

うつ病発症直後に解雇通告

トヨタ下請け0社と帰国子女との争い

精神疾患で休職後、症状が安定したため主治医による復職可能の診断書を提出し復職を希望したものの、産業医が復職を認めず休職期間満了で退職扱いになったとして、川崎市の運送会社で働いていた40代の男性がこのほど、会社に対する退職の無効や、産業医に対する損害賠償などを求めて、横浜地裁川崎支部に提訴したことがニュースとなるなど、一旦うつ病などの精神疾患を患うと復職のタイミングあるいは復職自体が難しくなるのが現実だ。愛知県岡崎市の0社でドライバーとして働いていたAさん（男性）も昨年、うつ病と診断され会社に報告したところ、会社からは「辞めてほしい」と言われ、翌日解雇された。会社から言われるまま退職したものの、健康保険の被保険者資格を喪失したことから傷病手当を受け取ることもできず、困窮の日々を過ごすこととなった。

Aさんは40代。日本人と中国人のハーフで国籍こそ日本だが幼い頃を中国で過ごし、20代前半に日本に戻ってきたいわゆる帰国子女だ。そのため、一定程度の日本語は話せるものの、時折理解できないこともあるという。

そうした事情から、Aさんがドライバーとして働いていた愛知県岡崎市の運送0社の中では少し浮いた存在だったようだ。0社は大手自動車メーカー、トヨタ自動車の部品輸送がメインで、長時間労働だったが収入もそれなりに安定しておりAさんはできる限り働き続けたいと思っていた。しかし、職場はAさんの育った事情を理解してくれる仲間ばかりではなく、言葉を完璧には通じないことを執拗にからかう上司も存在した。激務なうえに徐々に人間関係のストレスがたまっていったのか、昨年9月のある日から

Aさんは自分の体が重くなるのを感じた。ひどい倦怠感にも襲われ病院に行ったところ医師から「うつ病」と診断された。しばらくは働けないと言われたAさんは休職手続きをするため、「療養1か月」の診断書を携え会社に相談。すると会社からは「精神疾患を患った以上、解雇させてもらおう」と思ってもみなかった対応で、翌日の9月末付で解雇された。

その後、Aさんは、精神疾患という理由で直ちに会社を解雇されるのはおかしいと周囲から教えられた。しかも、休職扱いとなっていれば健康保険の被保険者資格を喪失することなく1年6か月間

わたり傷病手当（標準報酬日額の3分の2）を受け取ることができ、負担を最小限に治療に専念することもできたはずだ。納得いかないAさんは、0社を相手取り解雇無効を主張し復職を請求。それが無理であれば和解金として慰謝料を請求することとした。これに対し、会社側は当初、「うつ病だからではなく連絡がつかなくなったから解雇した」と主張していたが、その後、解雇日の前日にAさんから診断書を受け取ったことを認め、解雇が不当解雇であったことも自認。最終的に愛知県労働委員会が今月10日に斡旋を行う運びとなった。Aさんは徐々に症状が改善に向かい、現在は完治。コンビニエンスストアでアルバイトをして生活しているという。

今回のケースは会社側に多くの問題があると思われるが、従業員がうつ病などの精神疾患を発症した場合、その後の対応が難しいのも事実だ。その一つが「復職型休職復職者」だ。復職したと思ったら、病が再発してまた休職してしまうということがよくあり、企業にとって大きなリスクとなる。多くの企業では、休職規定・復職規定を制定しているが、従業員の中には、これを意識して、休職期間満了、つまり自然退職日の前に無理に復職し、また制度的に休職できる状態になると休職してしまうケースも見受けられる。

こうしたケースは、就業規則に触れてはいないのに対処法がない。だが、そう言うてもいきなり解雇してしまうと、就業規則の解雇事由に該当していないのに解雇するという、今回の事例のようなトラブルとなる可能性が高い。多くの事業者はそうした従業員への対応策として就業規則の改定を行っている。例えば「復職日から○日以内に、同様の疾患で再び休職するときは休職期間を通算する」と一文を入れれば、休職と復職を短期間に繰り返しても通算され、自然退職とすることができ、精神障害の労災請求件数が過去最多となった運送業界だけに対策が必要かもしれない。

$$\frac{\text{1日あたりの金額}}{\text{支給開始日※以前の継続した12ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額}} \div 30 \times \frac{2}{3}$$

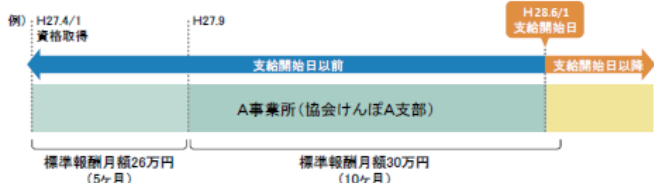
※支給開始日とは、一番最初に給付が支給された日のことです

●支給開始日以前の期間が12ヶ月に満たない場合

支給開始日の属する月以前の継続した各月の標準報酬月額の平均額
28万円(当該年度の前年度9月30日における全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額)

を比べて少ない方の額を使用して計算します。

●支給開始日以前に12ヶ月の標準報酬月額がある場合



支給開始日以前の12ヶ月(H27.7~H28.6)の各月の標準報酬月額を合算して平均額を算出します。

$$(26\text{万円} \times 2\text{ヶ月} + 30\text{万円} \times 10\text{ヶ月}) \div 12\text{ヶ月} \div 30 \times \frac{2}{3} = 6,520\text{円}$$

※1「30日」で割ったところで1の位を四捨五入します

※2「 $\frac{2}{3}$ 」で計算した金額に小数点があれば、小数点第1位を四捨五入します

支給される傷病手当金の額（全国健康保険協会）

ゼロ目ナンバーで乗務員に愛車精神も 翔栄通商の"遊び心"が奏功



ナンバープレートの数字はすべてゼロで揃えた。完全制覇した現在も分かりやすい数字の選択に注力しているという

（株）翔栄通商（柴田純一社長、愛知県丹羽郡大口町）では、車両ナンバーをゼロ目で統一している。

縁起を考え4と9は除外したうえで、2ケタからスタート。その後、車両が増えるに伴い、3ケタ、4ケタへとケタが増えていった。

そして、すでに21個すべての枠を制覇した現在は、2トン車を中心に1ケタ、さらに左右対称の1001、2002といった飛び番号を選ぶことにしている。

同社専務取締役の広島武氏は、番号を揃える理由について「もともとは完全に社長の趣味です」と笑って話すが、そうすることで車両の管理のしやすさに加え、乗務員に自覚とプライドが醸成されているという。

取材当日、ちょうどトラックの洗車をしていたドライバーに話を聞くと、「やはりナンバーのキリが良いと車両に愛着が出ていつもキレイにし

たいと思う。また、荷主さんから『いい番号だね』と言われることもありコミュニケーションにも役立っている」と話す。

また、休憩中だった別のドライバーは、「良くも悪くも目立つナンバーとして事故は絶対起こしてはいけないという自覚が出る」と表情を引き締める。

このようにナンバーを揃えたことで愛車（愛社）精神が醸成され、事故件数も減少するなど大きな効果が出ているという。車両も39台にまで増えた。それでも「仕事は順調に増えている。まだまだこれからいきますよ」（広島専務）と意気込みを見せ、年内にもさらに10台の増車を目指していると考えだ。

社内が自然と活気づき、社員全員の意識が高まって、

荷主さんから選ばれる会社

になる仕組みがあります

社長の情熱は、なかなか伝わらない

私は、運送会社の社長様とお付き合いが増えるにつれて、運送会社様に特有の、あるパターンに気が付きました。それは、どこの運送会社様も、
・社長の思いや情熱は社員達にはほとんど伝わらず、
・運転手はどこか他人事のように協力してくれず、
・幹部はなかなか思うように育たず、
・社長がひとりで奮闘して、やっと会社を盛り立てているものの、
・荷主から見れば、どこも似たようなやり方、というケースがあまりに多い、ということです。

もう社長がひとりでがんばらなくてもOK！

そんなお悩みをお持ちの皆様は、今回は、社員全員で「情報」や「情熱」を共有することで、自然と御社が「荷主から選ばれる会社」になっていく、という仕組みをご紹介します。この仕組みを使えば、社長様がひとりではアクセク・イライラ・ヤキモチしなくても、自然に社内にイキイキと活気づき、社員全員の意識やワクワク感がみるみる高まります。そして、いつのまにか社内のベクトルがガッチリとひとつになって、御社がキラキラと魅力ある強い組織へと生まれ変わっていきます。

キーワードは「情報」と「情熱」の「共有」

すぐには信じられないかもしれませんが、でもこれは、社内存在する「情報」や「情熱」（感情）を全員で共有することで、今まで何でも「他人事」のような顔をしていた社員さん達（特に運転手さん達）も、会社内でのすべての出来事が「自分事」のように思えてくる、という画期的な仕組みなのです。

この3つで御社は「選ばれる会社」になる！

- この仕組みの重要なポイント（効果）は3つあります。
①報連相や指示・命令が徹底されてミスが少なくなる
→荷主から見ると、「問題のない会社」になっていく
②社内の誰もが同じ情報を持ち、同じ価値観を持つようになる
→荷主から見ると、「頼りがいのある会社」になっていく
③社員全員がお互いを高め合うという良い風が生まれる
→荷主から見ると、「魅力的な会社」になっていく

同業他社よりも「ひとつ抜きん出た存在」に！

つまり、この仕組みを使うことで、御社は、活気があって、頼りがいがあり、魅力的な、一枚岩の強い組織になります。

その結果、いつの時代であっても荷主さんから選ばれる、同業他社よりもひとつ抜きん出た会社になることでしょ。

まずは気軽にお問い合わせください。

この画期的な仕組みに興味のある方は、試しに一度、ご連絡ください。親切で気の利いた弊社 社長が親身にご対応します。



物流と安全をクラウドする
NETWORK COMPUTING
fullback 株式会社フルバック
http://www.fullback.co.jp
お問い合わせは 059-359-5811 担当 久長まで (No. i-1601)

熱中症対策に冷えたおしぼり提供

「他社の良い取り組みは即導入」ひまわり便マイシン

ひまわり便の(株)マイシン(辻直樹社長、愛知県豊橋市)では、ドライバーの熱中症対策として、今月1日から事務所に冷たいおしぼりを設置した。大手特積事業者の支店長から自社の取り組みを聞いた辻社長が、「それは素晴らしい」と、すぐにおしぼり業者に連絡。冷蔵庫を導入した。

「冷たいおしぼりを用意しております。ご自由にお使い下さい」という案内を貼付し冷蔵庫を設置したものの、導入当初は本当に使っていないのか解らず多くのドライバーが触るうとしなかったため、事務所から全社員へ声をかけて行って周知したところ、喜んで使うよう

他社の取り組みに感銘を受けた辻社長は即おしぼり用の冷蔵庫を自社にも購入した



になったという。

「夏場の炎天下の中、必死に頑張ってくれている社員さんが少しでも疲れを癒してもらえたら」と思い導入した。大変好評だ」と辻社長。「社員さんが気持ちよく働いてくれる、環境改善に繋がる事は、会社としてできる限り対応しようと思っている。より良い会社を目指して、今後も良いことは積極的に取り入れていきたい」と力強く話す。

トラックドライバーは、熱中症になりやすい環境の中で運転している。長く続く集中と緊張によるストレスによつて神経を疲労させ、エアコンによる乾燥によつて汗を直接感じないことから、体温調整機能は人間の本来のものではなくなっており、さらに長距離ドライバーなどは運転途中でのトイレ休憩を少なくするために水分摂取を控えることが多く、脱水状態が危険な状態にまで進行していくことを助長してしまう。厚生労働省の統計によると、職場における熱中症による死傷者数は、毎年400～500人台と高い水準で推移しており、平均20人が職場の熱中症で命を落としている。そして、特に暑さが厳しくなる7月、8月に死亡に至るケースが全体の90%と大半を占めている。熱中症は気温・湿度の外的要因に加え、個人の体調によつても発症するケースがあり、同社のように、事業所で適切な対策をとれば未然に防げるケースも多いと考えられている。

安全会議に愛ト協の「eラーニング」活用

“気づき” 得られると好評 協和陸運

協和陸運(株) (梶田純通社長、愛知県豊川市)は8日、8月度の安全会議を行い、eラーニングテキストを使った「追突事故防止」について勉強した。

eラーニングとは、愛知県トラック協会が発行している輸送の安全確保を目的とした事業用トラックのドライバー向け教育用テキストで、eラーニング形式(パソコンやインターネット等を使用した学習方式)で、追突事故防止講習のほか、追突事故防止講習、運輸安全マネジメント講習がある。今回同社が受講した追突事故防止講習には「追突事故の重大性」、「追突事故の原



eラーニングを使い追突事故防止について学んだ

因、「追突のパターン1～脇見」、「追突のパターン2～車間距離不足」、「追突のパターン3～居眠り」の全5講座(毎回確認テストあり)が取り揃えられており、受講時間はおおよそ50分程度だという。ドライバーが各自で学習できるだけでなく、同じテキストを使用して集合研修を行うこともできるのが特徴だ。ウェブサイト(<http://www.aiokeyo.jp/e/index.html#about-e>)からダウンロードできる。同社では今回初めてeラーニングを採用した。梶田社長は、「アンケートもありドライバーへの気づきにつながる。夏休みも本格化し、車が多くなる時期なのでしっかりと安全運転に努めていきたい」と話す。

追突事故防止講習eラーニング 受講報告書兼アンケート(3)

■ 講義の講座すべて受講後にご記入ください。

■ アンケート

■ 講習を受講して、5段階評価であてはまると思われる番号に○印をお付け下さい。

	大変理解できた	理解できた	理解できた	理解できた	理解できた
1. 追突事故の重大性は理解できましたか?	(5)	4	3	2	1
2. 追突事故の原因は理解できましたか?	(5)	4	3	2	1
3. 本講習は追突事故防止に役立ちますか?	大変役立つ (5)	4	役立つ (3)	2	1

■ 講習を受講して、自分の運転を振り返って気付いたことを記入してください。

運転時数が多い時、時間内に回すことが、
時間を気にして焦って運転している場合が多い。

■ 目標設定

■ 追突事故を起こさないために今日から実践してみようと思ったことを1つ記入してください。

焦って運転している時、安全運転を心がけて
急な運転をしないようにする。

振り返り 目標設定して、一定期間実践し、フォローアップ講習受講後に振り返りを行います

受講した感想がすべて5のドライバーも