | 40万円 |
| 100～300人 | 80万円 | 120万円 | 60万円 |

高齢者の勤務時間を多様化する制度を導入する事業主に対する加算額 → 一律20万円

※支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている64歳以上の雇用保険被保険者（法人等設立の場合は当該事業主に雇用されている64歳以上の者）がない場合、表のA/B

については支給額が半額となり、Cについては支給されない。
※平成24年4月1日以降の定年の引上げ、継続雇用制度の導入、または定年の廃止を実施したことにより、本奨励金の支給を受けたことがある場合は、支給されない。

(2)「高齢者職域拡大等助成金」の変更

希望者全員が65歳まで、または70歳まで働ける制度を導入すると同時に、高齢者の職域の拡大（新事業分野へ進出など）や雇用管理制度の構築（労働時間制度の改善など）に取り組む事業主に対して、それに要した費用の3分の1（上限500万円）が支給されます（55歳以上の雇用者数に応じた上限もあり）。

平成24年4月1日以降に職域拡大等計画書を提出する事業主から、次のような改正がされました。

- ① 職域拡大等の措置の実施に要した経費の上限額の廃止
- ② 「高齢者の職域の拡大の措置」において「機械設備・作業環境・作業方法の導入・改善」を実施する場合の常雇用者の増加要件の一部廃止

(3)「高齢者雇用確保充実奨励金」の廃止

新設「高齢者労働移動受入企業助成金」

平成24年4月6日（予算成立後）より、定年を控えた高齢者で他の企業での雇用を希望する人を、一定の職業紹介事業者の紹介で失業を経ることなく雇い入れた事業主に対して、雇い入れ1人につき70万円（短時間労働者は40万円）の助成金が支給されます。



メンタルヘルス疾患にかかった社員の プライバシー保護

職場で、うつ病などの心の病を患う人が増えています。こうしたメンタルヘルスの悪化は、個人の問題にとどまらず企業の競争力に影響するため、多くの職場で対策が進められています。

ここで多くの企業が直面する問題が「プライバシーの保護」です。個人情報の中でも「健康」に関するものは非常にセンシティブな情報です。プライバシーが守られていなければ、労働者は安心して相談できなくなり病気の早期発見が困難になります。しかしながら、病気のケアのために業務量の調整などをおこなうには、ある程度、関係者間で健康情報のやりとりをせざるを得ません。

* * * * *

こうした問題について、厚生労働省は「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」という通達を出しています。そこでは、会社が医療機関等か

プライバシーの保護

「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(厚生労働省)より

情報の収集と労働者の同意等

取り扱う内容は必要最小限に。労働者本人から健康情報の提出を受けることが望ましい。主治医や家族からの収集は、利用目的や必要性を明らかにして本人の承諾を得る。第三者へ提供する場合も本人の同意が必要。

情報の漏洩等の防止

情報漏洩の防止措置を厳重に講ずる。健康情報を取り扱う者に教育・研修をおこなう。

ら健康情報を収集する必要がある場合は本人から提出を受けることが望ましいこと、健康情報は社内の産業保健スタッフ*など専門職の者が適切に加工して必要最小限の健康情報のみを関係者に扱わせること、健康情報の取り扱いに関する規程を作成することなどが求められています。

健康情報の収集等は、原則本人の同

情報の集約・整理

健康情報を取り扱う者とその権限を明確に。情報は特定部署で一元的に管理し、業務上必要な限りで集約・整理された情報を、必要とする者に提供する体制が望ましい。

情報の取り扱いルールの策定

健康情報の取り扱いに関して、衛生委員会等の審議を踏まえてルールを策定し、関係者に周知しておく。

意を得るものと考えておきましょう。例外は、自傷の恐れがある場合など緊急を要するときです。

このほか、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(厚生労働省)においてプライバシーの保護に関する記述があるので参考にとよいでしょう。

*産業医、衛生管理者、カウンセラーなど

労務ひとこと

厚生労働省は4月6日付けで「平成24年度地方労働行政運営方針」を策定・公表しました。

方針では、震災からの復興支援や円高対応などのほか、「労働基準行政の重点施策」として次のようなものがあげられました。

- ・長時間労働の抑制
- ・賃金不払い残業の防止

- ・外国人労働者等の特定分野における労働条件の確保対策
- ・最低賃金の周知徹底
- ・最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援
- ・年次有給休暇の取得促進

平成24年度 労働基準行政の重点施策 「長時間労働の抑制」「不払い残業の防止」など

- ・労働災害多発分野における対策
- ・過重労働による健康障害防止対策
- ・メンタルヘルス対策 など

この運営方針にもとづき、各都道府県労働局は計画的な行政運営を図ることとされています。つまり、労働基準監督署等の行政指導も、これらの方針をもとに重点的におこなわれる可能性があるという事です。

近年の労使トラブルの傾向を見ても、長時間労働や不払い残業は早急に対処すべき問題と言えるでしょう。これらの方針に照らして今一度、自社の労務管理を見直してみましよう。