

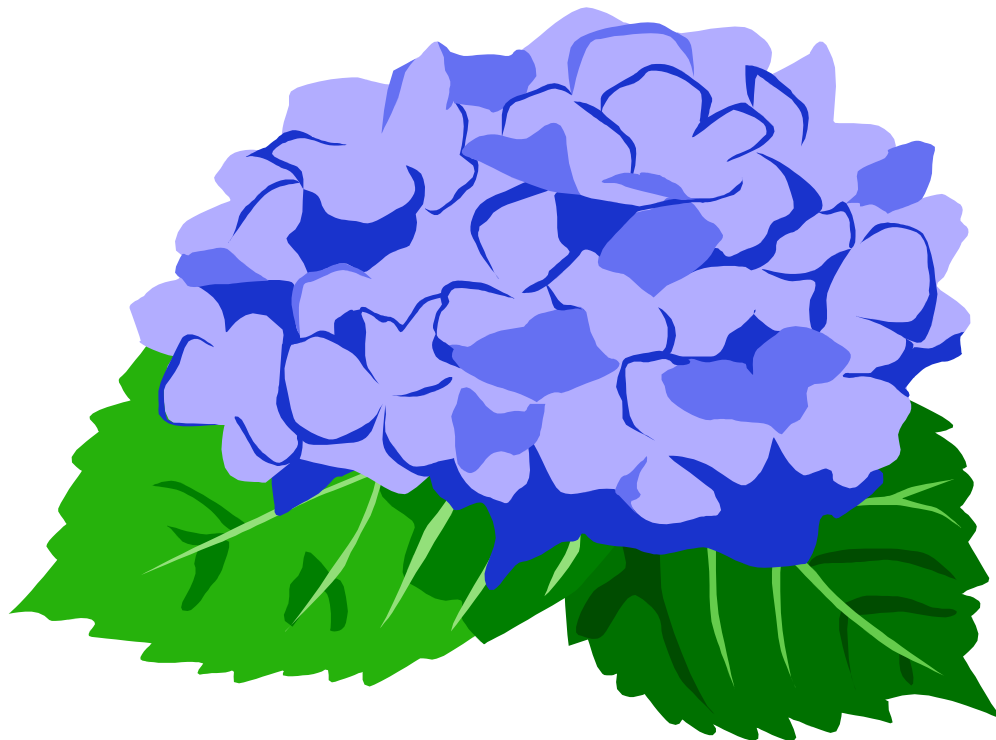
NEWS LQUEST

平成20年6月号(第106号)

社会保険労務士法人 エルクエスト

□池田事務所 池田市菅原町3-1

□大阪事務所 大阪市西区西本町1-12-19-701



時が経つのは早いもので、もう6月。1年の半分以上が過ぎようとしています。

気象庁は2日、関東甲信、近畿、東海の3地方が梅雨入りしたと発表しました。昨年に比べると関東甲信では12日、近畿、東海では20日早い梅雨入りだそうです。

私は先月、京都の北山にある植物園に行ってきました。その中にバラ園があり、赤、黄、ピンクといった様々な種類のバラを見、風と共に漂ってくるバラの香りに心がすっとしました。日常の、ビルや人混みや書類の中に埋もれる生活の中で久々に感じた清々しい気分でした。

梅雨の季節、家で家族と過ごすのもよし、外に出て気分転換をするのもよし、早く過ぎる時間に流され、雨の多い季節、気分を下げたまま過ごすのだけは避けたいと思います。

(佐藤)

仲田発「ちょっと一息」
ねんきん特別便の見方について
所内勉強会開催報告

仲田
佐藤
尾崎／阪本

仲田発「ちょっと一息」

元気が出る睡眠

皆さんは、毎日何時間の睡眠を取っていますか？私の平均睡眠時間は5～6時間だと思えますが、果たして十分な睡眠が確保できているのでしょうか？

子どもの頃っていつでも、どこでも眠れていましたよね。一晩寝たら疲れなんて全部吹き飛んでいましたよね。・・・今はどうですか？

「寝付きが悪い」「必要以上に朝早く目が覚めてしまう」「熟睡感が得られない」など、5人に1人が不眠の悩みを抱えていると言われてます。88に分類される睡眠障害の代表が「不眠症」ですが、なんとなく冴えない、疲れやすいといった日中の影響を与えます。

そこで、「睡眠障害の対処法」をいくつかご紹介します。

1 睡眠時間は人それぞれ。日中眠くならなければOK

睡眠時間の長い人、短い人もいれば、睡眠時間は季節によっても変化します。8時間にこだわる必要はありません。また、年を取ると必要な睡眠時間は短くなります。

2 眠たくなってから床に就く。就床時刻にこだわりすぎない

眠ろうとする意気込みが頭を冴えさせ、寝付きを悪くしてしまいます。

3 毎日同じ時刻に起床する

逆に起きる時刻は毎日一定にします。日曜日に遅くまで床で過ごす、月曜日の朝がなくなります。

4 光の利用で質の良い睡眠

目が覚めたら日光を取り入れ、体内時計をスイッチオンにします。

5 昼寝をするなら、15時前の20～30分

長い昼寝はかえってぼんやりのもと。また夕方以降の昼寝は夜の睡眠に悪影響を及ぼします。

6 眠りが浅いときは、むしろ積極的に遅寝・早起き

寝床で長く過ごしすぎると、熟睡感が減ってしまいます。

最近社会的にも「快眠」がひとつのキーワードです。抱き枕などの快眠グッズや枕を選べるサービスを行うなど、眠りにこだわったホテルも増えています。正しい知識と心地よく眠る工夫で、子どもの頃のように「元気が出る睡眠！」を取り戻しましょう。

過労死危険水準の過重労働が見られる事業所が急増

先日、東京労働局より「従業員の健康管理等に関するアンケート調査結果」が発表されました。この調査は都内に本社を置く、規模300人以上の企業に対し、健康管理等の取組状況に関する調査を実施したのですが、非常に驚くべき結果が出ていますのでご紹介します。

いわゆる過労死認定基準（「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」基発第1063号平成13年12月12日）では、発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、その過重労働と脳・心臓疾患発症との関連性が強いと評価できるとしています。よって労働時間管理としてはこれらの水準を超える時間外労働は非常にリスクが高い状態であるとされるのですが、今回の調査では1か月100時間を超える時間外・休日労働があるとする企業がなんと47.5%にも達しており、また1か月に100時間を超えるか、2～6か月を平均して月80時間を超える時間外労働があるとする企業は63.1%にも上っていることが明らかになりました。特に後者の値は、3年前と比較してほぼ倍増という結果になっています。

このように企業の過重労働は深刻な状態にあり、労働安全衛生の観点から早急な対策が求められているのは間違いありません。過労死など悲惨な事故が発生する前に、労働時間の適正管理を真剣に考える必要があります。

(仲田)

ねんきん特別便の見方について

ねんきん特別便、届いていますか？

皆様もよくご存知の「年金記録問題」を解決する為のねんきん特別便は、年金受給者、被保険者に送付される1回限りの加入記録のお知らせです。

社会保険庁は3月末までに年金記録に漏れがある可能性の高い年金受給者と現役加入者にねんきん特別便を送付しています。4月28日までに約半数の人から回答を得たことを公表しましたが、まだ未回答の人には6月からはがきによる督促が実施されます。

そして6月～10月までを目途に、上記記載以外で今後年金を受け取る予定の人にねんきん特別便が送付されます。

今回はそのねんきん特別便の見方のポイントについて記載したいと思います。

【ねんきん特別便の見方のポイント】（最終ページ添付のねんきん特別便のサンプルをご参照下さい。）

確認事項	備考
① 氏名・生年月日・住所	訂正がある場合、現在国民年金第1号被保険者（自営業者）である人は住所地の市区町村役場で訂正の手続きをして下さい。一方、現在厚生年金の被保険者および被扶養配偶者（国民年金の第3号被保険者）は会社に申出て下さい。
② 生年月日	
③ 加入記録 1) 厚生年金保険の加入期間が正しいか？	資格喪失年月日は退職日ではなく、退職日の翌日（喪失日）が記載されているので、サンプルの「ABC船舶」の被保険者期間は平成5年9月末までです。
2) 国民年金の納付月数が正しいか？	記入例の⑦加入月数は実際に保険料を納付した月数ではなく、納付すべき月数が記載されています。⑧国民年金欄の「国民年金の加入月数の合計」からその上段の数字の差が未納期間です。どの期間が未納かは社会保険事務所で確認する必要があります。
3) 重複期間がないか？	重複期間がある場合は加入記録の⑤欄に「#」の記号が付いています。記入例では、「2 国民年金」の「⑥資格喪失年月日」が「平成7年5月1日」となっており、平成7年4月は国民年金加入期間になります。一方「3 東京株式会社」の「⑤資格取得年月日」は「平成7年4月1日」とあり4月1日からは厚生年金加入期間になります。よって4月が重複期間であり、「東京株式会社」の入社日が正しければ、国民年金の被保険者期間の訂正が必要です。

ねんきん特別便に関してのご不明点は以下のHPをご確認下さい。

<http://www.sia.go.jp/top/kaikaku/kiroku/index.htm>

（佐藤）

(被保険者編)

ねんきん特別便 年金記録のお知らせ

181-9999
 東京都杉並区高井戸南
 7-14-21
 年金 太郎 様
 432109876543

社会保険庁が把握しているあなたの年金記録は下記のとおりです。記録がもれている可能性がありますので、太枠内の加入記録を十分にご確認いただき、ご回答をお願いいたします。

※ 5000万件の確認中の記録の中に、あなたの記録と結びつく可能性のある記録があるため、お知らせしています。

社会保険庁

①基礎年金番号
1234-567890

・生年月日

・作成年月日

(あなたの加入記録)

②番号	③加入制度	④お勤め先の名称または共済組合名等	⑤資格取得年月日	⑥資格喪失年月日	⑦加入月数
1	船保	ABC船保	平成 4. 4. 1	平成 5.10. 1	18
2	国年	国民年金	# 平成 5.10. 1	平成 7. 5. 1	19
3	厚年	東京株式会社 (厚生年金基金加入期間	# 平成 7. 4. 1 平成 7. 4. 1	平成 8. 4. 1 平成 8. 4. 1	12)
4	共済	〇〇共済組合	平成 8.10. 1	平成12. 4. 1	42
5	厚年	高井戸社会保険 株式会社	平成16. 4. 1		43

⑧国民年金							⑨厚生年金保険		⑩船員保険		⑪年金加入期間合計 (⑧+⑨+⑩)	
納付済月数	全部免除月数	4分の3免除月数	半額免除月数	4分の1免除月数	学生納付特例期間等	計	加入月数 (基金)	加入期間 (基金)	加入月数	加入期間		
15	0	0	0	0	0	15	55 (12)	55 (12)	18	18	88	
国民年金の加入月数の合計 →							19					
⑫共済組合等加入月数							⑬合計加入期間 (⑧+⑨)		注：⑩欄は、共済組合等から社会保険事務センターに情報提供されている加入月数です。平成8年以前に退職した共済組合等の加入月数は、情報提供されていない場合があります。また、退職一時金が支払われた期間が含まれません。			
42							130					
⑭備考欄 (特例扱いの期間等)												

所内勉強会開催報告

平成20年4月28日（月）に当法人で開催された勉強会の内容についてご紹介致します。

第1部「競業避止義務について」

1. 競業避止義務とは

労働者は、労働契約の存続中は一般的には、同契約の誠実・配慮の要請から使用者の利益に著しく反する競業行為を差し控える義務があるとされています。これを競業避止義務と言います。

2. 法律上では？

取締役については会社法で規定があります。また、退職後の転職等については憲法に「職業選択の自由」が規定されています。

上にも述べた「競業行為を差し控える義務」については、民法に規定される信義誠実の原則（信義則）から、雇用契約に付随する義務として競業避止義務が認められるとするのが通説的見解です。

3. 企業の対応

就業規則に競業避止義務を盛り込む、退職時に誓約書を書いて貰うことなどが考えられます。社員の義務違反が行われた場合、在職中（労働契約の存続中）は、就業規則の規定（「会社の利益に反する不都合な行為」など）に従った懲戒処分をすることができます。退職後については、退職金の減額・没収、競合行為の差止め請求、損害賠償請求などの法的措置を取ることになります。

4. 判例

○日本コンベンションサービス事件（平成12・6・16 最高裁第二小法廷）

在職中に同種の事業を営む新会社を設立するため他の労働者を新会社に勧誘したこと等が雇用契約上の誠実義務に反する違法行為であるとして、不法行為責任を認めた。また、これに関し被告に同調しながらも在職中であつた従業員の懲戒解雇を争う判決（平成10・5・29 大阪高裁）は、懲戒解雇事由に該当するとされている。

○三晃社事件（昭和52・8・9 最高裁第二小法廷）

退職金が功労報償的な性格を併せ有することに

かんがみれば、同業他社に就職した退職労働者に支給すべき退職金の額を一般の自己都合の場合の半額と定める退職金規定は、公序良俗に反しないとされた。

○フォセコ・ジャパン・リミティッド事件（昭和45・10・23 奈良地裁）

秘密保持義務を実質的に担保するために特約により退職後における一定期間競業避止義務を負わせることは適法・有効であつて、制限期間が2年間であり在職中機密保持手当が支給されていたこと等の事情を総合すると、本件契約の競業制限は合理的な範囲を超えているとは言い難く、いまだ無効と言うことはできないとして、競業行為の差止請求を認めた。

（発表者：尾崎）

第2部「労災等請求事例報告」

労働者災害補償保険及び厚生年金保険について、請求・申請を代行させていただいた案件のうち、直近約2年間における大きな手続き5件について時系列に報告を行いました。

① 障害基礎年金

◆初診日が20年以上前にある発病による障害が残った場合

② 労災（休業給付・障害年金・障害年金差額一時金）・障害基礎・障害厚生年金・傷病手当金・遺族厚生年金

◆第三者行為災害による通勤途上の交通事故

③ 労災（遺族補償年金）・遺族厚生年金

◆会社構内における第三者行為災害による交通事故

④ 労災（遺族補償年金・労災就学援護費）・遺族厚生年金

◆第三者行為災害による死亡

⑤ 労災（遺族補償年金・労災就学援護費）・遺族厚生年金

◆過重労働として請求予定

（発表者：阪本）