

社労士は雇用に関する広範な諸問題に対応する「ヒト」に関するエキスパートで、「ヒト」を活かしたいとお考えの事業主様の力強いパートナーです。

労務管理レポート平成20年1月号

発行：國本豊社会保険労務士事務所
社会保険労務士 國本豊



社労士とは何だ！

～ 所長のひとこと～

2008年がスタートしましたが、皆さんは初詣には行きましたか？私は毎年近所の神社に行っています。気持ちばかりのお賽銭を入れ、願う事は

- ・家族の健康、
- ・事業の発展、
- ・お客さんの会社の業績向上 etc

とお賽銭の額とはやや釣り合いませんが、たくさんの願い事をしてきました。

もちろん大事なことは神頼みではなく自分の努力ではありますが、これからもお正月の習慣として初詣に行き続けるのでしょう。



女性上司が部下を誘惑。これってセクハラ？

20代の男性会社員が女性の上司から度々飲みにも誘われ、体を触られたうえ交際を求められています。誘いを断ったところ残業を押しつけるなど仕事上厳しく当たるようになったような場合、セクハラ（性的嫌がらせ）として訴えられるのでしょうか？

法改正で男性も保護対象に

従来は女性による男性へのセクハラの法的扱いは明確ではありませんでした。平成19年4月施行の改正男女雇用機会均等法でセクハラの内容が男性にも広げられ、調停対象となりました。

問題は男性へのセクハラの内容が確立されていないことにあります。女性へのセクハラに比べ男性への事例はまだ裁判例が蓄積されておらず、平均的な男性が性的羞恥心（しゅうち）心を感じるか否かで判断されているのが現状です。

「行動や発言に性的な要素が含まれるか」がポイント

例えば性交渉を持ちかけたり、身体に触れてきたりする場合、セクハラと認定される傾向にあります。一方、単にしつこく酒席に誘ったり、恋人の有無を聞いたり、というケースでは、女性の場合と異なり認定されない公算が大きいといわれています。

裁判例もまだ多くないため認定基準を見極めるのは難しいのが現状です。防犯パトロール中の女性職員が、同僚男性がいる浴室に入った行為がセクハラかどうかについて争われた訴訟では、一審では女性のセクハラ行為を認定しました（大阪地裁2004年9月3日判決）が、二審は女性に職務上の目的があったとして男性側の訴えを棄却しました（大阪高裁 2005年6月7日判決）。

セクハラとして認定されない場合は「パワー・ハラスメント」として対処することになりますが、パワハラには法的規制がないため裁量権を大幅に逸脱した事例でない限り救済は難しいようです。

均等法改正で男性へのセクハラについても相談窓口を設置するなど、防止に必要な措置が企業に求められるようになりました。企業がこうした措置をとらないと違法とされ、裁判で使用者責任が問われます。男性へのセクハラはあり得ないと企業側が放置していると、手痛いしっぺ返しを食うことになります。

「男性へのセクハラも、女性へのものと同様と認識することが必要」で、企業はさらにセクハラ防止の意識をとぎすませる必要があります。

ポイントは？

女性へのセクハラに比べ、認定基準が不明確な面もある。

男性に対するセクハラも企業の防止処置が必要である。

医療費不払いを防げ！

医療費未収金対策

厚生労働省は医療費の未収金対策として、病院が入院前の患者から保証金を徴収することを認める方針を来春に向けて容認する方向で進めています。事前に保証金をとってあれば医療費を支払わないまま退院する患者いても、未収による損失が少なくおさえられるようになります。

また、実際に保証金を徴収するかは各病院の経営判断に委ねられるとのこと。ただ、保証金の金額設定や返還方法等については、患者の同意を得るように義務付ける方向で考えられています。

保証金と治療費の精算案

医療費を精算して退院すれば、預かった保証金は病院から患者に全額返還されます。また、発生した未精算の医療費が保証金より少なくない場合も、差し引いた金額を返還します。

今までは、松葉づえなどの備品を貸し出す場合には預かり金をとることは一般化されていましたが、医療費の未払いに対して保証金を徴収できるかは不明確にされてきていました。

保証金を支払わなくても受診可能？

医師は医師法により正当な理由なしに診療を断れないという「応召義務」があります。病院が定めた保証金の納付を患者が拒否しても、それが正当な理由に該当しないため、入院等の治療を断ることはできないようになる見通しです。となると、医療費の未収金対策の解決策にはならないおそれがあります。

未払いの実態

2006年の調査で都道府県や県庁所在市など自治体が経営する全国290の病院で、患者が支払わない治療費（未収金）が2002年度からの3年間で85億円を超え、1病院平均で約2,940万円になることが分かっています。未払いの背景には低所得者の増加や医療制度改革に伴う自己負担の拡大などが背景にあるとみられています。自己負担の医療費ですら支払えない患者に、保証金となると所得がないと医療が受けられないという現実になるのではないかと懸念されています。



もし同僚がうつになったらどう見守ればよい？

厚生労働省によると、うつ病などの気分障害の患者数は約92万人（2005年）です。1996年に比べ2倍以上と増加傾向にあります。職場内にうつ症状と思われる人がいる場合、周囲はどのように対応し、何を心がけるべきなのでしょう？

身体の症状に絞り、医師へのつなぎを

NPO法人MDA（うつ・気分障害協会）は「声をかける際は身体の症状に絞るべき」と忠告しています。

うつ病の人は、睡眠障害や疲労、頭痛などがあることが多く、「寝不足？」などと症状面に絞って声をかければ抵抗感もありません。必要に応じてかかりつけの医師や心療内科の受診を勧めれば自然です。しかし、精神面の症状は本人が自覚していないことが多く、「気晴らしに旅行でも？（お酒でも？）」などの声かけは、「それどころではないのに」と失望し、症状が悪化することがあります。また「うつ」と決めつけての対応もいけません。

また、元気になったように見えても、猛烈に頑張り続けることと症状を繰り返す「双極性障害」等の場合がありますので、あくまでも専門の医師やカウンセラーの診断や治療につなげていくことが大切です。

職場の見直しがポイント

うつ病は、気配りやコミュニケーションの乏しい職場で起こりやすく、「職場の人間関係や長時間労働を引き起こすような業務遂行上の問題が重なって起きるケース」が多いです。職場でのコミュニケーションの機会を増やし、また日頃から上司が部下を見守るような関係づくりがポイントになってきます。

企業によっては、社員が年一回心身の健康について産業医や保健士と面談したり、管理職が部下の話を手前に聞く「傾聴法」の研修をしたりするなどの対策を実施しています。また、会議で各メンバーが発言する機会を増やすことや毎日5分間の昼礼を開くといった取り組みもあります。いずれにせよ、社内でのコミュニケーションを促すための工夫を積み重ねることがカギと言えるでしょう。

ポイントは？

身体の症状に絞った声かけをし、精神面での症状の指摘は避ける。

医師へのつなぎに徹する。

「うつ病」などと決めつけない。

社内コミュニケーション促進への取り組みをする。

年金財源を税方式で賄うことはできるのか？

現在、全国民が老後に受け取れるはずの基礎（国民）年金の財源について、保険料ではなく、すべて税金で賄ってはどうかとの議論が盛んになっています。保険料の未納という現行制度の大問題が解決されることは魅力的なのですが、現実には解決されねばならない問題があります。

保険料に応じた支給が困難

基礎年金の財源をすべて税金にすれば、保険料を支払う必要はなくなり、未納問題は一応解決することになります。しかし、現行制度は保険料を払った期間に応じて年金を受け取る仕組みで、現実問題として、現在の制度と新しい制度をどう結びつけるのか、という問題が生じます。

まず、保険料納付記録を無視して全員に一定の年金を支給する方法があります。しかし、これは不公平感があまりに強すぎます。

次に、全員に一定の年金を支給し、その上に過去の保険料納付に基づく年金も支給する方法があります。この場合では、財源が余計に必要になります。

また、ある日を境に、それ以前は現行制度、それ以降は新制度とし、数十年という時間をかけてゆっくり新制度に移行する方法があります。これが最も常識的なやり方だと思いますがこれにも問題があります。これまでずっと未納で切り替え時にはすでに中高齢になっている人の場合は、無年金や低年金のまま生涯を過ごすということになってしまふのです。未納をなくし無年金をなくすという目的も達成できません。

現実を見つめつつも、早々の取組みが必要

実は今も国民年金の財源の3分の1は税金で賄っています。政府は2004年度の制度改革でこの割合を2009年度までに2分の1まで引き上げることを決定しました。このためだけでも消費税率にして1%程度もの税が必要になっています。年金財源の税方式化は過去に何度も議論されてきましたが、結論はでないまま今日に至っています。また、社会保障制度全体において、医師や介護職員などの不足を解決するため、医療や介護等においても税財源は必要とされている状況の中、現実を見つめつつも早々の議論と新制度への取組みが必要であることは間違いありません。

私の本棚より

今月紹介する本は、「**すごい人の頭ん中**」という本です。ワタミ株の渡邊美樹さん等11人の起業家達が自らの志や情熱・考え方、成功の秘訣等について語っています。起業や経営に役立つヒントがたくさんつまっていると思いますよ。



くにもとゆなか 國本豊 社会保険労務士事務所

(山口県社会保険労務士会所属 登録番号第35050008号)

〒742-0034 山口県柳井市余田1310

TEL 0820 24 6886 FAX 0820 24 6887

*外出中も転送をかけておりますので、ご遠慮なくお問い合わせ下さい。

ホームページ <http://k-sr.jp>

メール y-kunimotosrj@marble.oce.ne.jp

親ブログ(社労士とは何だ!) <http://blog.goo.ne.jp/y-k-srj1972/>

*社労士の日々の業務を通じて感じたことや、私の生き様を綴っています。

子ブログ(社労士國本、お奨めの一品) <http://ameblo.jp/yksrj1972/>

*私のお勧めの本等を紹介しています。



当所はこんな事務所です！

就業規則作成、助成金提案、人事労務問題へのアドバイス等を通じて利益の出せる会社体制作りのお手伝いをします。

訪問面談、事務所便りの発行等を通じて経営者の方の良きアドバイザーになります。

経営者も社員も気持ち良く働ける職場作りに貢献します。

