

年金相談の現場から @ 年金相談メール nenkin@officesup.com 無料です

免除期間が見つかり、受給の目処が立つ（年額44万円）

<本人も忘れ去っていた免除期間が見つかる>
 Tさんは現在65歳の方です。相談に見えて席に着くやいなや、「これまで職を転々としてきたが、厚生年金には若い頃と現在の合計7年足らずしか加入していない。8年ぐらい国民年金を払ったことと、2年ほど免除申請をしたことは覚えているが、それ以外の期間は払った記憶がないので年金はもらえない。今は給与から厚生年金を引かれているが、取られ損になるから厚生年金を脱退したい。」と言い、ご自身が持っていたねんきん特別便などのデータをすべて見せて下さいました。

私は「勤務時間が短くならないと厚生年金を脱退することは出来ない」と説明した上で、まずは記録の確認をすべく、20歳以降の住所の移り変わりを尋ねました。

Tさんは「もう昔のことだから…」と言いながらも、過去の住所をかなり正確に覚えていました。そのデータをもとに社会保険事務所で調査をしたところ、1年間の納付済期間と7年間の免除期間が見つかり、納付済期間と免除期間を合計すると298ヶ月になり

ました。あと2カ月で受給資格を得られ、年額44万円もらえるのです。

この結果を電話でTさんに伝えると、最初は意外だったようでしたが、若い頃に母が免除申請をしていたことを思い出したようです。そして、「払えないからといって放置していたらどうなったかと思うとゾッとします。母には本当に感謝している。あと2ヶ月働けば年金がもらえることが分かり、安心した。」と言いました。

<「免除」と「未納」>

失業等により国民年金保険料が払えなくなった際には、短期間でも免除申請を行いましょう。免除申請をしなければ「未納」として取り扱われ、年金支給可否の判定や年金額で大きな損失を被ることがあります。

また、後で遡って納付（追納）する場合も、「未納」だと最長2年間しか遡ることができませんが、「（全額）免除」だと最長10年間可能です。

免除区分や方法等については、住所地を管轄する社会保険事務所にご確認下さい。

つまり、裁判員に対して支給される日当は実費弁償的なものであり、労務の対価（報酬）としての性質は有していないものと考えられます。

労働基準法には公民権行使（裁判員含む）にかかる賃金については規定されていないため、裁判員として出頭する日の賃金は無給でも構わないのですが、日当が前記の性質を有する以上、有給の特別休暇として取り扱うことが望ましいでしょう。

また、日当は雑所得に該当するため、総収入金額から裁判員として出頭するに際してかかった必要経費（交通費等）を差し引いた金額が、年間合計で20万円を超えた場合は確定申告をしなければなりませんので、ご注意ください。（国税庁HP参照）

□編集後記
 師走の候、みなさまにとって今年はどうな年だったことでしょうか。本年3月に創刊した『オフィス・サポートNEWS』はみなさまからいただいた暖かい激励のおかげで、はや10号を迎えることができました。『NEWS』は社労士、税理士、司法書士と行政書士が手分けして執筆し、

法務・労務・税務から経営・雇用まで、さまざまな相談活動を通じて伝わってくる生の声をそのままお伝えできるよう心掛けてきました。如何に閲覧いただけましたか。来年の新春号から、執筆陣に新たに、パートナーズ法律事務所の原和良弁護士をお迎えいたします。お楽しみに。
 みなさま、どうぞ良い年をお迎えくださいませ。（N）



社会保険労務士法人・行政書士事務所

オフィス・サポートNEWS

〒170-0005東京都豊島区南大塚3-24-4メゾン南大塚4F
 TEL 03-5809-3041 FAX 03-3989-8190
 URL <http://www.officesup.com> E-mail info@officesup.com

第10号 2009年12月
 発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

時言

派遣村からワンストップ・サービスへ

【77カ所でワンストップ・サービスを試行】

11月30日、東京都と政令市を中心に全国77カ所のハローワークで「ワンストップ・サービス」が試行されました。失業して、住まいを失ったり生活費が底をついたりするなど、さまざまな困難に見舞われた人たちについて、行政がたらい回しにせず、一つの窓口で支援の相談にのる取り組みです。

ハローワークの窓口に、ハローワーク、福祉事務所、保健所、社会福祉協議会、民間団体（弁護士会、臨床心理士会など）などの職員が待機し、求職者の要望に応じて、



クリスマスツリー（東京・西新宿）

職業相談、職業訓練の受講あっせん、住宅手当・生活保護の相談、公営住宅等の情報提供、つなぎ資金等貸付相談、心の健康相談、多重債務相談などに対応します。

「誰に頼ればいいのかわからなくて来た。1カ所で済むので助かる」（「毎日」ハローワーク岡山で男性）など、試行結果はまずまずのようです。



クリスマスツリー（東京・新宿）

【派遣村の反省にたって】

昨年末の派遣村では、市民団体が相談から炊き出し、生活保護申請への同行などすべて行いました。派遣村の教訓を踏まえ、政府の「貧困・困窮者支援チーム」（事務局長・湯浅誠内閣府参与、昨年の派遣村村長）が主導して今回の措置を決定しました。試行結果を踏まえ、年末年始の開催、定期開催を検討するといわれています。

失業率は5%台の高止まり状況。昨年は非正規雇用の解雇・雇止めによる困難者対策が中心でしたが、今年は「非正規雇用の労働者だけでなく、女性正社員という次に弱い立場の人々に失職が拡大しているのが特徴」（東京都労働力調査）といわれています。また、失業等給付の給付期限切れの方も急増しています。

今回の取り組みは、失業給付の延長措置も含めた抜本的雇用対策の強化と合わせたものでなければなりません。間違ってもこの取り組みが1回で「ストップ」するようなことでは冗談にもなりません。

職場のQ&A

「裁判員の日当について」

Q 弊社では裁判員候補に選ばれた従業員がいます。ただ出頭要請はないのですが、今のうちに「出頭要請に より欠勤した場合に、有給にするのか無給にするのか 決めておきたいと思っています。どのように考えれば良いでしょうか？」

A 裁判員候補に選ばれ、出頭要請があった場合、一定の事由に該当しない限りは辞退を申立てることができないこととされています。（正当な事由がなく出頭しないときは10万円以下の過料に処せられます。）

また、裁判員は独立してその職権を行うとされています。従って、裁判員として出頭し、その職務を遂行することは一種の義務であって、雇用契約に基づき行うものではなく、使用者からの指揮命令によるものでもないと言えます。

一方で、出頭を命じられた裁判員には、その義務を履行（職務を遂行）するにあたり、交通費・宿泊費が発生するほか、勤労収入など、出頭しなければ別途得られるであろう収入の喪失、いわゆる逸失利益が発生することもありますが、これらの弁償・補償を一定の限度内で行うべく日当が支給され ます。

つまり、裁判員に対して支給される日当は実費弁償的なものであり、労務の対価（報酬）としての性質は有していないものと考えられます。

労働基準法には公民権行使（裁判員含む）にかかる賃金については規定されていないため、裁判員として出頭する日の賃金は無給でも構わないのですが、日当が前記の性質を有する以上、有給の特別休暇として取り扱うことが望ましいでしょう。

また、日当は雑所得に該当するため、総収入金額から裁判員として出頭するに際してかかった必要経費（交通費等）を差し引いた金額が、年間合計で20万円を超えた場合は確定申告をしなければなりませんので、ご注意ください。（国税庁HP参照）

今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 業務委託契約で会社商品の営業を行うことの可否の判断基準は？
- 3面 メンタルヘルスを考える 「自殺について①」
- 4面 「税金おとな相談室」 税理士・関根忍先生の連載

- 4面 「行政書士の事件簿」 Eさんが遭遇したストーリー事件 ～5面

- 6面 年金相談の現場から 免除期間が見つかり、受給の目途が立つ（年額44万円） 職場のQ&A 「裁判員の日当について」

業務委託契約で会社商品の営業を行うことの合否の判断基準は？

Q 個人宅に弊社商品を定期的に届ける販売会社です。最近、消費者の財布のひもが固くなっているのか、契約件数が伸び悩んでいます。営業活動を強めるため、営業マンを広く募集することにしました。会社の経営状態も厳しく、雇用して社会保険料等を会社が負担するのは大変なので、営業マン一人ひとりと業務委託契約を結ぶやり方にしようと思っています。会社の車を使って営業に出掛け、成約件数に基づいて報酬を支払う形態を考えていますが、偽装請負などと言われませんか？

【契約の形式ではなく実態で判断】

A 最近、企業が労働者を雇用せず、個人事業主として業務委託契約を締結して、自社の業務に従事させる形態がみられます。情報サービス業などでSE等の専門能力を有する個人との間で業務委託契約を結ぶとか、バイク便ライダー（またはバイクメッセンジャー）なども多くは業務委託（あるいは業務請負）契約となっています。

しかし、契約形式をいくら業務委託としても、その個人に事業者性がなく、企業との間で使用従属性がある場合には、労働基準法上の労働者として、使用者は責任を負うこととなります。そして、この労働者性の判断は非常に厳格に問われる傾向にあり、解雇事件や賃金不払い事件、団交拒否事件などの紛争が生じた場合に、会社側が相当の苦戦を強いられる覚悟しなければなりません。

【判断基準は？】

（1）バイクライダーの場合

厚労省は平成19年9月27日付通達「バイクメッセンジャー及びバイクライダーの労働者性について」で、次のように述べています。

自転車等の装備品が自己負担であることなど事業者性を肯定する要素も一部認められるものの、使用従属関係を肯定する事実として、
 ①業務の内容及び遂行方法に係る指揮監督が行われていること（指揮監督があること）
 ②勤務日及び勤務時間があらかじめ指定され、出勤簿で管理されていること（拘束性があること）
 ③他の者への配送業務の委託は認められていないこと（代替性がないこと）
 ④報酬の基本歩合率が欠勤等により加減されること（報酬の労務対償性があること）等が認められ、
 さらに労働者性を補強する事実として、

⑤独自の商号の使用は認められず、事実上兼業を行うことは困難な状況にあること等が認められ、総合的に判断すると労働基準法の第9条の労働者に該当するものと認められる。

私（鎌田）が相談を受けたバイクメッセンジャーの労災事故（転倒による骨折）の例でも、労働実態はまさに上記のとおりでしたが、会社側は「業務請負契約だから労災事故に当たらない」という態度をとっています。しかしこれは通用しない見解です。

（2）委託販売員の場合

業務委託契約の下で会社の工事勧誘・募集業務に従事していた委託販売員に係る大阪地裁の判決（平成15.8.1）は、以下の事実から雇用関係はないと判断しました。

①業務について会社から具体的な指示がなく、ただ報告が求められていたこと、
 ②ノルマが課せられていないこと、
 ③業務につき会社が指揮監督を行うことが契約上認められていなかったこと、
 ④報酬は歩合計算されており、固定給のような定額の支払いがなかったこと、
 ⑤副業が認められていたこと、
 ⑥ミーティングは委託販売員らが自主的に行っていたこと、
 ⑦勤務時間も勤務場所も特定されていなかったこと

【対等平等な関係としてきちんとした契約書を】

上記のように、労働契約は使用従属関係が基本であるのに比して、委託契約は対等平等な関係を原則とした関係です。そこをきちんと理解した上で、委託契約を結びます。委託契約では、「賃金（あるいは給与）」とか「雇用期間」という用語を使わないことはもちろん、使用従属性を示すような表現も使ってはいけません。

（前頁からつづく）

四 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 五 電話をかけて何も告げず、又は拒まれたにもかかわらず、連続して、電話をかけ若しくはファクシミリ装置を用いて送信すること。（六～八省略）
 2 この法律において「ストーカー行為」とは、同一の者に対し、つきまとい等（前項第一号から第四号までに掲げる行為については、身体の安全、住居等の平穏若しくは名誉が害され、又は行動の自由が著しく害される不安を覚えさせるような方法により行われる場合にかぎる。）を反復してすることをいう。

H社長の行為がストーカー行為であることは明白である。ストーカー行為をした者は「六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する」（第13条）、警察署長等から警告を受けたにもかかわらず違反行為を行った場合は公安委員会から禁止命令等が出され、それに違反すると「一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する」（第14条）という罰則がある。

また、社長という立場の者が従業員に対して行うわけだから、一連の行為はセクハラ、パワハラでもある。

【ストーカー行為にどう対処するか】

ストーカー行為にどう対処するかは慎重に考えなければならない。①加害者の性格や社会的地位、②ストーカー行為の程度、③被害者が望んでいること（ストーカー行為の中止だけを望んでいるのか、損害賠償も請求したいのかなど）等々を考慮して対処しないと思わぬ事件に発展する可能性があるからである。Eさんの場合、次のような問題があった。

（1）警察署への申出。ストーカー規制法では、「つきまとい等に係る警告を求める旨の申出を受けた場合」、警察署長等は事実の調査と判断の上になら「警告することができる」（第4条）としている。単なる被害届ではなく、ストーカー行為に対する警告の申出を、事実を証明するものも持って行うことが大切である。Eさんの場合も、警察署は当初単なる相談と被害届として扱い動こうとはしなかった。2回目に行ったときようやく警察は“事件”扱いとした。

（2）加害者の行為をやめさせる（又は避難する）。ストーカー行為加害者が、病的に侵されてこの種の行為を行っているのか（多かれ少なかれ病的ではあるが）、病気とまでは言えない人格的欠陥に

よるものなのか（自信がない、偏執的など）、逆上して事件化するリスクはないかなど検討して対応する必要がある。ストーカー行為を当面やめさせられそうもないときは、行為の中止よりもストーカー行為から避難することを優先する必要がある。H社長はまがりなりにも経営者という社会的立場があり、日常行動から体面を取り繕うことを優先する傾向があることが推測された。内容証明郵便で警告したところ、ストーカー行為は止んだ（いまのところは）。

（3）被害者の救済。被害者の救済は生活面と健康面の両方を考える必要がある。

Eさんは、退職前の賃金が不払いで、雇用保険の離職手続きもとられていないから失業給付も受けられず、病気治療しながら貯金を食いつぶす生活を強いられている。生活面の救済としては、失業給付や再就職、生活保護等が考えられる。なお、失業給付を受けたいが、事業主が離職手続きをとらない場合、被保険者による請求またはハローワークの職権により離職票の交付を受けることができる。

健康面では、通常、日常的恐怖感の下で不眠症等の症状が出る場合が多い。いい医師に巡り合えばいいのだが、Eさんが行った心療内科の医師は、「そんなことはあり得ない」と端からEさんの話を疑い、「被害妄想もしくは虚言癖の可能性がある」と公言し、Eさんの目の前でH社長に事実確認の電話をするという無神経な対応をし、Eさんをパニック状態に陥らせた。私とその医師に説明しようやく医師も理解したようだが、被害者に一番必要なのはよき理解者だと思う。

【顛末…「自らの行動を有害行為と認識していない】

さて事件の顛末は、相手側が代理人を立ててきたので、私がEさんと連絡をとりながら示談交渉をおこなうことになった。①H氏はEさんに書面で謝罪すること、②会社都合による離職手続きを直ちに行うこと、③和解金として金150万円を支払うこと、などが和解条項の内容となる。

H氏の代理人に、「ところでH氏は少しは反省しているのでしょうか？」とそれとなく聞いてみた。

「いや全く悪いことをしたという意識がないので、説得するのが大変でしたよ」とのこと。ある研究によれば、パワハラなどの加害者像は、「支配欲、臆病、神経質や権力志向などの心理や性格に根ざした不安や恐怖心からくる嫉妬やねたみに起因し、しばしば自らの行動を有害行為と認識していない」という。なるほどと実感した事件であった。

