

スポット

中小でのストレス検査活用 行き過ぎた情報収集はタブー

ストレスチェック制度の施行に向けて、行政サイドの指導体制も整いつつあります。先ごろ発表された

「ストレスチェック制度関係Q&A」に基づいて、特に中小レベルで注意が必要な点を確認してみましょう。

ストレスチェック制度は平成27年12月1日施行ですが、「産業医の選任義務のない事業場（従業員50人未満）」については、当分の間、努力義務とされています。

強制義務とされた事業場では、法律に従って適正な運営体制を作る必要があります。

義務のない中小レベルでは、対応は2つに分かれます。第1は、強制義務化されるまで静観するというタイプです。第2は、義務化の対象で

なくてもストレスチェックに前向きというタイプです。

ちなみに、努力義務の企業が制度導入すると、「実施費用を助成する制度（労働者健康福祉機構が窓口）」の利用が可能とされています。

第2タイプの中には、「この機会に、メンタルヘルス不調を認めたくない従業員を洗い出して、早めの手を打ちたい」という思惑の経営者もいると思われれます。

しかし、新設されたメンタルヘルスチェック制度では、個人のプライバシー保護に関するルールが詳細に定められています。事業者は、労働者の同意を得ることなくストレスチェックの結果を知ることではできません。

例外として、「集団ごとの集計・

分析の結果」は同意がなくても、取得可能です。

しかし、「集計単位が10人を下回る場合、原則として同意が必要」となります。

小規模会社では、経理、営業などといっても、配属されている従業員は数人です。そんなところで、「集団分析」をやれば、実名が付されていなくても容易に推察が付きまします。

要するに、努力義務の企業であっても、微妙なメンタルヘルス情報を取得する「抜け道」は用意されていないということ。制度本来の趣旨に従って、「精神不調者を生み出さない」職場づくりを目指すという姿勢が求められます。

2015

7

退職金の相殺処理

知って得する



賃金実務

従業員福利に力を入れている会社では、住宅資金を低利で貸し付ける等の施策を講じています。従業員が退職するときは、貸付金の一括返済を求めます。しかし、単純に「退職金と相殺処理」できるかといえは、実は難問が山積しています。賃金の全額払の規定が、意外な足かせになるからです。

退職金も賃金の一部ですから、通貨払・直接払・全額払の原則が適用されます。しかし、退職金の支払は一回限りですから、毎月払・一定期日払の適用は除外されます（労基法第24条）。

会社が住宅資金を貸し付けるのは、従業員の「やる気」を喚起するのが目的です。立派なマイホームを建てれば、毎日、仕事に精を出して、借金を返していこうという気持ちになります。ですから、雇用契約関係が終了すれば、それ以上、お金を貸しておく意味がありません。通常は、退職金を使って、清算が行われま

す。会社としては、「貸していたお金を取り戻すのだから、当然、退職金から控除する権利がある」

貸付金でも同意必要 控除協定の整備が賢明

と考えがちです。

しかし、問題はそう簡単ではありません。全額払の原則は、「法令に定めがある場合または過半数代表との賃金控除協定がある場合」のみを例外とします。

使用者による賃金債権の相殺も、

基本的に禁止されます。たとえば、従業員が会社のために集金したお金の引き渡しに応じなかったため、退職金から控除した事件がありま（関西精機事件、最判昭31・11・2）。最高裁は、「労働者に対して有する損害賠償債権で、労働者の賃金債権を相殺することは、全額払いの原則に違反し許されない」と判示しています。住宅貸付金についても、考え方は同じです。

それでは、会社は借金が貸し倒れになるのを、指をくわえてみて

に基づく一方的な控除については、民事執行法第152条の適用があり、「その額の4分の3に相当する部分については相殺することができない」とされています。

第2は、ご本人に貸付金相当の退職金債権を放棄してもらうことです。労基法で全額払の原則を定めているからといって、労働者が受け取らないといっているお金まで払う義務があるという趣旨ではありません（シンガー・ソーイング・メシオン事件、最判昭48・1・19）。

第3は、ご本人から同意を取り付けたうえで、相殺処理することです。労基法第24条は強行法規なので、本来的には、同意があっても違法性は消えません。しかし、判例では、「相殺の同意が労働者の自由な意志に基づくものと認め

合理的な理由が客観的に存在するときは、労基法第24条違反とならない」という実務的な考え方を示しています（日新製鋼事件、最判平2・11・26）。