

# チコ労務管理事務所通信

## 今こそ必要な「旅費規程」の見直しと経費節減策

### 財務省主導による調査の結果

財務省から、「民間企業の旅費に関する実態調査」(調査対象 3,500 社、回答 540 社)の結果が発表されています(調査実施は株式会社リサーチアンドソリューション)。

この内容は、出張が多く経費がかさみがちな企業にとっては、非常に参考になるものでしょう。

### 「旅費規程」の具体的な見直し内容

この調査結果によれば、「過去に旅費規程の見直しを実施した」企業は 8 割強で、大幅な見直しを実施していない企業は 18.0%に過ぎませんでした。

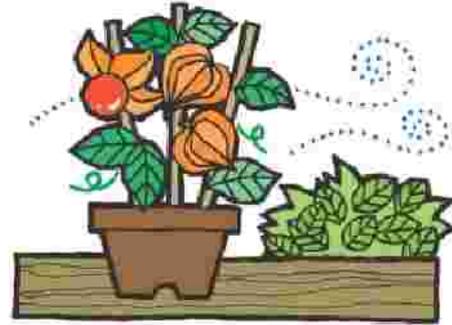
平成 23 年度調査における「旅費規程」の見直し内容で、約 15%以上の企業が実施している内容は次の 8 項目でした。

- (1) 手続き、精算方法の簡素化 (25.0%)
- (2) ディスカウント・チケット等の利用 (19.3%)
- (3) 手続き、精算方法の厳格化 (17.6%)
- (4) 距離区分・地域区分の見直し (17.0%)
- (5) 出張事前承認・承認の厳格化 (15.9%)
- (6) 日当の引下げ (15.4%)
- (7) 職階区分の見直し (14.6%)
- (8) 宿泊料の実費支給化 (14.6%)

### 具体的な経費節減策

また、出張関連の経費節減策として、下記の内容を実施している企業が多いようです。出張旅費が増加傾向にある企業にとっては経費節減のヒントとなるでしょう。

- ・出張件数の削減(必要な出張のみ実施、事前承認の厳格化、テレビ会議システムの導入)
- ・出張内容の短縮、小規模化



- ・「宿泊出張」から「日帰り出張」への変更
- ・各種割引運賃、パック商品、コーポレートカードの利用
- ・旅行代理店との契約
- ・会社でのマイレージの管理

## 「合同労組」との団体交渉をめぐるトラブル事例

### 合同労組からの救済申立が増加傾向

東京都労働委員会から、平成 23 年における「不当労働行為審査事件」の取扱状況が発表されました。これによると、合同労組からの救済申立は 89 件(新規申立事件の約 8 割に相当)であり、過去 10 年では最高となっています。

以下では、労働委員会が取り扱った(命令を出した)合同労組との団体交渉をめぐる最近の事例をご紹介します。

### 団交の時間・場所の限定が 不当労働行為に該当したケース

この事件は、国立大学である大阪大学が、教職員組合による団体交渉の申入れに対し、開催時間を「午後 0 時から午後 1 時の昼休みの時間帯」と

指定し、開催場所を特定の地区に限定したことが、不誠実団交に該当するとして、救済申立があった事件です。なお、以前は、団交は勤務時間中や勤務時間終了後に行われていたそうです。

初審（大阪府労働委員会）は、大学側に対し、団交申入れに開催時間・場所の条件を正当な理由なく限定しないことおよび文書交付を命じたところ、大学側はこれを不服として中央労働委員会に再審査を申し立てていました。

結論として、再審査申立ては棄却され、「大学が団体交渉の開催時間と場所を限定したことには正当な理由がなく、不当労働行為に当たる」とされました（7月9日）。

### 団交拒否が不当労働行為に該当したケース

千里金蘭大学（大阪）が、希望退職に応じなかった准教授（2人）が所属している労働組合と誠実に団体交渉を行わなかったのは不当労働行為に該当するとして、大阪府労働委員会は「不当労働行為を繰り返さない」とする誓約文を組合側に渡すように大学側に命じました（7月13日）。

大学側では、2010年10月以降、組合側と団体交渉を続けていましたが、2011年度の教員配置の詳細を明示しないまま、希望退職に応じない場合は事務職へ職種変更するとし、その後、准教授は2011年

## うつ病治療に初の指針、産業医は適切な判断をしてくれますか？

### うつ病治療に初の指針 （ガイドライン）

精神疾患による労災申請・認定件数が過去最高となるなど、うつ病を主とする精神疾患は労務管理上の今日的課題の1つとなっていますが、このほど、日本うつ病学会では、医師向けのうつ病治療に関するガイドラインをまとめました。

うつ病の診断・治療について、医師の間でも安易な薬物治療や誤診などが問題となっているようです。

### 「新型うつ病」は対象外

ただ、今回のガイドラインでは、いわゆる「新型うつ病」は対象外とされています。新型うつ病については、精神医学的に深く考察された用語ではなく、医学的知見の明確な裏打ちがないというのが理由だそうです。

会社としては、うつ病だと思われても他の疾患（躁うつ病、不安障害、発達障害など）であったり、新型うつ病と思われるけれどもはっきりしなかったりするような場合は対処が難しいものです。

疾患としての確定的な判断は、医師による診断を待つより他ありません。社員本人の快復のためになる医師を探すのは難しいと言いますが、社員の状態を的確に判断してくれる、時には社員の嘘を見抜いてくれる会社側の医師・産業医を探すのはさらに大変です。

### 産業医の照会サービス

そうした悩みを持つ会社のために、うつ病の予防、休職・復職の判定などができる医師・産業医を紹介してくれるサービスがあるそうです。

精神科や心療内科を専門とする産業医は少ないのが現状ですが、こうしたサービスを利用することで、会社が依頼している産業医やかかりつけ医が精神疾患等の診断に精通していないような場合でも、会社として適切な対応をすることが可能になるかもしれません。

### 日頃の労務管理が重要

ただ、忘れてはならないのは、メンタルヘルス不調社員や休職者への対応については、休職・復職時の対応も重要ですが、そうした状態に陥らせないための日頃の労働時間管理・職場環境の改善がさらに重要だということです。それは、会社にとってのリスクやコストを考えた場合にも、結果的には効果のある方法です。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...  
チコ労務管理事務所

連絡先：〒130 - 0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3-502  
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185  
e-mail：info@chiko-jimusho.com