

# 松田事務所 ニューズ

## 松田社労士事務所

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子  
〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-402  
TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131  
E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com  
◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談  
◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

### 「うつ病」をめぐる最近の裁判例

建設会社勤務の男性は、1995年10月に、勤務する会社が他の建設会社と共同で受注した発電所の棧橋工事の工事事務所長に就任しましたが、仕事のストレスから、1997年に2度にわたり自殺(未遂)を図りました。その後、躁うつ病と診断されました。この男性は、労働基準監督署が休業補償給付を支給しなかったのは不当であるとして、不支給処分の取消しを広島地裁に求めていました。判決で裁判長は「それまでに精神科への受診歴もないことを考えると、病気と業務との因果関係を肯定できる」とし、男性の主張を認め、国に処分の取消しを命じました。

音響機器メーカーから出向して通信会社の業務に従事していた男性社員は、1994年11月頃にうつ病を発症しました。そして、2001年4月に関連会社に移籍して物流部門に異動した直後(2002年12月)に自殺しました。この男性の妻は、夫が自殺したのは過労が原因で労災であるとして、遺族補償年金の不支給処分取消しを名古屋地裁に求めていました。判決で裁判長は、専門知識のない携帯電話の基地局開局業務で月100時間以上の時間外労働をしたとして「質的にも量的にも大きな負担で、うつ病を発症させる危険性を十分有していた」とし、業務上のストレスが続き、約8年間うつ病は一度も治癒することなく、症状の悪化を繰り返し次第に慢性化したと判断して、男性の妻の主張を全面的に認め、国の処分を取り消しました。

静岡県内にある市立小学校教諭だった女性は、2004年に教員として採用され担任を受け持っていました。児童の問題行動(授業中に暴れる等)に悩み、約2か月でうつ病を発症しました。そして、同年の9月下旬に自殺しました。この女性の両親は、娘が自殺したのは仕事上のストレスによるうつ病が原因であると主張し、「公務災害ではない」との判断を下した地方公務員災害補償基金(静岡支部)の認定を取り消すよう静岡地裁に求めていました。判決で裁判長は、「採用直後に担任したクラスで児童の問題行動が相次ぎ、強い心理的負荷を受けた」と指摘し、同僚からの適切な支援も得られず精神状態を悪化させたのが自殺の原因であると判断し、両親の訴えを認めて基金の認定を取り消しました。

### 通勤手当の非課税限度額の見直し

給与所得者で、通勤距離が片道15キロメートル以上の人自動車をなどを使用して通勤している場合に受ける通勤手当について、距離比例額にかかわらず運賃相当額(最高限度:月額10万円)まで非課税扱いとする特例が、廃止されました。

自動車などで通勤している人の1か月当たりの非課税限度額は、

片道の通勤距離に応じて次のように定められています。2キロメートル未満は「全額課税」、2キロメートル以上10キロメートル未満は「4,100円」、10キロメートル以上15キロメートル未満は「6,500円」、15キロメートル以上25キロメートル未満は「11,300円」、25キロメートル以上35キロメートル未満は「16,100円」、35キロメートル以上45キロメートル未満は「20,900円」、45キロメートル以上は「24,500円」です。これまで、通勤距離が片道15キロメートル以上で自動車などを使用している人の距離比例額よりも、交通機関を利用した場合の1か月当たりの合理的な運賃等の額に相当する金額(運賃相当額)が高額の場合には、特例により運賃相当額を非課税扱いとされてきました。しかし、バランス等の観点から、平成24年1月1日以後に支払われた給与については、距離比例額までが非課税扱いとなり、運賃相当額と距離比例額の差額については給与所得として源泉所得税の課税対象となりました。

今回の改正は、平成24年1月1日以降に支給する給与分から適用されますので、マイカー通勤をしているにもかかわらず運賃相当額の支給を続けた場合には、年末に不足分を徴収しなくてはなくなる可能性があります。給与計算事務を行う方は、対象者の通勤方法や手当がどのようになっているのかを再度確認し、間違いのないように気を付ける必要があります。

### 知得情報！助成金情報 ～ 第6回:均衡待遇・正社員化推進奨励金②～

#### ②短時間正社員制度の奨励金

Q1. どんな会社が利用できるの？

A1. 短時間正社員制度を導入し、実際に制度を適用した場合に利用できます。(連続した3ヵ月以上制度を利用することが必要です。)

Q2. いくら貰えるの？

A2. 支給額は下記のとおりです。

(1) 制度導入分(対象者1人目)

\*新たに短時間正社員制度を導入し、1人以上の労働者に適用した事業主

1事業主につき **中小企業:40万円 大企業:30万円**

(2) 定着促進分(対象者2人目～10人目)

\*2人以上の労働者に適用した事業主

対象労働者2人目～10人目まで

1人につき **中小企業:20万円 大企業:15万円**

対象労働者が母子家庭の母等である場合

1人につき **中小企業:30万円 大企業:25万円**

★上記制度の導入を検討されている場合はぜひご相談ください。

**「希望者全員の65歳までの雇用」義務化に向けた動き**

年明けの1月6日に、厚生労働省の労働政策審議会から、「今後の高齢者雇用対策について」と題する、希望者全員の65歳までの雇用確保措置等を求める内容の文書が発表されました。今後、わが国の高齢者雇用対策はどのように動いていくのか、非常に注目すべき内容が含まれています。

厚生労働省が昨年10月に発表した「平成23年 高齢者の雇用状況集計結果」によれば、現在の法律で定めている、高齢者を65歳まで雇用するための高齢者雇用確保措置（「定年の廃止」「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれか）を「実施済み」の企業の割合は95.7%（前年比0.9ポイント減）となっています。また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%（同1.7ポイント増）、同じく70歳まで働ける企業の割合は17.6%（同0.5ポイント増）となっています。

現行の年金制度に基づき、平成25年以降は、公的年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられることが決まっていることから、現状の高齢者雇用確保措置のままでは、「無年金・無収入」となる者が生じる可能性があります。

そこで、昨年9月から、厚生労働省内に設置された専門部会において、「雇用」と「年金」が確実に接続するよう、希望者全員の65歳までの雇用確保措置等について検討がなされており、今回の文書発表となりました。

この文書中に含まれる「希望者全員の65歳までの雇用確保措置」が実施されると、企業にとっては非常に大きな負担となります。

早ければ、今年の通常国会に改正法案が提出され、2013年度から施行されることも報道されています。中小企業には猶予期間が設けられるとも言われていますが、いずれにしても、今後の動きに注目しておく必要があるでしょう。

**2月の主な税務と労務手続き**

- 1日 ・贈与税の申告受付開始<3月15日> [税務署]
- 10日 ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- ・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 15日 ・所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- 29日 ・固定資産税<都市計画税>の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- ・法人税の申告<決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等について> [税務署]
- ・じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- ・日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

**行列のできる人事労務相談所**

「人材への投資」を  
「企業の収益」に

**Q.長引く不況の中でも業績の良い企業は、人事、労務面でどのような取組みを行っているのでしょうか？**

A.長引く不況や円高など、企業を取り巻く環境が非常に厳しい中、好業績を維持している企業の秘訣は「人材の育成」や「人材の上手な活用」にあるようです。新聞報道によれば、2012年3月期まで5期連続（5期以上も含む）で経常増益を予想する3月期決算の上場企業を調査したところ、小売業やネット関連事業など、内需型企業を中心に32社が並んだそうです。

事業が国内中心であるため海外景気の影響を受けにくいメリットもありますが、それだけではなく、これら好業績企業の多くが、「待遇」や「人づくり」の面で独自の手法を確立し、人材活性化を果たしているようです。

関東を中心に営業展開する食品スーパーでは、1万人以上いるパート社員の戦力化を図ったことが、企業成長の原動力となったそうです。

例えば、従来は正社員が行っていた業務（価格設定、商品発注など）をパート社員に移管し、また、地域トップ水準の給料を確保してパート社員の士気を高めたそうです。これにより、店舗に常駐する正社員を削減することができたとのこと。

なお、上記の連続増益が見込まれる32社の過去5年の人件費をみると、毎年平均で2.9%増加しており、全上場企業の平均で0.8%減っているのとは対照的に、人材投資・待遇確保に意欲的であることがわかりました。

人材への投資を企業の収益に繋げる仕組みは企業によって様々ですが、ある専門家は「仕事を通じて自らが成長できる道筋を企業が示すことが人材活性化には不可欠である」と語っています。

不景気による市場の縮小を乗り切るため、人件費削減で利益を確保するケースもありますが、収入増を伴わなければ持続的な成長を望むことはできません。

限られた経営資源をもとに人材に投資し、次の収益拡大に繋げられるかが、これからの企業にとっての課題となっているようです。

**編集後記**

平成24年3月分(平成24年4月納付分)からの協会けんぽの保険料率が決定しました。福岡は現在の9.58%から10.12%に引き上げられます。また、40歳から64歳までの方(介護保険第2号被保険者)の保険料率も、全国一律現在の1.51%から1.55%に引き上げられます。さらに、社会保障と税の一体改革の大綱素案に盛り込まれたパートなど非正規労働者の厚生年金・健康保険への加入拡大については、企業規模「従業員300人以上」で働く、労働時間「週20時間以上」、収入「年収約80万円以上」の非正規労働者については、厚生年金・健康保険の加入が検討されているようです。企業にとってはかなりの負担増が見込まれるため、今後の流れには注意が必要です。



松田 法子