



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12号 2010年2月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

時言

度重なる雇用保険法改正と非正規雇用の見直し

平成22年4月からまた雇用保険法が改正されます。一方、厚生労働省に有期労働契約研究会が設置され検討が続いています。これらから見えてくる非正規雇用の見直しの方向とは。

【「31日以上雇用見込み」で加入】

今年の4月から雇用保険法の一部改正が施行されます。最大の改正点は雇用保険の適用範囲の拡大です。以前は「1年以上雇用見込み」でしたが、昨年4月に「6カ月以上雇用見込み」に拡大され、今年の4月からは「31日以上雇用見込み」に拡大されます。1カ月以内の短期アルバイトなどの例外はあるものの、雇用する労働者は基本的に雇用保険に加入させなければならないということになります。

あわせて、雇用保険に未加入とされた者の扱いについて、従来の「2年」の遡及適用から「2年を超えて」遡及適用されます。事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったため未加入とされていた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類により確認された者について、「2年を超えて」遡って雇用保険に加入させるということです。

「現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能を強化する」というのが趣旨のようです。雇用保険の手続きの厳格な実施が求められています。

	締結事由	勤続年数	正社員への転換	均等待遇
EU諸国	合理的なものに限定（フランス）。正当な理由を問う（ドイツ）	勤続年数と更新回数の上限を定めている（フランスは勤続原則18カ月）	上限を超えていれば無期契約とみなす	差別的取扱いは禁止
日本	不問	3年以内だが、更新回数の上限なし	事業主に転換措置を講ずる義務はあるが、「みなす」規定はない	均衡（均等ではない）待遇の義務

今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 パート労働者に継続雇用制度が適用される場合とは？
- 3面 メンタルヘルスを考える 「自殺について③」
- 4面 「行政書士の事件簿」 公共施設で労災事故に遭遇。損害賠償の請求額の算定は？

今月号紹介

- 4面 「税金おとな相談室」 税理士・関根忍先生の連載
- 5面 年金相談の現場から 年金って加入したほうが良いの？ 「司法書士の法律時事」 特商法の改正
- 6面 職場のQ&A 別居している親族を健康保険の扶養家族にするには 「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載



ダイヤモンド富士(東京・新宿の高層ビルから)

【EU諸国の有期労働契約法制との比較】

厚労省に設置された有期労働契約研究会は、有期労働契約法制に関する検討をすでに10回近く重ねています。その一つの中心テーマは、EU諸国と日本の有期労働契約法制の違いのようです。

EU諸国の場合、全体として有期労働契約が使用できる場合を限定する、つまり「入口規制」を重視し、それに反した場合には無期契約とみなす制度がとられています。日本の場合、雇止めする際の規制、つまり「出口規制」が中心であり、かつ、その規制も十分に法規制化されていない（裁判法理に頼っている等）という問題があります（下表参照）。

研究会の結論と法制化は今後待つこととなりますが、派遣法の改正、雇用保険法も相次いで改正されるなど、大きな変化が生まれていることはたしかです。

従来の、とりわけ非正規労働者に対する雇用慣行の見直しが必要になってきています。

職場のQ&A

「別居している親族を健康保険の扶養家族にするには」

Q 私（女性）はフルタイムで働いており、協会けんぽに加入しています。（標準報酬月額：28万円）

郷里には両親が二人で暮らしております。父は先日、65歳の誕生日で定年退職し、今後は年金収入が月額約13万円になります。母は62歳、パートの月収が約4万円と特別支給の老齢厚生年金を4万円程度受給しています。

2人の収入を合わせても暮らして行けないという程ではないのですが、少しでも両親の負担を軽くしてやりたいので、両親を二人とも私の健康保険の扶養家族にしようと思っています。

両親を扶養家族にするにあたっては、同居という条件はなく、二人とも年収が180万円（※1）に満たないので加入できると思うのですが、「生計維持要件」があると聞かれ、それがよく分かりません。

A 「生計維持要件」ですが、これは、「ご両親はあなたの収入を“主として”生計を維持している」ということです。つまり、「両親が苦しいながらも自分達の収入を主として生計を維持している」ということでは、生計維持要件を満たしているとは言えなくなってしまう、扶養家族として認めてもらうことは難しいでしょう。

また、「主として」というのが、扶養家族の認定に当たっては「半分以上」という解釈をします。ご両親と同居であれば問題はないのですが、別居ということなので、原則として、「ご両親の生計費の半分以上があなたからの仕送りで成り立っている」ことが条件になります。

額をあなたが仕送りしている」ということが条件になります。手続きに際しては、仕送りを証明する書面の写し（預金通帳の写し等）が、添付資料として求められます。また、年金収入については年金振込通知書の写しが求められます。

現金で渡しているような場合は、協会けんぽでは自己申告で良いとのことですが、また、実態によっては、生計維持の基準を緩和してもらえるケースもあるようです。

一方、健康保険組合では、現金書留封筒の写しなどの証拠が提出できるまでは、扶養家族として認めない場合もありますので、実際に手続きが発生した際には、事前に確認しておく方が良いでしょう。

※1：60歳未満は130万円と読み替えて下さい。また、この金額には失業保険金等の非課税収入や事業所得も含まれます。

となりの弁護士

努力で幸せになれますか



勝間和代は、ブレイクしたバツイチの公認会計士、経済評論家だ。一般にはサクセスストーリーを歩き続ける格好いいカリスマコンサルタントと取られているが、その著書を読むと、多くの挫折を体験した苦勞人だ。失敗の先に成功を勝ち取った人でその人知れない努力には頭が下がる（決してカツマーではない）。

この勝間に対して、精神科医の香山リカは、成功哲学の押しつけで多くの「弱い」人間が努力できない自分を自己否定し、絶望に陥る事態に直面し、努力すればだれでも成功できるという勝間哲学に疑問を投げかける。乱暴な解釈が許されるとすれば、自分をどんな局面でも叱咤激励して努力できる人はほんの一部であり、多くの人は努力を押し付けられる環境に耐えられなくなり負のスパイラルに陥って這いあがれなくなる。成功体験ファシズムを許すな、ダメな自分を許し、認めてあげることから始めようというアンチテーゼだ。香山は、自分もこのような努力がいやな怠け者を自認している。

② 目標を持つこと、その実現に向けて努力することは、人生に張りを持たせる上で大事なことだ。その意味で勝間の励ましのメッセージは決して間違っていない。問題は、その目標が、支配する側から押し付けられ、他者との比較と競争の道具、評価の基準になってしまえば、多大なストレスを感じてしまう点にある。自ら内面からわき出した目標なのか、他人から明示又は黙示に押しつけられた「目標」かが大事な分かれ目であろう。

そういう点では、自己目標設定力が最も大事である。他人にあるいは上から押し付けられ、割り与えられた目標ではなく、自分が自分を磨くためにより成長するために自分の目標を設定することこそが理想なのだろう。

上流と下流が決して交わらないという感想を香山は述べているが、上流と下流が紙一重であり、上流と下流を分ける人がある日突然坂道を駆け落ちてどん底に落ちてしまうのを特に私は仕事柄たくさん見てきた。そして、どん底からチャンスをつかみ、あるいは逆境を力にして大きな成功を勝ち取った人は古今東西枚挙にいとまない。どんな時代でも、希望をもって努力する、逆境を乗り越えることを、決して「あの人は特別」とみるべきではない。

時々、疲れたら休むことは必要だ。でも少し休んだらまた目標に向かって努力しよう。

パートナーズ法律事務所長

弁護士 原和良



パート労働者に継続雇用制度が適用される場合とは？

Q 弊社のパート労働者は6ヵ月単位の有期雇用契約を結んでおり、パートタイマー就業規則では、「満60歳到達日の翌日を最終契約日とする」と規定し、再雇用制度を希望した場合は、一定の条件のもとで60歳以降も「再雇用する場合がある」としています。パート労組から、「『再雇用する場合がある』ではなく、『原則として再雇用する』とすべき」「再雇用制度の対象者にアルバイトも含めるべき」と要求されています。法律的にどのように考え、対応したらいいのでしょうか。

A 【有期雇用契約を継続雇用制度との関係】
高年齢者雇用安定法が改正され、平成18年4月以降、60歳以降の労働者の雇用について、①定年の定め廃止、②65歳以上に定年年齢を引き上げる、③（60歳～65歳の間、一定の条件を満たした者について）継続雇用制度を導入する、この3つのいずれかを導入することが企業に義務付けられました（第9条）。大半の企業は継続雇用制度の導入によって対応しているようです。

継続雇用制度の対象者には、パート労働者やアルバイトも含まれることは当然で、その限りではパート労組の主張は当然です。ただし、同法第9条はもともと「期間の定めのない」雇用者を対象としたもので、有期雇用契約者は原則として適用対象とされていません。当時、厚労省が発表した「高年齢者雇用安定法の改正のお知らせQ&A」では次のように述べています。

Q9 有期雇用契約者に関して、就業規則等に60歳定年の規定あるいは一定の年齢（60歳）に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている事業主は、平成18年4月以降は、有期雇用契約者を対象とした継続雇用制度の導入等を行わなければ、改正高年齢者雇用安定法第9条違反になるのですか。

A 改正高年齢者雇用安定法第9条は、主として期間の定めのない労働者に対する継続雇用制度の導入等を求めているため、有期雇用契約のように、本来、年齢とは関係なく、一定の期間の経過により契約終了となるものは、別の問題であると考えます。

ただし、有期雇用契約者に関して、就業規則等に一定の年齢に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている場合は、有期雇用契約であっても反復継続して契約を更新することが前提となっている場合が多いと考えられ、反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされ、定年の定めをしているものと解されることがあります。その場合には、65歳を下回る年齢に達した日以後は契約しない旨の定めは、改正高年齢者雇用安定法第9条違反であると解されます。

【有期雇用でも「期間の定めのない雇用」と見なされれば】

貴社のパート就業規則では、60歳の誕生日を「最終契約日とする」と定めているようですが、もし実態が「反復継続して契約を更新することが前提となっている」ならば、形式的には有期雇用であっても、「期間の定めのない雇用」と見なされてしまいます。

その場合には、就業規則を、①「65歳の誕生日を最終契約日とする」と変更するか、②年齢の上限の定めを廃止するか、③正規職員と同じ継続雇用制度の対象とするか、3つのいずれかを選択しなければなりません。③を選択した場合、当然、一定の条件を満たし、かつ、希望する者は、原則として継続雇用しなければなりません（「再雇用する場合がある」という規定ではだめです）。



年金って加入した方が良いの？

年金相談の場に限らないことですが、よく「年金って本当に大丈夫なの？」という質問を受けます。特に、5年くらい前から訊かれることが多くなりました。

本当に大丈夫なのかどうかというと、国政および国の財政状況に精通していない限り、安易に判断することはできませんので、言及は差し控えていただきます。

また、「加入した（＝このまま支払い続けた）方が良いかどうか」という質問が、特に経営者の方から、厚生年金の適用に際して訊かれることが多いです。

これは加入要件を満たした方に課せられた「義務」ですので、「加入した方が良いかどうか」という質問自体がナンセンスと言わざるを得ません。

しかし、質問する方も、年金制度自体に不安を感じるため、ナンセンスと分かっているながら質問をする訳で、この不安はどこから起こるのだろうと考えてみました。

まず挙げられるのは、制度の周知不足です。

公的年金制度は、基本的には加入者（現役世代）の保険料負担で受給者（主に高齢者世代）を支えるという世代間扶養の考え方で運営されています。この大原則を理解している人は案外少ないです。特に厚生年金については「現役時の収入に応じて給付を受けられる」という部分が強化されて伝わっています。



「司法書士の法律時事」

司法書士 八城 正紀

特商法(改正特定商取引に関する法律)の改正

改正特定商取引に関する法律（以下、「特商法」という）が昨年（平成21年）の12月1日に施行されました。

特商法（旧「訪問販売等に関する法律」）は、「訪問販売」、「通信販売」等の特定の販売形態をとる取引について一定のルールを設け、販売業者と購入者（主に消費者）との間に生じるトラブルを未然に防止することを目的として、昭和51年に成立した法律です。

簡単に言えば、販売業者に比べ購入者がその販売形態に対して不慣れであるとか、モラルのない販売業者が参入しやすい販売形態である等の理由から購入者が被害を受けやすい取引類型に対して色々な決まりを作ることによって取引を公正にし、購入者の受けることのある不当な損害を防止しようとしているのです。

特商法により規制された代表的な取引を挙げるとすれば、「展示会商法」や「マルチ商法」が有名でしょうか。

今回の改正では、迷惑広告メールに関する規定（平成20年12月1日施行）や訪問販売における再勧誘の禁止、過量販売に関する規制が改正点となり、同時に割賦販売法の改正も行われましたが、なかでも注目すべきは「指定商品・指定役務制」の廃止でしょう。

この法律は新しく生じた問題や取引形態に合わせて数度の改正を行ってきましたが、改正前の特商法が適用されるため

また、公的年金制度が持つ「保険（障害・死亡）」という機能も周知されていないようです。若い方々に障害や死亡事故が起こったときのことを説明すると、「思ったより保障がある」と驚かれることが少なくありません。

そして、マスコミ報道の影響も考えられるでしょう。

マスコミ報道は、コメンテーターが自身の可能な範囲で調査したことから結論付けて意見を述べているので、その結論が全てではありません。しかし、根拠に信憑性があると、報道が真実だと思いついてしまうようです。

これらの結果として、「国へ年金保険料を納めても、給付を受けられないかもしれない。」という不安を生み、その結果「年金保険料を納めても意味がないのでは？」という疑問に変化するのではないかと思います。

年金保険料を納めることは、高齢者世代の生活を支えているということであり、それ自身が立派な社会貢献とも言え、意味は十分にあります。安易に「割に合わないから脱退する」という考えを持っていただきたくはないと思います。（個人の価値観もあるので、「割に合わない」と思うことまでは否定しません。）

ただし、日々の生活が苦しいのであれば話は別です。そのような場合でも、年金制度には加入して、免除申請を行って下さい。

には、法の規定する指定商品等に関する取引であることという制約（指定商品・指定役務制）があり、法規制が後追いになるとの批判がありました。

それが今回の改正によって原則適用方式となり、別に適用除外となる役務が指定されたので、新種の商品の購入で被害を受けた方の保護が間に合っていないという状況はなくなるかもしれません。

しかしながら今回の改正で購入者の保護が万全かというと、そういうわけにはいかないようで、例として訪問販売に関する規制の中に再勧誘の禁止というものがありまして、訪問販売業者は勧誘に先立って相手方の勧誘を受ける意思を確認しなければならず、勧誘を拒否された場合には、勧誘を継続することはもちろん、その後改めて訪問して勧誘をすることも禁止されるというものです。この規定について、単に玄関の門扉に「訪問販売お断り」というシールを貼っているだけでは勧誘を拒否したにはあたらないという解釈が示されており、これは見直されるべきではないかと思います。

いずれ他の改正点等や特商法に規定されている取引形態もご紹介できればと思いますが、なにはともあれ法の網の目をすり抜けて悪質商法を営む事業者と法規制との馳（いたち）ごっこだった状態が早く解消され、悪質商法被害に遭う方がいなくなるとう良いのですが。