

大滝・馬場人事労務研究所便り

いよいよ発効する日中社会保障協定

◆9月1日から日中社会保障協定が発効に

「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国政府との間の協定（日・中社会保障協定）」の、効力発生のための外交上の公文の交換が、5月16日に北京で行われました。これにより、令和元年9月1日から協定の効力が生ずることになります。

昨年5月に日中間で署名が行われましたが、日本側では社会保障協定は条約に該当し、国会の承認を得ることを必要としたため、発効までに時間を要したものです。

◆社会保障協定はなぜ行われる？

社会保障協定は、①「保険料の二重負担」を防止するために加入すべき制度を二国間で調整する（二重加入の防止）、②保険料の掛け捨てとならないために、日本の年金加入期間を、協定を結んでいる国の年金制度に加入していた期間とみなして取り扱い、その国の年金を受給できるようにする（年金加入期間の通算）、ために締結しています（ただし、イギリス、韓国、イタリアおよび中国については、①の保険料の二重負担防止のみ）。

現在、日本は、ドイツ、イギリス、韓国、アメリカなど22カ国と協定を署名しており、うち19カ国は発効しています（署名済未発効の国：イタリア、中国、スウェーデン）。

◆日中社会保障協定の効果

これまで、日・中両国の企業等からそれぞれ相手国に一時的に派遣される被用者（企業駐在員等）等には、日・中両国で年金制度への加入が義務付けられていたため、年金保険料の二重払いの問題が生じていました。日中社会保障協定は、この問題を解決することを目的としており、この協定の規定により、派遣期間が5年以内の一時派遣被用者は、原則として、派遣元国の年金制度にのみ加入することとなります。要するに日本から中国に5年以内の期間を予定して派遣される人は、中国の年金制度に加入する義務は免除され、引き続き、国民年金または厚生年金に加入するということです。一方、中国から日本に同様に派遣されてくる人は、日本の年金制度への加入が免除され、引き続き、中国の年金制度



に加入し続けることになるのです。

在中国在留邦人数（永住者を除く）は、121,095名（うち民間企業関係者（本人）70,135名）に上ります（平成29年10月現在）。協定が発効すれば、企業、駐在員等の負担が軽減されますし、さらに日本企業の競争力向上や日・中両国の人的交流が一層促進されることが期待されています。

職場におけるハラスメントの実態の連合調査から

連合は、国際労働機関（ILO）の総会で「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約案が採択されるよう、日本政府に条約案の支持と採択後の批准を求めています。このたび、職場や就職活動におけるハラスメントの実態を把握して条約の必要性をアピールするため、「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2019」をインターネットリサーチにより実施しました（対象は全国の20歳～59歳の有職者1,000名）。その調査結果の一部を紹介します。

◆ハラスメントの有無

「職場でハラスメントを受けたことがある」と答えたのは全体の38%。決して少なくない数です。そして、そのうちの54%が「仕事のやる気がなくなった」と回答しています。また、22%が「心身に不調をきたした」、18.9%が「仕事を辞めた・変えた」と答えています。

◆ハラスメントの種類

「受けたことのあるハラスメントの内容」については、「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的攻撃」が最も多く41.1%、「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害などの過大な要求」が25.9%等、パワーハラスメント（以下、パワハラ）に

該当しうる行為を受けたという人が散見されました。「セクシャル・ハラスメント」(以下、セクハラ)は26.7%で、男性よりも女性のほうが高く、女性の約4割が受けたと答えています。

◆ハラスメントの相手

“上司”からのハラスメントで多いのは、「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的攻撃」が最も多く28.1%、「同僚」からのハラスメントは、「人間関係からの切り離し」が19.4%と最も高くなりました。また、「取引先」からのハラスメントでは、「セクハラ」が28.1%、「顧客」からのハラスメントでは、「精神的な攻撃」が23.3%で最も高くなりました。

◆ハラスメントを受けた時の相談相手

ハラスメントを受けた時、56%が誰かしらに相談していて、その相手として多いのが、「職場の上司・先輩」(23.7%)、「職場の同僚」(18.1%)、となっています。一方で、ハラスメントを受けたことのある人の半数近くが「誰にも相談しなかった」と回答していますが、その理由は、「相談しても無駄だと思ったから」が圧倒的の67.3%でした。

◆就職活動中におけるセクハラ

就職活動を行った人(835名)への就職活動中にセクハラを受けたことがあるかという質問に対しては、89.5%が「受けたことはない」との回答でした。「受けたことがある」10.5%のうちでは、20代男性が最も多く、5人に1人の割合であることがわかりました。

また、セクハラの内容としては、「性的な冗談やからかい」(39.8%)、「性的な事実関係(性体験など)の質問」(23.9%)、「食事やデートなどへの執拗な誘い」(20.5%)となっています。「性的な冗談やからかい」は、主に“人事担当者”から受け、「食事やデートへの執拗な誘い」や「性的な関係の強要」といったハラスメントは、“OB・OG”から受けたとの回答が目立ちました。

条約の行方とはともかく、ハラスメントへの対策は、当事者が傷つくばかりではなく、企業イメージを損ね、採用や人材定着にも影響を与えるものです。企業にも一層の気遣いが求められるところです。

～今月の判例研究～

今月号は、身体障害者の適応障害と自殺について労災の業務起因性があるかどうかの問題になった国・厚木労基署長事件(東京高判平成30.2.22)を解説します。本件は、会社に勤務していた亡きA(脳原性上肢障害、身体障害者等級6級)が、上司によるパワハラ、退職強要、長時間労働、痙攣性発作等の業務上の原因によって大うつ病性障害(適応障害から軽症うつ病エピソード)を発症し、自殺したと主張して、亡きAの両親が労働基準監督署長に対して労災法に基づき遺族補償給付及び葬祭料の

支給の申請をしましたが、労基署がこれらを支給しない旨の決定したことに対して、両親が国に対し処分の取り消しを求めた事案です。原審(東京地判平成28.12.21)は、これらの精神障害の発症について業務起因性を認めず、両親の請求をいずれも棄却しました。本控訴審判決も、以下の理由によって、両親の控訴を棄却しました。まず、労災保険に基づく保険給付は、客観的に業務に内在する危険性が実現したことに対する給付であって、労働者の「障害」という事実を業務に内在する危険とみることはできず、「業務起因性」を判断するに当たり、「障害」の事実を考慮に入れることはできないとしました。つまり、障害を持つ者が、障害により業務が軽減されていたときは、その軽減された業務に内在する危険が実現したと認められるかどうかであるし、軽減されていないときは、軽減されていない業務に内在する危険が実現したと認められるかどうかが評価されるものであるから、そもそも障害(身体障害等級6級)による業務の軽減の有無によって心理的負荷の判断が異なるものと解することはできないとしました。また、認定基準において既に発症している精神障害の悪化の業務起因性について「特別な出来事」に該当する出来事が要件とされたのは、既に精神障害を発病している労働者本人の要因が業務起因性の判断に極めて強い心理的負荷があるケースについてのみ業務起因性を認めるのが適当とされたためであるとしてしました。本件判決は、亡きAに関して退職強要をされた事実は認められないこと。さらに時間外労働は亡きAの適応障害の発症前の6か月より前の出来事であることから亡きAの精神障害の発症(適応障害)について本件自殺の業務起因性の評価に当たって考慮することはできないこと。また、適応障害から悪化した軽症うつ病エピソードの発症と本件自殺についても業務起因性も認められないとしました。本判決のポイント①は、身体障害を前提として業務に従事している場合には、精神障害の業務起因性については、実際に従事している業務を前提として心理的負荷の強度を判断すれば良いとしたこと。ポイント②は、「既に発症した精神障害が悪化した場合、業務による強度の心理的負荷が悪化の原因であると判断すること自体に困難を来すことから、既に精神障害を発症している者の業務起因性の判断において、これを発症していない者には要求されない「特別な出来事」を要するとは合理性があるとしたことです(心理的負荷による精神障害の認定基準(平成23.12.26基発1226号))。本件は身体障害者が精神障害になった場合の労災認定事件であり難しい事例でした。(大滝)

～今月のトピックス～

厚生労働省は、企業に残業代などの未払い賃金をさかのぼって請求できる期間を現行の2年から延長する方針を決定しました。来年施行の改正民法で債権消滅時効が原則5年となったことを踏まえたものです。経営側からは、企業負担増大を懸念する見解があり、労使間の隔たりが課題となっています。具体的な延長期間は今秋にも労働政策審議会で議論される予定ですが、原則の5年となった場合、請求された企業は大変です。(馬場)