



LLC 夢サポート IT 三島労務管理事務所 〒541-0047 大阪市中央区淡路町2-1-1 堺筋千島ビル804号  
TEL: 06-6209-4161 FAX: 06-6209-4162 E-mail: office@yume-it.biz HP: http://www.yume-it.biz

## —News Topics—

- 備えあれば憂いなし・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ (42)「メンタル不調による休職からの復職について」・・・・・・ P2
- 今年も最低賃金が大幅に改定されます・・・・・・・・・・・・・・・・ P4
- 被用者保険の適用拡大(令和6年10月1日施行)に伴い、障害者・長期加入者特例に  
該当する方が厚生年金保険の被保険者となった場合の経過措置について・・・・・・ P5
- サンクスカード・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P6



## 備えあれば憂いなし

特定社会保険労務士

キャリアコンサルタント 三島 佐智

今年も夏の暑さは尋常ではなく、厳しいものでしたね。気候の変化が引き起こす自然災害も多発していますが、私自身にとっても、日々の生活には多くのリスクが潜んでいることを自覚させられた出来事がありました。

一つは、8月下旬に発生した台風10号(「超ノロノロ台風」)で、台風から離れた地域でも大雨の被害をもたらしましたが、当初は近畿を直撃と予報されていました。同時期に発生した宮崎県の最大震度6弱の地震を受け、気象庁が南海とラブ地震臨時情報を初めて発表したことも、私自身の警戒度を高めた要因となりました。

猛暑に停電が発生したら? 冷蔵庫の代わりに保冷剤を購入。ペットボトルにも水を入れて凍らせておく。ランタン風のLEDライトを備え電池の予備も保持。車はガソリンを満タンに。もし冬場だとしたらどうだろう?電気がなくても暖がとれるものを考えておく必要があるのでは。100均ショップのアルミのポンチョは防寒に有効か。トイレの代替として、自宅のガレージのマンホールを段ボールで囲って使えるようにする。倒壊した建物の下で安否を知らせる笛も必要。…等。真剣に考えを巡らせました。

そしてもう一つは、なんと!車の助手席から手荷物を入れて運転席に移動しようとしたところ、全ロックがかかってしまったことです。車中に、携帯電話、自宅のカギ、手帳、財布が入ったまま、まったく何も持たない状態で私だけ締め出されてしまう、という最悪の事態が起きたのです。どのように解決したかはここでは省略しますが、えらい目にあったことは確かです。この時の教訓は、①携帯電話は肌身は離さず身につけておくこと ②SOSを求める人の電話番号は、別途書いたものを備えて置いておくこと ③自宅の合鍵は秘密の場所に別途備えておくことです。

何も起こらないだろうという油断は禁物ですね。  
皆さんがされている備えとお知恵等も是非聞かせてください。



## おしえてQ&Aシリーズ… 42

### 「メンタル不調による休職からの復職について」



当社では、近年メンタル不調により休職する者が増えており、また、通常の傷病による休職とは異なり、主治医の「復職可能」との診断を受けて復職させても、しばらくするとまたメンタル不調を訴えて再休職となってしまうケースも多く、対応に苦慮しています。

このようなメンタル不調者の復職については、やはり主治医の診断を基準に判断するしかないのでしょうか？



**休職者の復職について、必ずしも主治医の診断のみをもって判断しなければならないという訳ではありません**

近年、社会・職場を取り巻く状況の変化もあってメンタル不調者の人数は年々増加しており、厚労省の「患者調査」によると、「精神疾患を有する総患者数」は平成14年の258.4万人から平成29年には419.3万人と約1.6倍増加しています（医師の正式な診断を受けた患者だけの人数ですので、潜在的な予備軍の人数を加えれば更に膨らむでしょう）。

こうした世情の中で、各会社もメンタル不調者の対応には頭を悩ませており、特に苦慮しているのは、通常の傷病の場合と異なり、メンタル不調者の場合は症状や原因が分かりづらく完全に快癒することも難しいため、一度メンタル不調となり休職に入ると、その後、療養を終えて復職しても、すぐに再発を繰り返して何度も再休職してしまうケースが多いという点です。

弊所の顧問先においても、「主治医の復職可能との診断を受けて復職させたけど、また、すぐにメンタル不調で勤務が安定しなくなり、再休職してしまった」という話を聞くことも少なくありません。これには、精神という例え専門家であっても判断が難しい領域であるため、また、主治医は患者の担当業務や職場の実情を詳細に把握している訳でもないため、しばしば本人の申し出を鵜呑みにした診断書を書いてしまうことがあるからではないかと感じられる時もあります。

ただ、こうしたケースの場合に、会社が主治医の診断のみをもって復職の可否を判断しなければならないかという点必ずしもそうではなく、会社が指定する別の医師（主に会社の産業医）による診察を休職者に指示し、その診断を（主治医の診断と併せて）判断材料にするという方法もあります。

そこで、このような場合に問題となるのは、復職に対する主治医と産業医の診断が異なった場合です（具体的に言えば、主治医が復職可能と診断したのに対して、産業医が復職不可と診断した場合に、会社は産業医の診断を採用して復職を認めないことができるのかという点です）。

これに関しては、近年のメンタル不調者の増加とともに、復職が認められずに休職期間の満了を迎えた場合退職（自然退職）となる制度にしている会社が多いこともあって紛争も多く、昨年（令和5年）もこれに関する裁判例が出ましたのでご紹介します。

#### ◇ ホープネット事件（東京地裁 令和5年4月10日判決）

##### (1) 事件概要

会社Yに勤務していた従業員X（営業部担当部長）は、平成26年からパニック症、躁うつ病を患い、平成30年6月にバイク事故（乗用車と衝突）に遭ったことで症状が悪化、その後欠勤が続くようになったため休職となり、休職期間満了まで復職出来なかったため、就業規則の定めにより令和2年3月末をもって退職となった。

なお、Xは休職期間満了前に復職願（主治医は復職可能と診断）を提出していたが、会社Yの産業医はYの面談した上で復職不可と診断したため会社Yは復職を認めなかった。

これに対してXは、会社Yが主治医の復職可能との判断を採用せず復職を認めなかったことは不当であるとし、また、自身が精神疾患を患い更には症状が悪化したのは、会社Yから受けたパワハラにも原因があるため、当該精神疾患は業務災害に当たるとして会社Yを訴えた。

## (2) 裁判所の判断の概要

- ① Xが主張するようなパワハラ的事实は認められないため、本件は業務災害には当たらない（これに関する判断については、今回の記事に直接関係するポイントではないため詳細は省略します）
- ② Xは、6年間余りの長期間に渡って要治療の状態にあり、期間満了時点でも薬効の強い薬剤が複数投与されているなどの治療が継続していた。また、休職中の1年6か月余りの期間、ほとんど外出せずに自宅療養を続け、その間、復職に向けた生活リズムの改善や外出訓練といった取組は一切図られなかった
- ③ これらのことから、休職期間が満了した令和2年3月末時点において「復職可能な程度に回復した、あるいは復職後ほどなく回復する見込みがある」とは診断し難いという産業医の判断は合理性を有し、主治医が診察した時点（令和2年2月21日）において、診断の通り医学的に見て一時的に寛解の状態（治療といえる状態ではないが、病気による症状や検査異常が消失した状態）にあったとしても、令和2年3月末時点において原職（営業部担当部長）に復職可能な状態にあったとは認め難い

※補足：休職期間満了時点における原職（営業部担当部長）以外での復職可能性について

片山組事件（最高裁第一小法廷 平成10年4月9日判決）において、

- ① 職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結している（配置転換・職種変更ありの労働条件の場合、大抵これに当たります）
- ② 原職の労務提供を十全にできないとしても、能力や経験、企業の規模・人事の実情等に照らして、その労働者が現実的に配置され得る他の業務の労務提供が可能であり、かつ現にその提供を申し出ている（原職と異なる職務での復職希望をしているということ）
- ③ 上記①及び②を満たす場合、労働契約上の債務の履行がある（労働者は労働契約上の労務提供の義務を果たしているということ）

と示しており、つまり、このよう場合において原職と異なる職務での復職希望を、会社が特段の事情なく認めないことは不当であるということになります。これに関しても、本件（ホープネット事件）の裁判例は

- ① Xが休職期間満了までに復職できれば職種は問わないといった趣旨の申し出をしていなかったこと
- ② 会社Y（従業員672名）は人材派遣業を主体としており、他社への派遣される従業員を除けば従業員54名程度であって、多様な職種や業務部門を有していたとは認め難いこと
- ③ 加えて、休職期間満了時点におけるXの状態ですら就労可能な業務量の少ない業務や部署が会社Yに現に存在していたと認められる証拠がないこと
- ④ これらのことから、Xが令和2年3月当時、配置され得る現実的可能性がある他の業務について、労務の提供が出来たとも、また、その提供を申し出ていたとも認め難い

と示しており、この点からもYの休職期間満了による退職を是認しています。

※上記「裁判所の判断の概要」は全て意識ですので、ご注意ください

以上のように、主治医と産業医の診断が異なった場合に、産業医の診断を採用して復職を認めなかったことを是とした裁判例は、他にも東京電力パワーグリッド事件（東京地裁 平成29年11月30日判決）、幻冬舎コミックス事件（東京地裁 平成29年11月30日判決 ※左記と同日判決）、NHK名古屋放送事件（名古屋地裁 平成29年3月28日判決 及び 名古屋高裁 平成30年6月26日判決）等散見されおり、産業医の診断を採用して復職不可と判断することは可能であると言えます。

ただし、当然ですが、必ずしもあらゆるケースにおいて産業医の診断が優越するという訳でなく、最終的には個別具体的な判断となりますので、その点ご注意ください。

## 今年も最低賃金が大幅に改定されます

今年も最低賃金の改定時期となりましたが、今年は、例年に比べて特に上昇幅が大きかった昨年（概ね 40 円以上の上昇）と比べても更に上昇幅が大きく、各都道府県において概ね 50 円以上の引き上げとなっています。また、政府目標として「2030 年代半ばまでに最低賃金 1500 円」が掲げられていることから、来年以降も大幅な上昇が継続する可能性は高いと見込まれます。

こうしたことから、今後は、今まで以上に自社の賃金額が最低賃金額を下回っていないかに注意する必要があります。特に非正規雇用を多く使用している企業や新入社員の初任給を低く設定している企業、固定時間外割増を設定している企業は注意が必要です。契約とそれに関して、

### 1. 最低賃金について

最低賃金には、都道府県毎に金額が設定される「地域別最低賃金」と、各都道府県の特定の産業に対して金額が設定される「特定最低賃金（産業別最低賃金）」があり、より高い方の最低賃金額が適用されることになります。

なお、特定最低賃金が設定されている産業は各都道府県によって異なり、また、その金額の改定は地域別最低賃金より少し遅れて例年概ね 12 月以降に行われます。

#### ◇ 参考

- ・ 令和 6 年度の地域別最低賃金の金額及び発効日

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/minimumchiran/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/index.html)

- ・ 令和 5 年度の特定最低賃金の該当産業、金額及び発効日（令和 6 年度の改定情報はまだ出ていません）

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/kijunkyou/minimum/dl/minimum-19.pdf>

※最低賃金の適用の基準となるのは、本社の所在地ではなく、各労働者が実際に所属している事業場の所在地です。本社以外に支店、営業所等がある企業は注意が必要です。

大阪：1,114 円（発行日：令和 6 年 10 月 1 日）

### 2. 最低賃金の確認の際の注意点等

#### (1) 計算の対象とならない賃金

下記の賃金は最低賃金の計算から除外されますので、実際に支払っている賃金から下記の賃金を除いた上で、その時給額（月給制であれば、後述の時間給換算）が最低賃金額を上回っている必要があります。

- ① 臨時に支払われる賃金（慶弔見舞金等）
- ② 1 ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増等 ※時間外割増に充当するものとして営業手当等の名称で設けている固定時間外割増もこれに当たります）
- ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金等）
- ⑤ 午後 10 時から午前 5 時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金等）
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

#### (2) 「月額賃金」を「時間あたり賃金」に換算する際の計算方法

最低賃金は時給額で設定されていますので、月給制の労働者の場合、下記の計算式により月額賃金を時間あたり賃金に換算（時間給換算額）する必要があります。

$$\text{計算式} : \text{月給額} \div \text{月平均所定労働時間}^{\ast} = \text{時間給換算額}$$

※各月の実際の所定労働時間ではありません

- 1 ヶ月の平均所定労働時間は、「年間（起算日については特に法令に定めはありませんので、36 協定や会社の年間カレンダーの初日等、一定の合理性のある起算日を任意に選択して頂いて結構です）の総所定労働時間」を 12 ヶ月で除して求めます。なお、年によって総所定労働時間数が変動する場合、平均所定労働時間も毎年算出しなければなりませんので、ご注意ください。

**被用者保険の適用拡大（令和6年10月1日施行）に伴い  
障害者・長期加入者特例に該当する方が厚生年金保険の被保険者となった場合  
の経過措置について**

令和6年10月1日より、従業員数51人以上の民間企業で、短時間労働者に対する社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用拡大が行われています。

このタイミングで新たに社会保険に加入された方の中で、次の要件に該当する場合には、年金支給に関する経過措置が設けられていますので、ご説明します。

**経過措置の内容とは**

通常は、老齢厚生年金を受給している65歳未満の方で、障害者(※-1)又は長期加入者の特例対象者(※-2)となっている方には、報酬比例部分に加え定額部分（および、一定の条件に該当している場合は加給年金）が支給されています。ところが、厚生年金保険の被保険者となると、特例の対象から外れますので、定額部分（加給年金も含む）が全額支給停止となります。

(※-1) 障害の状態（障害厚生年金の1級～3級に該当する障害の程度）にある方

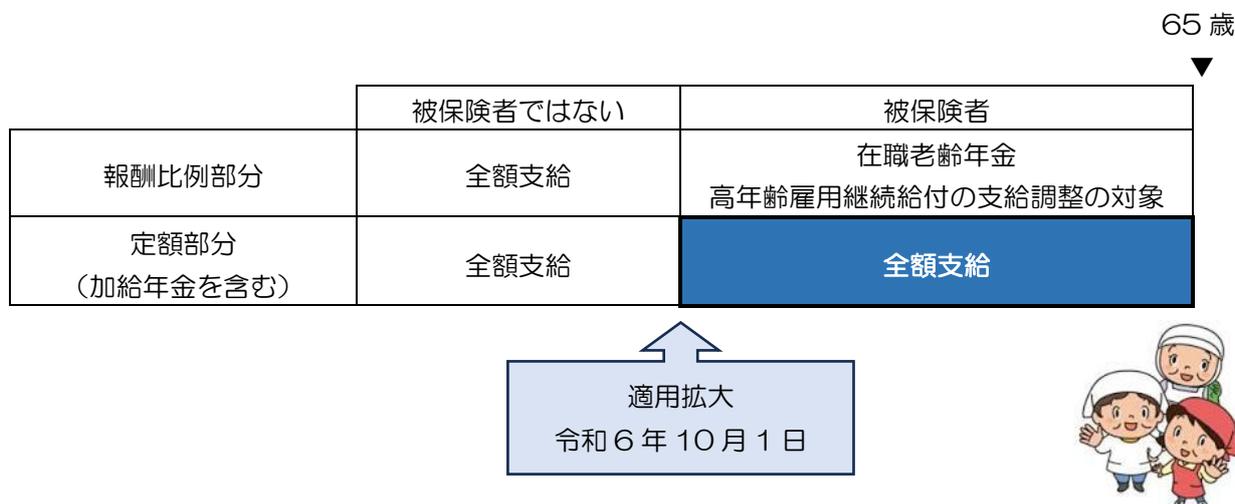
(※-2) 厚生年金保険の被保険者期間が44年以上ある方

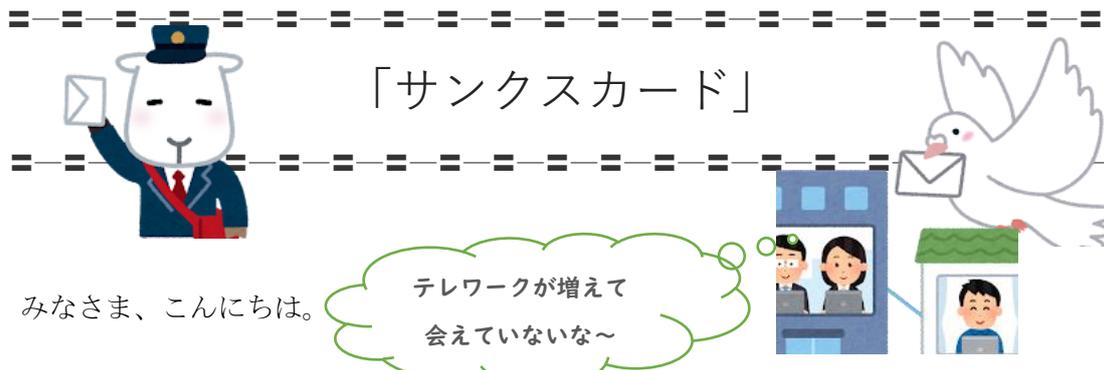
今回、短時間労働者の適用拡大（令和6年10月1日施行）に伴い、厚生年金保険の被保険者となった方が、次の条件のいずれにも該当する場合は、「障害者・長期加入者特例に係る老齢厚生年金在職支給停止一部解除届」を提出することによって、年金の定額部分（加給年金も含む）を引き続き受給することができる、という経過措置が設けられています。

**経過措置の対象となる条件とは**

- ◇ 令和6年9月30日以前から障害者・長期加入者の特例に該当する老齢厚生年金を受給していること。
- ◇ 令和6年9月30日以前から引き続き同一の事業所に使用されており、令和6年10月から規模要件の見直し（101人以上→51人以上）で新たに厚生年金保険に加入することになった短時間労働者の方等が対象となります。

◆障害者・長期加入の特例該当者の経過措置 年金のイメージ図◆





## 「サンクスカード」

みなさま、こんにちは。

今回のテーマは「サンクスカード」についてです。みなさまはご存知ですか？  
 従業員同士が感謝の気持ちをカードに記入して送り合うためのツールです。  
 普及の背景には、面と向かってお礼を言いにくいという昨今の事情もあるようです。



いつも  
ありがとう

「昨日は、仕事手伝ってくれてありがとうございました。」  
 「いつも休憩室の椅子を整えてくれてサンキュー！」など。

このしくみをアプリで導入し、従業員が電子的なカードメッセージを送り合っている企業もあります。(ネット調べ: LINE、JAL、日本旅行など)  
 みなさまの周囲でも社内に取り入れているよ。とおっしゃる方がおられるかも知れません。

「サンクスカード」のしくみを取り入れるメリット・デメリットの一例はこちら

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員間のコミュニケーションが円滑になる</li> <li>・部署やグループなどの垣根を超えたコミュニケーションがとれる</li> <li>・モチベーションが上がる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カードを書くことを義務ととらえ、負担に感じる</li> <li>・カードを書きづらい人や部署があり、書く相手が限定的になる</li> </ul>

なかには、このサンクスカードのしくみを  
 人事考査の参考資料に使用している会社もあります。  
 みなさまはどのように感謝の気持ちを  
 伝える工夫をいらっしゃいますか？

(文章:湯口)

