

大滝人事労務研究所便り

二国間で締結する「社会保障制度」とは？

日本とブラジルが 協定締結

先日、日本政府とブラジル政府が、「社会保障協定」を締結し、来年 3 月 1 日に発効させることで合意（公文を交換）したとの報道がありました。

ブラジルの在留邦人数（平成 22 年 10 月 1 日現在）は 5 万 8,374 名であり、多くの人に影響を与えると言われていますが、この「社会保障協定」とは、どのようなものなのでしょうか。

社会保障協定の目的は？

この社会保障協定の目的は、「二重加入の防止」と「保険料掛捨ての防止（年金加入期間の通算）」です。

近年、日本の事業所から海外にある支店や駐在員事務所などに派遣される日本人が増加していますが、このような海外に派遣される人については、年金制度をはじめとする日本の社会保険制度と就労地である外国の社会保険制度にそれぞれ加入し、両国の制度の保険料を負担しなければならないことがあります。これが「二重加入」の問題です。

また、派遣期間が比較的短い場合、外国の年金制度の加入期間が短いことから、年金が受けられないなど、外国で納めた保険料が結果的に掛け捨てになってしまうこともあります。これが「保険料掛捨ての問題」です。

上記のような問題を解決するため、二国間で社会保障協定を締結することにより、年金制度等の二重加入を防止するとともに、外国の年金制度の加入期間を取り入れ、年金が受けられるようにするものです。

ブラジルで 13 カ国目

現在、日本と社会保障協定を締結し、すでに発効済みの国は、ドイツ、英国、韓国、米国、ベルギー、フラン



ス、カナダ、豪州、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランドの 12 カ国で、ブラジルが 13 カ国目になります。

なお、多くの日本人が駐在している中国とは、現時点で協定を締結しておらず、今後は保険料の二重払いの状態が生じることになりそうです。

未払い残業代をめぐる裁判例と 未払い残業の現状

裁量労働制と未払い残業代

コンピューター会社で S E として働いていた男性が、裁量労働制を適用されていたものの、実際には裁量外の労働を行っていたとして、勤務していた会社に対して未払い残業代など（約 1,600 万円）を求め、京都地裁に提訴していましたが、同地裁は、会社側に約 1,140 万円の支払いを命じる判決を下しました（10 月 31 日）。

判決理由で裁判官は、裁量労働制が適用される S E であったが、ほとんど裁量が認められないプログラミングや営業活動等に従事していたと判断して、「裁量労働制の要件を満たしているとは認められない」としました。

なお、この男性は 2002 年にこのコンピューター会社に就職し、2009 年 3 月に退職しましたが、退職前の 5 カ月間は、月に約 80～140 時間の残業をしていたそうです。

双方代理人弁護士のコメント

男性側の代理人弁護士は「裁量労働制を採用していたのに適用せず、残業が認められたのは珍しいケース」とし、会社側の代理人弁護士は「システムエンジニアの職務の実態を裁判所が理解していない。主張が受け入れられず残念」としています。

割増賃金の不払い状況

厚生労働省から、全国の労働基準監督署が取りまとめた割増賃金の不払いに関する状況が発表されました。

平成 22 年 4 月から平成 23 年 3 月までの 1 年間の間に、残業に対する割増賃金が不払いになっているとして労働基準法違反で是正指導を行った事案のうち、1 企業当たり 100 万円以上の割増賃金が支払われた事案をまとめたものです。

1 社で 3 億円超の支払いも

この取りまとめによれば、是正企業数は 1,386 企業（前年度比 165 企業増）支払われた割増賃金合計額は 123 億 2,358 万円（同 7 億 2,060 万円増）対象労働者数は 11 万 5,231 人（同 3,342 人増）と、いずれも増加しています。

なお、支払われた割増賃金の平均額は 1 企業当たり 889 万円（労働者 1 人当たり 11 万円）で、1 企業での支払額については、上位から、3 億 9,409 万円（旅館業）3 億 8,546 万円（卸売業）3 億 5,700 万円（電気通信工事業）となっています。

メンタルヘルス・マネジメントとは！

「心の健康管理」を意味します。職場の管理者である上司は、健全な職場であることを目指し、部下である職員一人ひとりが心身ともに健康で、喜びと生きがいを持って職業生活を営めるよう配慮していくことが求められます。なぜなら、そのことが生産性の向上につながっていくからです。

～当事務所よりひとこと～

新年明けましておめでとうございます。本年が皆様方にとりまして素晴らしい年でありますように心からお祈り申し上げます。ガルブレイズの「不確実性の時代」が出てからもう何年になるでしょうか？当時は国の根幹とか経済の基盤がそう簡単にゆらぐものかと思っておりまして。しかし、昨年の東日本大震災に見られるようにこの世の中において、考えられないことがある日突然起こる、何でもありの時代に私たちは生きているのだということを否応なしに実感させられるにいたりまして。大震災とまではいわないまでも変化に対応する能力は、ゴーイングコンサーンとしての会社が生き延びていくための必須の能力であるでしょう。しかし、そういう時代であっても変わらないものがある、変えてはいけないものがあるように思います。何を変えて何を変えないかは今年の私のテーマにしようと思います。本年もよろしくお願い申し上げます。（大滝）

新しい年を迎えあらためまして今年もどうぞ宜しくお願い致します。私は今年、たくさんの企業にメンタルヘルス・マネジメントを取り入れてもらいたいと考えています。東北の震災以後、日本の経済は大きな痛手を受けており、私たちの生活はもろくなったつり橋を心配しながら渡っているような不安を抱えているように思います。毎年の自殺者数は減らず、企業内のメンタル疾患の罹患者は増え続けています。いろいろな原因があると思いますが、その原因の一つに私たちのコミュニケーション能力の後退があるのではないのでしょうか？職場のパワハラ問題、新型うつといった現象は、経営者が企業にメンタルヘルス・マネジメントを導入し、計画をたて実施し結果を評価して改善する。このサイクルを効率的にまわすことにより職場の人間関係が良好となり、職場でのストレスは大きく軽減されます。メンタルヘルス研修の参加者の中には、労基署の調査が入って、「メンタルヘルス対策をしていますか？職場復帰プログラムはありますか？なければ作ってください」との指導を受けた企業の担当者が多くみられます。メンタルヘルス・ヘルスマネジメントは職場を元気にします。ぜひ企業に取り入れることを考えてみてください。（馬場）