

# げんき便り

平成二十二年一月  
第十三号  
(一月十日発行)



## ☆ ご挨拶 ☆

新年、明けましておめでとうございませう。「げんき便り」を作成していること、自然にお送りしている方々が思い浮かびます。今年も実り多き一年となりますようお祈り申し上げます。

本年もどうぞ宜しくお願ひいたします。



## 法律の変わりめ

育児・介護休業法が  
変わります！

平成二十二年六月三十日(中小企業は政令で定める日)から、育児・介護休業法が改正されます。①三歳未満の子どもを育てている従業員のために、一日六時間の短時間勤務制度を設けることが事業主に義務づけられる、②配偶者が専業主婦(主夫)であっても、育休を取得できる(これまででは育休を取得させなくても良いとされていた)等です。仕事と子育ての両立支援を進めるための改正です。



## ☆ まつもと事務所からのご連絡 ☆

<げんき便りをお送りしている皆様へ>

○ホームページを全面リニューアルしました。また、ブログ「ファイトな日々」も元旦から更新しています(ちょっとした時間を使ってつれづれなるままに書いています)。お時間のあるときに、見ていただけたら幸いです。  
※URLは、上段に記載しています

<顧問先の皆様へ>

○ホームページリニューアルにともない、顧問先の皆様に使っていただくための「顧問先様書式集」を設定しました。昨年より随時、ご利用の際のパスワードをご連絡しています。今年になって、新たに書式を追加し、現在30種類のひな型を掲載しています。ご自由にお使いください。また、ご要望、不明点などお気づきの点がございましたらご連絡ください。

|                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 発行者 〒346-0002<br>埼玉県久喜市野久喜 549-1-810<br>社会保険労務士まつもと事務所<br>Tel 0480-25-0378<br>Fax 0480-53-6432<br>社会保険労務士 松本陽子 | メールアドレス yoko@matsumoto5.com<br>ホームページ <a href="http://matsumoto5.com/">http://matsumoto5.com/</a><br>ブログ① <a href="http://ameblo.jp/sr53/">http://ameblo.jp/sr53/</a><br>(女社労士松本陽子のファイトな日々)<br>ブログ② <a href="http://blog.goo.ne.jp/zxcv_1971">http://blog.goo.ne.jp/zxcv_1971</a><br>(女社労士松本陽子の法律問答) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

平成二十年度の精神障害などの労災補償状況は？

厚生労働省が平成二十一年六月八日に公表した資料によると、①精神障害等の労災保険請求件数九百二十七件、②支給決定件数は二百六十九件、③業種別では、請求件数、支給決定件数とも「製造業」が最も多い、④職種別では「事務従事者」が最も多く、一方、支給決定件数は、「専門的・技術的職業従事者」が最も多い、⑤年齢別では、請求件数、支給決定件数とも三十〜三十九歳が最も多い、とされています。決定件数のうち支給決定された割合は三一・二%で過去五年もおおむね三十%台です。

## こころの健康の話

今月は少し趣向を変えて…

## 「精神疾患が労災と判断されるのはどんなとき？」

仕事の原因で精神障害になったと判断する基準は？

精神障害を仕事の原因で患ってしまったかどうかについては、①仕事による心理的負担はどのくらいだったか（仕事上のトラブルはあったのか、どのようなトラブルだったのか等）、②仕事外の心理的負担、③発症者自身の個人的な要素（精神障害の既往歴など）を具体的に検討して、これらと精神障害の関連性によって判断されます。精神障害が仕事の原因（労災）と認定されるためには、①実際に精神疾患を発症している。②発症前六ヶ

月に、その精神障害を発症させるおそれのある「仕事による強い心理的負担」があった、③「仕事以外の原因」や、「個人的要素」が原因ではないと考えられる、等の条件を満たしていることが必要です。

### 安全配慮義務と健康配慮義務

労働者を仕事に従事させるにあたり、過度の過労や心理的負担をかけて、社員の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を事業主は負っています。精神疾患が、仕事の原因とされ、会社に過失が認められると、会社は損害賠償義務を負うこととなります。



### いじぶの花束

#### 『ノーマライゼーション』

最近、介護のセミナーで「障がい者であったとしても健康者であったとしても、同じように生活できることが自然だ」というのが「ノーマライゼーション」だという話を聞きました。

このとき、かつて友人が「道のちよっとした段差でも、それがあるのと無いのでは、子どもを移動するときの大変さが全く違う。こういうことが他にもあって、子どもが生まれてから知った」と話していたのを思い出しました。

## 秘するが花

### 九



能楽の由来は、天照大神が天の岩戸に身を隠されたときに、ウズメの御子がうたい、舞をすると、大神は岩戸を開けられた。この舞が能楽（申楽）の始まりといわれます。

古事記にも同じように記されています。女神である天宇売命（アメノウズメノミコト）が岩戸の前に桶を設け、そこに登って、足拍子面白く、音のとどろくばかり踊った。

踊り狂ううちに、胸乳もあらわになり、腰に結んだ裳紐を下腹部のあたりまでさげる勢いであった。その神がかりの踊りの面白さに、高天原が揺れ動き、八百万の神々が声をあわせておお笑いになった。

越谷市男女共同参画支援センター登録団体

ai(あい)グループ代表

社会保険労務士 横山清春



## ～ちよこっとコラム～

### \* 新年に思うこと \*

開業して何年経ったかなあ、と自然に定期的に振り返っています。今現在、三年半くらい。社労士事務所勤務の期間も含めると社労士業務に八年以上携わっていることになり

ます。そして振り返るたびに、仕事でお付き合いさせて頂いている経営者や担当者の方々の仕事への意気込みや、事業所で働く従業員の方々の働く姿勢に、心を動かされることも多く、サービスを提供

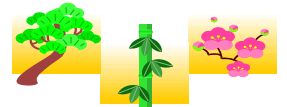
する側の私の方が、たくさんの方のことを教えてもらっていると感じます。

また、同業となる社会保険労務士の方々が志し高く仕事をされている様子や、さまざまなネットワークで知り合った方達の活動を聞くことも、日々前進するための原動力になっています。

目標となるような方々とお付き合いに感謝しながら、今後、よりお役に立てるよう、仕事や仕事のための勉強に取り組んでいきたいと思っています。本年もどうぞ宜しくお願い致します。



# 働く人の法律問答



…新型インフルエンザにかかったときの給与の支払いは？…

**マツ社労士はタケ社長から、こんな質問を受けました。**

**タケ社長**：従業員のウメさんから、新型インフルエンザになったと連絡が来てね。なんでも、薬が効いて熱はすぐに下がったけど、医者から感染予防のため、1週間は休むように言われたそうだよ。今回の欠勤については、残っている年休を使いたいというので、そうしようと思うけど、いいんですよね。

**マツ社労士**：はい、その対応でいいと思います。

**タケ社長**：ところで、ウメさんは、薬のおかげで回復が早いから、インフルエンザじゃなければもう出勤してたかも、なんて言ってましたよ。インフルエンザでも体調がいいからと、従業員が出勤を希望してきたら、職場で広まっても困るし休むように言うのは問題あるかい？

**マツ社労士**：「会社の責任で、又は会社の都合で休ませる」場合は、休業手当といって、1日あたり給料の約6割を支払う義務があることに注意する必要があります。厚生労働省のHPでは、「感染予防のため医師が外出自粛を指導した期間」に休んでもらうのは、休業手当を支払う義務はないけれど「医師の指導の期間を超えて休ませる」「家族がインフルエンザになったので念のために従業員も休ませる」といった場合は、会社の都合で休ませることになり、休業手当を支払う必要があると言っています。HPの内容は、労使双方の立場をよく踏まえたものになっています。後ほどファックスしておきますね。ちょっと難しいことを言いましたが、そういうときは、まずは従業員さんとよく話し合っ、双方が納得する点に落ち着くようにするのがよいでしょう。

**タケ社長**：そうだった。いままでも何かあったら話し合ってきたから、同じで良いのだね！

参考：厚生労働省HP <http://www.pref.miyazaki.lg.jp/parts/000128563.pdf>

## 編集後記

毎年恒例になりつつあるのが、我が家で行う「オンナふたりの新年会」。この会は、オットの出勤日に行われます。この植物好きの友人は、種々の植物を育てており、昨夏は、甘い、バナナの様なちよつと不思議な果物を頂きました。ところで彼女は、メールでたまたま病院に行くことを伝えるとすぐに電話をくれ、うれしいことがあると、「それはお祝いしなくちゃ！」とお寿司と観葉植物を抱えて来訪してくれます。そんな彼女と接している「人としての基本」を教えてもらっているような気がして、大切にすべきことは何かをあらためて考えたりします。

