

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail:info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職高齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 「かとか」が役員と店長を書類送検
残業代を支払っていても長時間労働は違法 | 5 | お知らせ
9月から社会保険料が変わります |
| 2 | 特集 解決金額はケタちがい!?
あっせん、労働審判、民事訴訟の実態 | 5 | 備えよう!マイナンバー
マイナンバーの利用目的を社員に明示する |
| 4 | TOPICS
●50人未満の会社にストレスチェック実施の助成金
●「ジョブ型」の人材、
仕事への満足度高く、企業も採用重視 | 6 | 人事労務の法律ミニ教室
労災で長期間休んでいる社員、いつまでも解雇できないの? |
| | | 7 | 助成金を活用しましょう
教育訓練や評価制度を作るなら「企業内人材育成推進助成金」 |
| | | 8 | もっと会議を有意義に
何にエネルギーを集中させる? |
| | | 8 | 労務ひとこと
「不当解雇の金銭解決」は先送り |

「かとか」が役員と店長を書類送検 残業代を支払っていても長時間労働は違法

全国展開する靴小売店の運営会社が従業員に違法な長時間残業をさせたとして、東京労働局は7月2日、同社の役員と店長を東京地検に書類送検しました。

東京労働局によると、同社では、36協定を締結せずに残業をさせている店舗があったり、36協定を締結していても協定で定めた時間(79時間)を超えて残業させているケースがありました。過労死ラインといわれる「月80時間」を超えないように協定時間を定めていたにもかかわらず、実際には月100時間前後の長時間残業もあったといえます。

国は過重労働撲滅に本気

長時間労働や、いわゆるブラック企業をめぐっては、昨年より行政が次々

と対策を打ち出しています。

まず昨年9月に、厚生労働省内に「長時間労働削減推進本部」を設置。過重労働を解消すべく重点監督をおこないました。12月には、ハローワークを通じて大学生等の採用をおこなう企業に対し、過去3年間の離職率の公表を求めるとを決定。今年1月からは月100時間を超える残業がある事業場に対して監督指導を徹底しています。

また、インターネット上の求人情報等を監視して、その情報を労働基準監督署の指導に活用する取り組みもおこなわれています。過重労働のある企業では人の入れ替わりが激しく常に求人を出しているからです。

「かとか」ってなに?

4月には東京と大阪の労働局に「過

重労働撲滅特別対策班」(通称「かとか」)を新設しました。これは、複数の支店において労働者に健康被害のおそれがあるものや犯罪事実の立証に高度な捜査技術が必要なものに対応するための特別チームです。今回の件は、この「かとか」がおこなった初めての書類送検となりました。

残業代を払っていてもアウト

ちなみに同社では、残業代はすべて適正に支払われていました。しかし、不払い残業ではなくても、長時間労働がおこなわれ、過去に複数の店舗で何度も指導を受けながら改善が見られなかったことなどが積み重なり書類送検となったようです。「残業代を支払っていれば安心」ではありません。長時間労働そのものが違法となるのです。

特集 解決金額はケタちがい!?

あっせん、労働審判、民事訴訟の実態

他社の労使トラブルとしてマスコミを通して得る情報は、どうしても裁判で判決が出たものを中心となってしまいます。しかし、実際には他の方法で解決が図られているケースが多いものです。このたび、労働政策研究・研修機構が代表的な3つの労働紛争解決システムの比較調査をおこないました。システムごとの解決期間・解決金額なども分析されており、非常に興味深い内容となっています。

労使のトラブルは大きく2つに分類されます。

A. 労働基準法等の違反

賃金（残業代）不払い、最低賃金法違反、昇進等に関する女性差別、恒常的な過重労働など

B. その他の民事紛争

解雇、労働条件の切り下げ、上司からのいじめ・嫌がらせなど

Aの「労働基準法等の違反」については、労働基準監督署等による行政指導（是正勧告）がおこなわれ、悪質な場合は送検されることもあります。また、Aの場合でも労働者が監督署へ相談せず、いきなり裁判に持ち込むケースもあります。

Bの「その他の民事紛争」は監督署では取り扱いません。このようなトラブルの解決方法として代表的な紛争解決システムが3つあります。

- ①労働局のあっせん
- ②労働審判
- ③民事訴訟

それぞれのシステムの概要を見ていきましょう。



①労働局のあっせん

あっせんは、簡単に言うと労働者と会社の間に入ってトラブルの仲裁をしてくれるものです。労働法の専門家である「あっせん委員」が両者から事前に事情をきいて、それぞれがどこまで譲歩できるかを詰めていきます。利用は無料で非常にスピーディなため、手軽に利用できる制度です。

ただし、強制力はありません。あっせん委員が提示した解決案を拒否したり、あっせんへの参加自体を拒否することも可能です。ちなみに、あっせんの平成24年の解決率は38%でした。

②労働審判

労働審判は裁判の一種ですが、通常の裁判（民事訴訟）よりも敷居の低いものとなっています。3回以内の期日で終了するため民事訴訟と比べて早いのが特徴ですが、やはり費用はかかります。しかし、あっせんとは違って強制力があります。

労働審判では、調停（話し合いによる和解）を試み、それで解決できなければ審判（判決）が言い渡されます。審判に異議を申し立てると自動的に民事訴訟へ移行します。

③民事訴訟

いわゆる通常の裁判です。強制力は

ありますが、時間も費用もかかります。

今回の調査は、この3つの紛争解決システムで取り扱った事案について比較分析をおこなったものです。ただし③の民事訴訟については和解で終結した事案だけを調査対象としています。

あっせん・労働審判は早い

①～③の紛争解決システムを利用した期間を見ると、あっせんは平均1.6月、労働審判は2.3月、民事訴訟の和解は10.8月となっています。

利用期間だけでなく、解雇などトラブルが発生してから①～③の利用にたどりつくまでの期間も含めて、トラブル発生から解決までの期間を見ると、あっせんで平均2.9月、労働審判は6.0月、民事訴訟の和解は17.8月となっています。

あっせんは非常にスピーディだと説明しましたが、労働審判も、民事訴訟と比べると圧倒的に早く解決できていることがわかります。

弁護士の利用がハードル?

紛争解決システムを利用する際に、弁護士を利用したかどうかをみると、①と②③で大きな差が見られました。

あっせんの場合、労使の両方とも弁護士を利用していないケースがほとんどです（95.0%）。あえて言えば使用

者側がより多く利用していますが、それでも4%強。ちなみに、あっせんでは社会保険労務士を利用できる場合がありますが、利用率は弁護士の利用とほぼ同じ結果でした。

それとは対照的に、労働審判や民事訴訟の和解では、大部分が弁護士を利用しています。労働審判では労使双方で弁護士を利用しているケースが88.9%、民事訴訟の和解では95.3%でした。

弁護士をつけると高額な費用がかかりますから、特に労働者にとってはこの点が利用の大きなハードルになっていると考えられます。

解決金額はケタがち

トラブルの結果いくら支払ったのかという点は企業にとって最も気になるところです。解決金額は、①～③で大きな開きがありました。

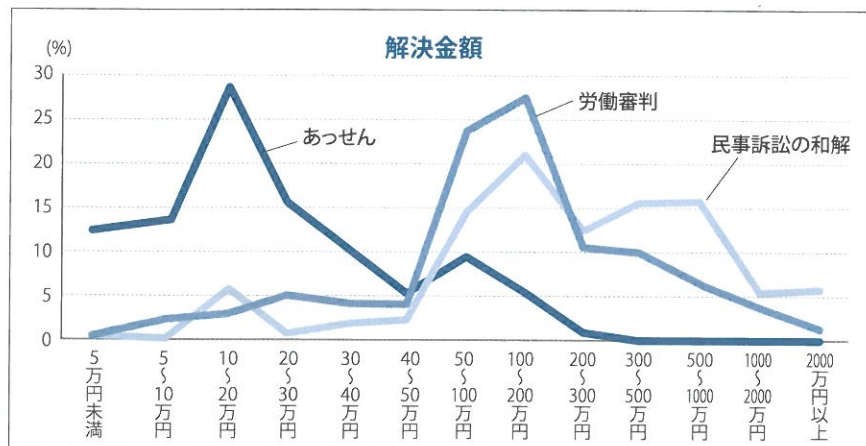
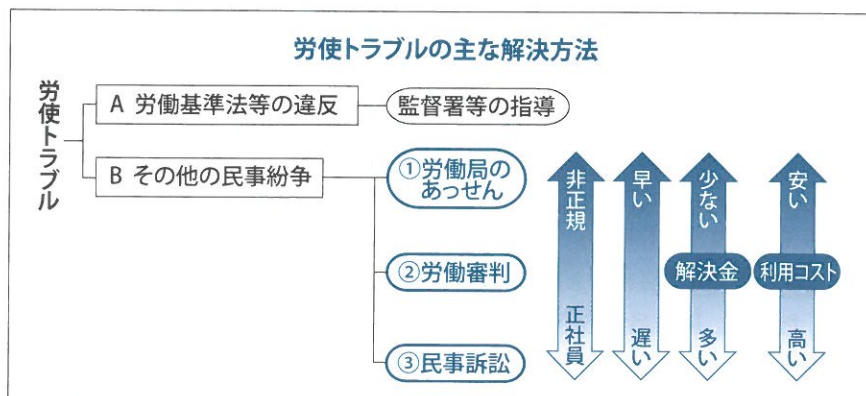
あっせんでは、過半数が20万円未満で解決しています。平均値は27万9,681円ですが、これは高額な解決金に引っ張られているため、中央値は15万6,400円でした。

労働審判ではこれがぐんと跳ね上がり、平均値229万7,119円、中央値110万円となっています。半分以上が100万円以上で解決しており、あっせんとはケタがちがってきます。

さらに民事訴訟の和解では、平均値450万7,660円、中央値230万1,357円と労働審判の約2倍となっています。

雇用形態のちがいで?

この金額のちがいは、正社員と非正規社員のちがいでないかと考える人も多いかもしれません。つまり、弁護士費用がかかるなどの問題もあり、②や③を利用するのは賃金の高い正社員で、①を利用するのは低賃金の非正規社員が多いから、解決金も後者が高く



なるのではないかと、という考えです。

確かに、①より②や③の方が正社員の比率が高いのは事実です。そして解決金額も正社員の方が非正規社員より高くなる傾向にあります。

しかし調査結果では、正社員があっせんを利用した場合の解決金額が平均38万7,745円であるのに対して、非正規社員が労働審判を利用した場合の解決金額は平均130万5,175円となっています。賃金が低く雇用も不安定な非正規社員が、正社員の3倍以上の金額で解決しているのです。

つまり、正社員か非正規社員かという雇用形態のちがいよりも、利用する紛争解決システムのちがいの方が、より決定的な要因となっているのです。

このように、あっせんの解決金額が低いのは、強制力がないことと関係があると考えられています。高い解決金額を提示すれば拒否される可能性があるため、相手が受け入れるであろう低い解決金額で妥協しようという意識が

働くからです。

あっせんで解決するのが得策?

そうであれば、企業としては、あっせんで早めに解決したほうが得策といえる場合もあるのではないのでしょうか。

あっせんは拒否することも可能です。しかし、あっせんで解決しなかった場合、労働審判や民事訴訟へ進む可能性が高くなります。

もし企業にも非があり、労働審判や民事訴訟で負ける可能性があるのであれば、解決金額が格段に安いあっせんでスピーディに終わらせた方が、経済的にも精神的にも負担が少なく済むと考えられます。あっせんは使用者側から申請することもできます。

もちろん、①から②、②から③と順に進む場合ばかりではありません。いきなり②や③になるケースもあります。特に労働者が弁護士に相談していた場合は、あっせんから始まることはまずないでしょう。

50人未満の会社に ストレスチェック実施の助成金

本年12月より、「ストレスチェック制度」*の実施が会社の義務になります。ただし、従業員数50人未満の事業場については努力義務であるため、50人未満の事業場が積極的に、このストレスチェックを実施し、その後、医師による面接指導などを実施した場合に、費用の助成が受けられることになりました。

*ストレスチェック制度とは、定期的に労働者のストレス状況について検査をおこない、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促すものです。

助成金を受けるためには、同じ地域の他の会社（従業員数50人未満の事業場）と合同で、ストレスチェック後の面接指導を実施する医師を産業医として選任する必要があります。具体的

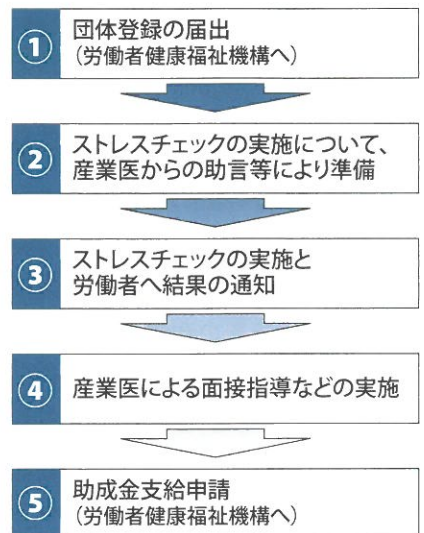
な助成金の額は下図のとおりです。

届出は12月10日まで

平成27年度分の届出期間（右図の①の期間）は、6月1日から12月10日までです（ただし、予算の都合により届出期間中でも受付を終了することがあります）。

この助成金の届出・申請先は、独立行政法人労働者健康福祉機構です。

申請の流れ



助成対象・助成額

ストレスチェック後の面接指導を実施する産業医を選任し、①②を実施した場合

- ① ストレスチェック(年1回)をおこなった場合 ▶ 実費額を支給(労働者1人500円を上限)
- ② ストレスチェック後の面接指導などの産業医活動を受けた場合 ▶ 1事業場あたり産業医活動の実費額を支給(1回21,500円、年3回が限度)

「ジョブ型」の人材、仕事への満足度高く、企業も採用重視

日本では、就「社」と言われるように職務を定めずに人を採用し、社員としての雇用の安定と引き換えに無制限な働き方を求める「メンバーシップ型」の雇用慣行があります。

一方、諸外国では、特定の仕事を人を貼り付け、その仕事の存続や遂行能力に応じて待遇が決まる「ジョブ型」が一般的です。

しかし近年、日本でもジョブ型に変えていこうという動きがあります。近年話題の「限定正社員」もそうした動きの1つと言えます。

こうした中、みずほ情報総研が「ジョブ型・メンバーシップ型に関する労働者の意識調査結果」を発表しました。

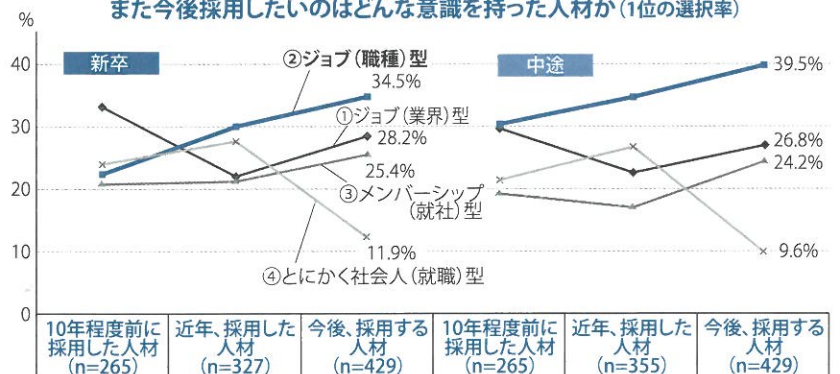
この調査では労働者の意識を右の4類型でとらえています。

調査の結果、労働者

の仕事の全体満足は「ジョブ(職種)型」が最も高いことがわかりました。また、企業の人事担当者も「ジョブ(職種)型」の採用を重視する傾向にあることがわかりました(グラフ参照)。

- ① 「〇〇業界の人間」である
(例「広告業界」「証券業界」)
▶▶▶ ジョブ(業界)型
- ② 「〇〇職の人間」である
(例「営業職」「技術職」)
▶▶▶ ジョブ(職種)型
- ③ 「〇〇会社の社員」「〇〇法人の職員」である
▶▶▶ メンバーシップ(就社)型
- ④ 「会社員」「団体職員」である
▶▶▶ とにかく社会人(就職)型

採用した人材はどのような意識を持って入社したか、
また今後採用したいのはどんな意識を持った人材か(1位の選択率)



お知らせ

9月から社会保険料が変わります

厚生年金は新しい保険料率に

厚生年金の保険料率が、9月より次のとおり変更されます。

現行	⇒	改定
17.474%		17.828%
		(労使で折半)

※坑内員、船員等の保険料率は異なります。

厚生年金の保険料率は、平成16年から毎年0.354%ずつ引き上げられています。平成29年9月以後は

18.3%に固定される予定です。

標準報酬月額も新しく

社会保険に加入している事業所は毎年7月に算定基礎届を提出します。9月からその結果が反映され、厚生年金および健康保険の標準報酬月額が新たに設定されたものになります。標準報酬月額とは各人の保険料を算出するために便宜的に設定された報酬のランクで、給付をおこなう際も、この標準報酬月額をもとに計算されます。



給与計算時には
ご注意ください

新しい標準報酬月額は固定的賃金の変動などが無い限り今年の9月から来年の8月まで適用されます。

* * * * *

厚生年金保険料率の変更、算定基礎届による標準報酬月額の変更は、ともに9月(10月納付分)から適用されます。給与計算時にはご注意ください。

備えよう! マイ ナンバー

マイナンバーの利用目的を 社員に明示する

今年10月以降にマイナンバーが通知されたのち、社員からマイナンバーを収集していくことになりますが、このとき、あらかじめマイナンバーの利用目的を明示することが義務付けられています。

利用範囲は限られています

マイナンバーの利用目的の明示にあたり、まず注意することは、利用範囲が制限されていることです。マイナンバーは、社会保障、税、災害補償の分野で活用することを目的としていますが、悪用されることを防ぐため、利用範囲が限られています。特に利用範囲を制限していなかった個人情報保護法とは、この点が大きく異なります。

利用範囲は、法律に限定列举されていて、一般の企業であれば、ほぼ社員の所得税、社会保険の事務に限られることになるでしょう。一部例外がありますが、「人の生命、身体または財産の保護」などであって、おそらくかわることはないでしょう。

さらに、個人情報保護法と異なるのは、たとえ本人の同意があったとしても、法律で決められた利用範囲を超えて利用することはできないという点です。

利用目的は どの程度に特定すればいい?

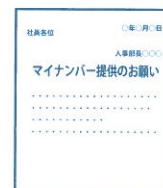
マイナンバーの利用目的を明示するときは、社員が一般的に予想できる程

度に具体的に特定する必要があります。たとえば「雇用保険届出事務」「健康保険・厚生年金届出事務」「源泉徴収票作成事務」などです。複数の目的を一度に示すこともできます。

どのように明示する?

このような利用目的は、文書で提示してもいいですし、就業規則に規定したり、社内LANなどを利用して明示する方法でもかまいません。

今年は、社員もまだマイナンバーへの馴染みがないため、マイナンバーの収集にあたって、わかりやすい案内文を作成して配布するとよいでしょう。





労災で長期間休んでいる社員、いつまでも解雇できないの？

Q 仕事のストレスでうつ病にかかり、労災を受給しながら長期間休職している社員がいます。業務上の傷病で休んでいる間は解雇できないと聞きましたが、うつ病が治らなかつたらこのままいつまでも解雇できないのでしょうか？

A 解雇制限期間中でも、療養開始から3年経過して、平均賃金1200日分の打切補償を支払った場合は解雇が可能となります。ただし、その場合でも解雇権の濫用とならないように注意が必要です。

労働基準法の解雇制限

業務上の傷病により休んでいる期間とその後30日間は、労働基準法によって解雇が禁止されています。

しかし、休業が長期に渡る場合は、いつまでたっても復職できないし、解雇もできないというケースもあります。特にうつ病などメンタルヘルス疾患では病気が長引きやすい傾向があるため会社にとっては深刻な問題です。

そこで労働基準法では、この解雇制限期間について「打切補償」という例外を設けています。

解雇制限を解除する「打切補償」

打切補償とは、業務上傷病により「療養補償」を受けて療養している労働者が、療養開始後3年を経過しても治らない場合に、使用者が平均賃金の1200日分の打切補償をおこなえば、その後は「療養補償」をおこなわなくてよくなるとともに、解雇制限が解除され解雇も可能になるというものです。

療養補償に代わるのが労災保険

ここで「療養補償」という言葉が出てきました。あまり聞きなれないかもしれませんが、これは労働基準法で定められたもので、仕事の原因でケガや病気をした労働者には会社が治療費や休業中の生活費など必要な補償をしなければならないというものです。

この補償を労働者が確実に受けられるようにしたのが労災保険です。労災から給付がおこなわれる場合、会社は「療養補償」を免除されます。

実際のところ、仕事でケガや病気をすれば、労災給付を受けるのが通常ですから、会社が「療養補償」をおこなうことはほとんどありません。

療養補償をしていないなら打切補償は無効？

さて、打切補償の話に戻ります。ここで問題になるのが、会社が「療養補償」をおこなっておらず、労災給付を受けている状態で3年経過した場合に、打切補償を支払って労働者を解雇できるのか、という点です。法律では、打切補償の対象は「療養補償を受ける労働者」となっています。労災給付を受けていて療養補償を受けていない労働者は対象とならないのでしょうか？

最高裁が初判断

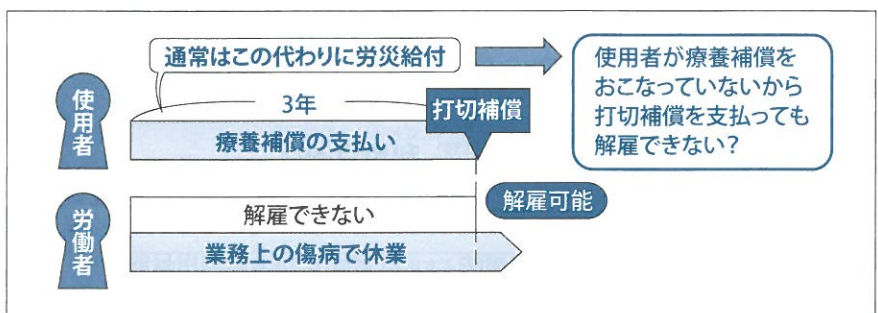
この問題については、今年6月8日に最高裁で初めて判断が示されました。結論から言うと、労災給付を受けている場合でも打切補償を支払えば解雇できるというものです。

この事件について、1審、2審ではともに「解雇は無効」と真逆の判断をしていました。そもそもこの打切補償という制度は療養補償の長期化による会社側の負担を軽減するのが目的だから、労災給付を受けていて会社が療養補償をおこなっていないのであれば、負担軽減を考慮する必要がない、というのがその理由です。

これに対し最高裁では、労災給付は会社が費用負担する療養補償に代わるものだから、労災給付と療養補償で取り扱いを変えるべきではない、と判断しました。

労災給付が通常で、会社が療養補償をおこなうのはまれであることを考えると、妥当な判断ではないでしょうか。

ただし、打切補償を支払えばただちに解雇できるわけではなく、解雇権の濫用となっていないかという点にも注意が必要です。この点について更に審理するため、この事件は高裁に差し戻しとなりました。



助成金を活用しましょう

教育訓練や評価制度を作るなら「企業内人材育成推進助成金」

職業能力評価、キャリア・コンサルティング等の制度を導入・実施して、継続して人材育成に取り組む事業主等に対して「企業内人材育成推進助成金」が支給されます。

この助成金には、「個別企業助成コース」と「事業主団体助成コース」の2つに分かれていますが、今回は「個別企業助成コース」をご紹介します。

この助成金は、事業主が次のいずれかの人材育成制度を新たに導入し、その制度を実際に労働者に実施した場合に、一定額が支給される制度です。

①教育訓練・職業能力評価制度

…労働者に教育訓練や職業能力評価を実施する制度

②キャリア・コンサルティング制度

…労働者にキャリア・コンサルティングを実施する制度

③技能検定合格報奨金制度

…技能検定に合格した労働者に報奨金を支給する制度

計画を作成して認定を受ける

助成金の支給を受けようとする事業主は、右のいずれにも該当する必要があります。なお、この助成金の「個別企業助成コース」と「事業主団体助成コース」の両方を受けることはできません。

- ・雇用保険の適用事業主であること
- ・制度導入・適用計画を作成して労働局長の認定を受けること
- ・人材育成制度を就業規則等に規定すること
- ・労働組合などの意見を聴いて事業内職業能力開発計画を作成し、労働者に周知していること
- ・職業能力開発推進者を選任していること

※他にも支給要件が細かく定められています。

そろそろ社内の教育訓練制度や評価制度をきちんと整備していきたいとお考えの企業は、利用を検討してみては？



職業能力評価制度導入で50万円

具体的な支給額は右表のとおりです。

制度導入助成は、事業主がそれぞれの制度を導入し、その制度にもとづき1名以上の労働者（雇用保険の被保険者に限る）に人材育成を実施した場合に支給されます。

ただし、過去に制度導入助成を受給したことのある事業主は、同じ制度導入助成を受給することはできません。また、制度導入助成を受給せずに、実施・育成助成を受給することはできません。

実施・育成助成金は、すべて10人が上限となっています。

支給額の計算例は右のとおりです。

制度名	制度導入助成額 (実施することが要件)	実施・育成助成額 (一人あたりの額)
①教育訓練・職業能力評価制度	50万円(25万円)	5万円(2.5万円)
②キャリア・コンサルティング制度	30万円(15万円)	5万円(2.5万円)
(従業員をキャリア・コンサルタントとして育成した場合の加算)	—	15万円(7.5万円)
③技能検定合格報奨金制度	20万円(10万円)	5万円(2.5万円)

※()内は大企業の額。これ以外の中小企業とは、小売業・飲食店：50人以下または5,000万円以下、サービス業：従業員数100人以下または資本金5,000万円以下、卸売業：100人以下または1億円以下、その他の業種：300人以下または3億円以下の企業。

支給額の計算例

同一の労働者に制度を適用し、複数回、実施助成を受給することができます。たとえば、中小企業が職業能力評価制度を導入し、同じ労働者に、評価を6ヵ月ごとに計5回実施した場合の助成額は

制度導入助成
50万円



実施助成 25万円
(5万円×のべ5人)



75万円



何にエネルギーを集中させる？

会議をしていると、どうにもならないことを嘆く愚痴大会になったり、逆にいろいろなアイデアがたくさん出て何から手を着ければいいかわからなくなることがあります。

ここでは、限られた時間、予算、人材の中で最大の効果を上げるために、会議の内容を整理し、何にエネルギーを集中させるか、すばやく決定するための方法をご紹介します。

「変えられるもの」に集中させる

たとえば新店舗の課題を話し合っていると、景気が悪いとか、予算が少ないとか、変えられないもののせいにする

人がでできます。変えられないものを話し合うのは時間の無駄です。

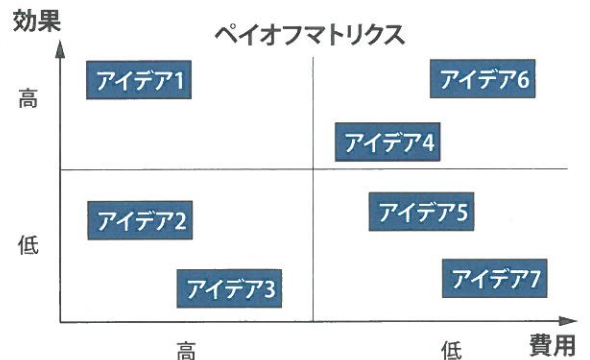
そんなときは、ホワイトボードに左下のように線を引き、変えられるもの／変えられないものに分けて書き出してみます。そして、変えられるものにエネルギーを集中させるのです。

すばやく優先順位をつける方法

ブレインストーミングなどでたくさんアイデアが出てきたときも、何にエネルギーを集中させるか決める必要があります。全部のアイデアを実行するわけにはいきませんか

ら、優先順位をつけてどれを実行するか決めるのです。合理的にすばやく優先順位をつけるのに役立つのが下の「ペイオフマトリクス」という手法です。

- ① 判断基準を2つ選んで、その2つを軸にしたマトリクスをホワイトボードに描きます。たとえば「効果と費用」「顧客満足度と必要な時間」など
- ② ポストイット1枚に1件ずつアイデアを書き出す
- ③ 議論しながらそのポストイットをマトリクス内に振り分けていく
- ④ 右上のもの（効果が大きく費用がかからないもの）から順に実行していく



変えられるもの	変えられないもの
<ul style="list-style-type: none"> ・商品知識が不足している ・手順書がないため各自バラバラに対処している ・遅刻や欠勤が多い ・担当者が休むと他の者が全く対応できない 	<ul style="list-style-type: none"> ・景気が悪い ・予算が少ない ・ライバルが多い ・得意先が倒産した

労務ひとこと

政府の規制改革会議は6月16日、規制改革に関する第3次答申をまとめ、首相に提出しました。

中でも注目されていた「不当解雇の金銭解決」については、有識者会議を立ち上げ今年度中に速やかに検討を開始するという表現にとどまり、事実上の先送りとなりました。

調査によると、解雇や賃下げなど

に関する労働紛争の9割以上が金銭の支払いによって解決しています。しかし、金銭を支払えば解雇できるという制度にしてしまうと、制度が乱

「不当解雇の金銭解決」は先送り

用される危険性があります。そこで今回検討されているのが、裁判で解雇が不当だと認められた後に、金銭で解決するシステムです。不当解雇と認められても、労使の信

頼関係が壊れてしまった状態での職場復帰は現実的に難しく、だからといって退職を選んでも会社から十分な金銭を受け取れないことが多いのが実情です。このようなケースにおいて金銭で解決するルールを明確にしておけば会社も労働者も納得して雇用を終了できるのではないかとというのが制度の狙いです。

ただし、労使双方が納得できる金額の基準や、制度の乱用防止策など検討すべき課題はたくさんあります。