

社労士國本の一（日）一（生）（笑）～（勝）～（翔）



1. 「社員の健康管理」に関する取組みがますます加速

◇健診を受診しない社員とその上司はボーナス減額！

コンビニエンスストア大手のローソンが発表した、健康診断に関する新制度が話題になっています。健康診断を受けない社員に対し、会社は3回程度、受診するよう促し、それでも受診しない社員について**ボーナスの15%**、その上司についても**10%を減額**するという制度です。

かなりのインパクトがある制度ですが、同社では、健康診断受診率が約83%にとどまっていることから、健康で長く勤めてもらうために、あえてこうした制度を導入することにしたそうです。もちろん、会社の医療費負担の軽減にもつながるでしょう。社員の健康管理に関する取組みが、ますます進んでいるようです。

◇安全配慮義務違反による高額な賠償金

社員が健康診断を受診しないことは、「**安全配慮義務違反**」による会社のリスク要因となります。また、受診していなかった社員の健康状態が関係した労災事故等が発生し、社員が死亡してしまったような場合には、裁判となり、相当高額な賠償金の支払いが会社に命じられる可能性があります。賠償額が1億円を超える判例もめずらしくありません。

民間の賠償保険もありますが、様々なリスクやコストを考えると、結局は日頃の労務管理をしっかり行うことが最も合理的な選択なのです。

◇就業規則等は整備していますか？

後々のトラブルを予防するためには、「**社員は健康診断を受診しなければならないこと**」や「**会社が受診を命じることができること**」を、就業規則に規定しておくことはもちろんですが、受診しない**社員に対する指導や懲戒**については書面で残しておくことが重要です。

また、既往歴や持病があったり、診断の結果、異常が認められたりした社員については、労働時間の管理や業務の見直しを行うことも重要です。過労死につながりやすい、脳・心臓疾患の最大の発症要因となっている、「**血圧**」「**血糖値**」「**コレステロール値**」「**肥満**」は、定期健康診断等の結果から、ある程度発症リスクを事前に把握することが可能です。春先に健康診断を行う会社が多いですが、今年はぜひこうした観点から健康管理について考えてみましょう。

2. 厚生労働省がメンタルヘルス従業員の職場復帰支援を強化へ

◇40歳代、10～20歳代の「心の病」が増加

日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所が、昨年6月から8月にかけて実施した「メンタルヘルスの取り組みに関する企業アンケート調査」（上場企業が対象）の結果によると、「最近3年間における心の病」が「増加傾向」であると回答した企業は37.6%で、「横ばい」と回答した企業は51.4%だったそうです。

また、「心の病」を抱える従業員の年齢層は、30歳代の割合が前回調査の58.2%から34.9%に減少しましたが、40歳代では22.3%から36.2%に増加、10～20歳代でも13.9%から18.8%に増加しています。

◇重要な「職場復帰支援」の取組み

メンタルヘルス対策として特に重要なのは「**職場復帰（復職）支援**」だと言われています。しかし、中小企業においては人的・経済的な余裕がなく、メンタルヘルスが原因で退職した従業員の職場復帰を支援することにまで手がまわらないのが現状です。そんな中、厚生労働省では、中小企業における職場復帰支援を強化する方針を打ち出しました。

うつ病など心の病で退職した従業員が職場復帰する際に必要となる企業によるケアや労務管理などについて例示したプログラムモデルを、企業規模や業種別に応じて作成するもので、2013年度予算の概算要求に関連する事業費を盛り込んだと発表しました。

◇メンタルヘルス対策に対する国の姿勢

また、昨年12月に厚生労働省の労働政策審議会が建議した「今後の職場における安全衛生対策について」にも、「職場における受動喫煙防止対策の抜本的強化」などのほか、「職場におけるメンタルヘルス対策の推進」も盛り込まれました。その主な内容は次の通りです。

- (1) 管理職に対する教育
 - (2) 職場のメンタルヘルス対策に関する情報提供の充実
 - (3) 不調者に適切に対応できる産業保健スタッフの養成・活用
 - (4) 配置転換等のストレスが高まる時期における取組みの強化
 - (5) うつ病等による休業者の職場復帰のための支援の実施
- 国としても、まだまだメンタルヘルス対策に力を入れていく姿勢がうかがえます。

3. 「追い出し部屋」(退職強要)問題と退職勧奨の注意点

◇「追い出し部屋」問題の帰趨は如何に？

社員から「追い出し部屋」などと呼ばれる部署の設置が相次いでいるとの報道が、一部でなされ、厚生労働省が実態調査に乗り出すことになりました。違法な退職強要につながるおそれがあり、企業からの聞き取りを中心に調査を行うようです。調査の中身は、どの程度の数の企業で設置され、どんな仕事を命じているのかについて把握し、退職強要について注意を促すとのことでした。

また、調査の際に「賃金未払い」や「解雇手続」に関する違反が見つければ、併せて是正指導がなされるそうです。

◇「退職勧奨」と「退職強要」の違い

会社が、社員の自由意思による退職を勧めるのが「退職勧奨」であり、これ自体は、会社と社員間の労働契約について社員の自由意思による解約を会社から申し出るもので、法的な規制はありません。

しかし、あまりに執拗に行ったり、詐欺・脅迫などにより行ったりすれば、違法な「退職強要」とみなされてしまいます。実際に、そうした裁判例も多々あり、損害賠償のリスクや雇用契約の解消が無効とされるリスクがあります。

今回の追い出し部屋問題では、企業側としては「新たな技能を身につけたりして、他部署の応援や再配置の役に立つように」との意図からそうした部署を設置しているとしていますが、社員側は「社内失業者を退職に追い込むのが狙い」と反発しています。

◇退職勧奨実施時の注意点

退職勧奨は解雇規制の厳しい日本においてはよく用いられる方法ですが、実際に退職勧奨を行う場合は、前述のように裁判となるリスクがあります。

裁判とならないためには、退職勧奨の行い方に注意が必要です。退職勧奨の実施回数・場所・時間、社員に伝えるべき事項とその伝え方、退職届の受理方法、必要となる書類の作成などに注意して、適切に行わなければなりません。

もっとも、退職勧奨を行う以前に、問題のある社員に対する日頃の注意・指導や労務管理のあり方のほうが重要であり、仮に裁判等になった際にも会社の有利に働くものであることは知っておいていただきたいものです。



4. 近年増加している「ベランダ喫煙」のトラブル

◇「ベランダでの喫煙は違法」階下住民に賠償命令

先日、いわゆる「ベランダ喫煙」に関するトラブルについて、非常に興味深い判決が下されました。

マンションのベランダからの受動喫煙が原因で体調が悪化したとして、住人(70代女性)が階下の60代男性を相手に損害賠償(150万円)を求める訴訟を起こし、名古屋地裁は、受忍限度を超えており違法だと判断して女性の精神的損害を認め、男性に5万円の支払いを命じました。

◇双方の主張内容

判決によると、女性は5階、男性はすぐ下の4階に居住し、男性は家族がいるときは外（ベランダ）でたばこを吸う習慣でした。

一方、女性にはぜんそくの特病があり、下から流れてくるたばこの煙をストレスに感じ、帯状疱疹を発症したため、扇風機や空気清浄器を付けるなどの対策を講じたり、手紙や電話で喫煙をやめるよう男性に求めたりしましたが、応じてもらえなかったようです。

男性側は、「女性の体調悪化と煙の因果関係は認められないこと」、「マンションの規則でベランダでの喫煙は禁じられていないこと」、「たばこを吸いながら景色を眺める楽しさや私生活の自由があること」などを挙げ、違法性はないと反論していました。

◇判決の内容

判決は昨年12月13日付で確定しており、川に面した景色の良さから、女性がたばこの煙を防ぐため「日常的に窓を閉め切るような環境ではない」とし、他の居住者に著しい不利益を与えながら防止策をとらないことは不法行為に当たると認めました。

原告側の弁護士は「受動喫煙を訴えた訴訟で和解例はあるが、原告が勝訴するのは極めて珍しい」と述べています。

◇肩身の狭い喫煙者

喫煙問題に詳しい弁護士によると、ここ数年で「ベランダ喫煙」に関する苦情の相談が非常に増えており、換気扇で煙を外に出すことも含め、「マンションの自宅からたばこの煙を出してはいけない時代になっている」としています。

先日、星野リゾートの採用ページに「喫煙者は採用しない」旨が掲載され、大きな話題になりましたが、今回の訴訟の結果からも喫煙者はますます肩身の狭い思いを強いられそうです。



5. 「職場のパワハラ」の実態と予防・解決に向けた取組み

◇厚生労働省が初めて職場のパワハラに関する実態調査を実施

厚生労働省が委託事業（事業委託先：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）により国として初めて「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を実施し、その結果が公表されました。

この調査は、「企業調査」と「従業員調査」からなり、「企業調査」は従業員30人以上の企業4,580社から、「従業員調査」は企業・団体に勤務する20～64歳の男女9,000名からの回答（2012年7月～9月にアンケート調査実施）を基に取りまとめられたものです。

◇パワハラが発生している職場の特徴

企業調査における結果では、パワハラに関する相談がある職場に共通する特徴として、次の項目が挙げられています。

- ・上司と部下のコミュニケーションが少ない職場（51.1%）
- ・正社員や正社員以外など様々な立場の従業員が一緒に働いている職場（21.9%）
- ・残業が多い／休みが取り難い職場（19.9%）
- ・失敗が許されない／失敗への許容度が低い職場（19.8%）

従業員調査においても、これと同様の傾向が示されています。

◇パワハラの予防・解決のための企業の取組み

パワハラの予防・解決に向けた取組みとして実施率が高かったのは、上位から「管理職向けの講演や研修」（取組み実施企業の64.0%）、「就業規則などの社内規定に盛り込む」（同57.1%）、「ポスター、リーフレット等啓発資料の配付、掲示」（同40.7%）でした。

これらの効果についてですが、「講演や研修」など直接従業員に働きかける取組みは効果の実感が高い一方で、「就業規則に盛り込む」といった事項では相対的に低くなる傾向が見られます。

企業規模によっても対応可能な方法に違いが見られますが、パワハラ対策には、職場環境の改善、従業員の理解促進、社内規定の整備、研修実施など、複合的な取組みが必要になってくるものと思われます。

所長のひとこと～

先日、精神科医・医学博士の斎藤茂太先生のCD「モタさんの楽ラク人生術」を購入して、仕事中のBGMとして聴いております。

斎藤先生の本は数冊持っており、とても良いことが書いてあるのでCDを購入した次第ですが、生きるうえでとても大切なことを話していらっしやいます。

何度も聴いて、自分の生活に活かしていきたいです。



國本豊社労士事務所は、以下の業務を行うことで、地域の事業主様をサポートいたします！

(以下は顧問契約先へのフルサポートですが、単発の相談も喜んでお受けいたします)

・就業規則の作成

(プロが作る就業規則です。会社の発展、社員の安心感につながる規則を作成します。法改正にも随時対応します)

・労働保険、社会保険手続き

○労働保険年度更新(7月) ○社会保険算定基礎届(7月) ○36協定作成届出(定時) ○労災事故手続き
○1年単位変形労働時間届(定時) ○介護保険料変更、控除額お知らせ(3月) ○雇用保険料率変更お知らせ(4月)
○健康保険料、厚生年金保険料変更のお知らせ(9月) ○入社・退職社員様に関わる保険関係届 ○年金相談 等

・情報発信、相談業務

◇労働基準監督署の調査対応 ◇御社に役立つ助成金情報があれば、ご提案します
◇土日朝夜問わず雇用に関するお困り事の電話、メール相談をします。もちろん、訪問相談もいたします
◇給与改定時ご連絡いただければ給与台帳を拝見し、社会保険料算出、月額変更等の確認をします
◇御社に役立つ有効情報をタイムリーに発信、ご提案します ◇毎月1回人事労務ニュースを持参(又は発送)します

お客様の喜び=私の喜び くにもとゆたか 國本豊 社会保険労務士事務所

〒742-0034 山口県柳井市余田 1310

TEL 0820-24-6886 FAX 0820-24-6887

ホームページ <http://k-sr.jp>

☆公的活動

・山口商工会議所エキスパート登録 ・財団法人やまぐち産業振興財団専門家登録 ・柳井商工会議所青年部所属
・柳井商工会議所中小企業支援センターコーディネーター ・柳井市倫理法人会会員(広報委員をしています)

☆講演、メディア出演等

・KRY ラジオ「おはようKRY」電話出演(平成20年3月) ・FM山口「ザ・ムーブマン」に出演(平成21年11月)
・柳井ライオンズクラブにて講演(平成22年11月) ・柳井市倫理法人会モーニングセミナー講師(2回)
・朝日新聞にて総選挙についてインタビュー(平成24年12月)

春までもうしばらくの辛抱ですね。

