

保管、輸送中の「現金・有価証券類の損害」

日頃事務所内に保管している現金類、または小切手や有価証券などの盗難被害への備えは万全でしょうか。また、それらの輸送中のリスク等はきちんと検討されているでしょうか。

昨今、監視カメラの導入はかなり普及してきましたし、各種セキュリティシステムの導入なども積極採用する企業が増えています。意外に身近な日常業務の中に潜むリスクが見落とされていないでしょうか？業務のフローの確認と共にどこにどんなリスクが潜んでいるかを、年度替わりなどに見直すことをお奨めします。

また、現金に類するものとして、郵便切手や収入印紙、商品券やプリペイドカードなどについても、日常管理が甘いとトラブルや不正の元となりがちです。再度徹底しましょう。

◆自然災害や事故のリスク

最近の傾向として、事務所荒らしや金庫破りといった住宅以外での「直接的現金類の窃盗被害」は減る傾向にあると言われますが、「火災、風水害、輸送中の事故」などのリスクが以前にも増して注目されています。こうした予測できない

突発的な「もしも」に対しては、シンプルですが導入しやすいマネー保険を検討されるのも良いでしょう。被害に遭った実損額のみならず、例えば喪失株券の失効手続きや再発行費用、拾得者がいた場合の礼金などまでカバーできる場合があります。

また、犯罪の国際化が当たり前となっている時代です。紙幣・貨幣の偽造や変造によるリスクも身近なリスクとなりつつあります。いま一度、貴社の事業に応じた各種リスクを洗い出し、現在の防犯・管理体制の再チェックや日常業務に潜むリスク対策に漏れはないか、検討してみてください。

◆参考資料

「住宅除く侵入窃盗認知件数」の比較

平成23年1～6月 27,845件

平成24年1～6月 24,731件／前年比89%

「偽造日本銀行券発見枚数」(1万円)の比較

平成23年1～6月 342枚

平成24年1～6月 783枚／前年比229%

(平成24年上半年犯罪情勢／警察庁より)

貨紙幣類・有価証券運送保険

通常、貨紙幣類として保険の対象となるのは現金の他、小切手、トラベラースチェック、郵便切手、収入印紙、商品券、クーポン券、プリペイドカードなどです。また、有価証券類としては、株券、手形、国債証券、公社債権などが対象です。

保険金が支払われるのは主に、保管中の火災・爆発、盗難による損害や、日本国内での携行、護送、貴重品扱い輸送中の火災・爆発や輸送用具の事故による損害です。

輸送額の通知や確定精算が不要な保険商品や、ニーズに

マッチした補償内容にするための各種特約、警備システムの導入や営業時間外の有人警備等のセキュリティ対策を講じているなど保管場所の防犯状況に応じて適用される保険料の割引制度もあります。

既に参加されている場合でも、この機会に補償内容の再確認をおすすめします。

※上記は一般的な事例であり、補償内容や商品詳細は各保険会社によって異なります。MICではさまざまなプランをご用意しております。お気軽にお問い合わせください。



MIC PROFILE

三井物産インシュアランス株式会社

「総合リスクマネジメント&ソリューション」企業を目指して

年々、複雑化・多様化が加速するビジネス環境において、総合的なリスクマネジメントを担わせていただくのが私たちMICの仕事です。三井物産物流本部を出自とし、あらゆるビジネスにおけるリスクを管理してきた専門家集団の私たちだからこそ、お手伝いできることがたくさんあります。

私たちを、貴社の頼れるビジネスパートナーとして御指名ください。

設立: 1992年6月25日

株主: 三井物産株式会社(100%)

〒104-0041

東京都千代田区神田須田町1-1 神田須田町スクエアビル11F

Hello! We are MIC

No.6 心のネットワークづくり

私の担当エリアは北海道全域=83,456km²で、九州の約2倍。支店のある札幌市は、東京23区と名古屋・大阪市を足した面積に匹敵し、まさに「どっかいどう北海道」——海産物は言うに及ばず、美味で安全な食の宝庫でもあります。その豊穡の大地を舞台に、経験とノウハウでお客様に最適な商品をご提供するため日々奔走しています。



野球は日ハム! 歌は中島みゆき様!(ファン歴30年超)。仕事はもとより、ゴルフや飲みニケーションを通じての「心のネットワークづくり」は、私の人生のモットーです。

好きな言葉: おもしろきこともなき世を面白くするすなはては心なりけり／高杉晋作

<北海道支店長 佐藤 将行>

◆当ビジネスレポートを定期的にメールでお送りします。MIC Biz Pressメンバー(無料)にぜひご登録ください。お申込み方法については、弊社営業担当社員もしくは、弊社西日本営業部内「ミック・ビズ・プレス」編集室 ☎06-6226-2840 までお問い合わせください。発行/三井物産インシュアランス 大阪市北区中之島2丁目3-33 大阪三井物産ビル 制作/日本テレネット株式会社 京都市中京区烏丸通り御池下ル虎屋町566-1

(無断転載・複写厳禁)



三井物産インシュアランス お役立ちビジネスレポート

MIC Biz Press 2013 No.20

Report 2013 - No.20

貴社の対策は大丈夫?!

ここがポイント! 労災トラブル予防のノウハウ

野口&パートナーズ法律事務所

代表 野口 大/パートナー弁護士 大浦 綾子

シリーズ

リスク Focus&Navi Vol.8

保管、輸送中の「現金・有価証券類の損害」

Hello! We are MIC No.6

心のネットワークづくり/北海道支店長 佐藤 将行

TREND watching

Word 言葉

スマートテレビ

インターネットに接続して多彩なコンテンツやサービスを利用できる多機能テレビ。テレビ放送のほか、ウェブサイトや交流サイト(SNS)などを楽しめる。さらに、好みの出演者の登場シーンを複数の番組から探し出したり、家族の顔を個別に認識し、過去の視聴履歴から好みの番組を表示したりすることも可能となる。(時事通信社)

Book 本

IGPI流 セルフマネジメントのリアル・ノウハウ

富山和彦/PHP研究所

「カイシャの身売り」が頻発する時代、組織が変わっても評価される「プロフェッショナルの条件」とは何か。どう生き延びていけばよいのか。企業買収のプロが実体験に基づき、企業の合従連衡、M&Aの嵐に巻き込まれた会社や事業部でサバイバルをするための思考と行動、ビジネススキルをリアルに描き出す。



貴社の対策は大丈夫?!

ここがポイント!
労災トラブル予防のノウハウ

従業員への安全配慮は、企業側のメリットでもあります。将来が期待される優秀な人材を大切に育成するためにも、社内の業務効率化のためにも、まずは予防策にしっかり取り組みましょう。

精神障害(うつ病等)の労災が増えている

うつ病等の精神障害が労災として認定されるケースが増えています。統計上も、精神障害が労災と認定される件数は増加傾向にあります。(下グラフ参照)
具体的には、長時間労働のためにうつ病を発症した、上司のパワハラ・セクハラでうつ病を発症した、といった事実で労災認定されることが多いです。

職場での仕事で原因でうつ病という病気になったのですから、労災と認定されるのです。

労災によって企業が被るダメージ

労災が発生すれば、負傷・発症した従業員が戦力から離脱することになりますので、ただちに企業活動に支障が出ます。

さらに、上記のように長時間労働やパワハラ・セクハラが原因でうつ病を発症

すると、治療のため長期の職場離脱を余儀なくされ、復帰しても、再び体調不良で欠勤を繰り返す、元のように働けなくなる、というケースが多くあります。このような事態が発生すると、将来有望な若者を「使い捨て」にする会社として「ブラック企業」とのレッテルを貼られかねません。そのような情報は、最近ではインターネットで容易に拡散されますから、企業の採用活動にも支障をきたします。

労災と認定された後に、「損害賠償請求」される

企業が被るダメージはそれだけではなく、労災を被った従業員は、治療費や休職期間中の賃金等の損害の補償を受けられます。

労働基準監督署長により労災認定されれば、補償の一部は労災保険給付によりカバーされることになりますが、全てカバーされるわけではありません。労

災保険給付で足りない部分(例えば精神的損害に対する慰謝料等)については、企業に安全配慮義務違反があれば、企業自らが従業員に対して賠償することになります。

ここでいう企業の安全配慮義務とは、「労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする」義務であり、労働契約法5条に規定されています。企業は単に賃金を払うだけでなく、従業員がケガや病気をしないよう配慮すべき法的義務を負っているのです。

従業員が、長時間労働やパワハラ・セクハラが原因でうつ病を発症すれば、「会社が過大な業務を与えたのでは」、「パワハラ・セクハラの防止体制が整備されていなかったのでは」、「不調を訴える社員への対応が不適切だったのでは」という点で安全配慮義務違反といわれ、損害賠償責任(不法行為債務や不履行責任)を負う可能性が高くなります。

実際に、安全配慮義務違反を理由として、企業に対する損害賠償請求が認められた裁判例は多数あります。著名な裁判例として、電通事件(最高裁判平成12年3月24日判決)を紹介します。この事例では、入社2年目の男性社員が、恒常的に著しい長時間労働を続けた結果、うつ病を発症し自殺しました。裁判所は「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理

的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負う」としたうえで、上司が男性社員の健康状態の悪化を認識していたにもかかわらず負担軽減措置をとらなかった点に過失があるとして、会社に対し、安全配慮義務違反を理由として1億2600万円の賠償を命じました。

最も重要なのは
労働時間と休日の管理

以上のように、精神障害が労災認定されることは企業にとって大きなダメージですから、予防措置を講ずるべきです。

最も重要なのは、労働時間管理です。うつ病発症の原因として、非常によく指摘されるのが長時間労働です。

長時間労働のメルクマールですが、概ね1カ月の残業時間が80時間を超えるようであれば、危険水域といえます。

平成23年に改訂された労災認定基準(「心理的負荷による精神障害の認定基準について」平成23年12月26日基発1226第1号)によっても、長時間労働をしており、これが長時間であるほど、精神障害が労災と認定されやすくなっています。特に、発症直前の1カ月で160時間を超える時間外労働、発症直前の連続した2カ月で1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働、発症直前の連続した3カ月間で1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働があれば、それだけで精神障害が労災と判断されるリスクがあります。時間外労働がそれ以下でも、他のストレス(例えば、転勤・配置転換、職場の人間関係におけるトラブル等)と相まって、月80時間程度の時

間外労働があれば、労災認定されるリスクが高まります。

したがって、企業としては、時間外労働が過度にならないよう適切に労働時間管理を行うことが重要です。

なお、これと並んで、休日のない連続勤務も、大きなストレスになるとされます。休日を取得できるように仕事量を調整することや、休日の取得を推奨する等の配慮も必要です。

パワハラ・セクハラ予防にも力を

労働時間管理・休日管理とならんで力を入れるべきは、パワハラ・セクハラ予防です。

【パワハラ】

パワハラとは「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」とされます。

上司から部下に対する業務上の指導は当然であり、何ら違法ではないのですが、行き過ぎると違法な「パワハラ」と評価されることがあります。

業務上の指導が、違法な「パワハラ」であるといわれないための留意点は以下のとおりです。

①動機・目的は正当か?

- 教育・指導目的であることが必要(辞めさせる目的での嫌がらせは、正当な目的とはいえない)
- 従業員側に注意・指導されるべき落ち度がないにもかかわらず、厳しく注意・指導すれば違法性が認め

られやすい。よって、叱責の前に事情聴取を先行させ、本当に従業員が悪いのか否かを精査する

②通常の注意・指導の範囲といえるか?

- 感情的に激しく叱責すれば違法性が認められやすい
- 暴力をふるわない
- 人格を非難しない
- 別室で注意・指導する
- メールではなく面談で指導する
- 叱責・指導の後にフォローも同時に行う
- 少し時間を置いてから注意・指導する

③回数

同一のミスについて、何回も注意・指導すると違法性が認められやすいので、何が問題なのか、改善のためには何をすればよいのか、をきちんと指導・叱責することを徹底する

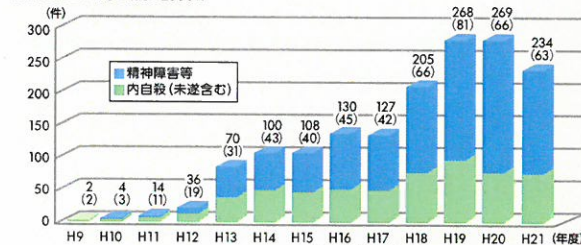
【セクハラ】

セクハラとは、「職場において行われる性的な言動」です。職場に関連する飲み会等も「職場」なので要注意です。相手が性的に不快と感じる「言動」は全てセクハラとなるといっても過言ではなく、「この言葉はNG」「ここを触るとセクハラ」というような基準はありません。

日頃から職場での人間関係を良好に保つことが最も有効な予防法といえます。

万一、セクハラが発生した場合には、会社として真摯に事実関係を精査し、再発予防策を講じることが肝要です。それを怠ったこと自体も、労災認定においてマイナスファクターとされます。

精神障害の労災認定件数



注: 認定件数は当該年度以前に請求されたものを含む
資料「脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償状況(平成21年度)」について(厚生労働省)

【著者プロフィール】

野口 大 (のぐち だい)

野口&パートナーズ法律事務所代表パートナー弁護士(大阪弁護士会所属)。平成3年京都大学法学部卒。経営法学会会員。企業法務・人事労務が専門であり、紛争予防法で具体的な提案するコンサル型弁護士として全国的に著名。経営者協会や日本監査役協会等での研修も担当している。

大浦 綾子 (おおうら あやこ)

野口&パートナーズ法律事務所パートナー弁護士(大阪弁護士会所属)。ニューヨーク州弁護士。平成15年京都大学法学部卒。経営法学会会員。平成16年より、法律事務所にて経営者側の立場で、解雇・パワハラ、残業代をめぐる裁判・労働審判等を数多く担当。平成21年からの2年間は米国留学と外資系企業における企業内弁護士(人事部担当)を経験。一貫して経営者の立場で労務関係の予防法務・紛争解決を担当している。