



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13号 2010年3月
発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

時言

トヨタ 売上至上主義が生んだリコール急増

リコール問題に揺れるトヨタ。巨人トヨタが抱える問題を、私たちも他山の石としなければなりません。
【リコールの急増】
トヨタ車のリコール台数は、この10年間急増しました。国内のリコール台数で、2001年度45,899台から2008年度1,168,734台と25倍に。そして、昨年来の世界のリコール台数は1千万台に達しました。

2月の米議会の公聴会で、豊田章男社長は、「われわれは、社員や組織を開発する上で可能なペースを超える成長を追及した。そのことを真摯に受け止める。それが結果として、今日われわれが直面するリコールという安全性問題につながったことは遺憾」と証言しました。リコール問題の背景に、海外工場での現地調達、開発期間の短縮など「可能なペースを超える」無理な売上至上主義があったということです。

すでに4年前（2006年7月20日）、トヨタの渡辺捷昭社長（当時）は、その2年前に起きた欠陥ハンドルによる事故の謝罪会見で、「規模が拡大する中で、リコールの発生など（の）ご心配やご指摘をちょうだいしている」「大変な危機感を持っている」と述べていました。「危機感」は4年後の今日では単なる「危機感」ですまなくなりました。

【リコール隠し疑惑】
リコール届け出（2月9日）を行う前、トヨタはブレーキの不具合は「フィーリングの問題」とし、構造的欠陥と認めませんでした。前原国土交通相が「フィーリングとは会社の言い分で、利用者の立場に立った対応が必要だった」と指摘するように、トヨタに顧客目線からずれた感覚があったことは否めません。それどころか、昨年12月、プリウスの制動装置に関連するコンピュー



ター設計変更を指示していました。「トヨタたたき」という狙いがあるにしても、米議会が「リコール隠しだ」「電子制御の欠陥だ」と主張する根拠を、トヨタ自身がつくってきたのです。

【「人材育成が追いつかなかった」？】
2月米議会公聴会で、豊田社長はこうも証言しました。「企業としての成長スピードに人材育成が追いつかなかった」と。

しかし、トヨタが売り上げを伸ばし、13兆円を超える巨額の内部留保金を持つに至ったのは、①重層の下請け構造と単価引き下げ圧力、②2003年以降、期間雇用従業員を大幅に増やし雇用コストを大幅に引き下げたからと言われています。2008年11月、トヨタは5,800人の期間雇用従業員の削減を発表。その後相次ぐ非正規雇用削減の先鞭をつけたのがトヨタでした。「人材育成の努力を強めてきたが、追いつかなかった」というレベルの話ではないのです。

「創造的なものは、完全なる営業的試験を行うにあらざれば、発明の真価を世に問うべからず」トヨタ自動車の社祖豊田佐吉氏の言葉です。「品質第一」「顧客優先」を企業理念に掲げ、かつては「雇用を守るトヨタ」という評価もされていました。創業の原点に立ち返ることとは難しいのでしょうか。

今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番
「新たな業務を就業時間内にやっていたら『就業時間外でやりなさい』と命じられました。これってブラック会社？」
- 3面 メンタルヘルスを考える
「自殺について④」
- 4面 「行政書士の事件簿」
「離婚協議が整わないうちに、勝手に離婚届を提出されてしまった」

- 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
「アメリカで寿司屋をやっている娘の年金は？」
～外国との社会保障協定と年金
- 6面 職場のQ&A 出産育児一時金の直接払い制度について
「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「出産育児一時金の直接払い制度について」

Q 先日、分娩する予定の診療所に、出産費用の確認をしたところ、「当院では出産育児一時金の直接払い制度を実施しておりません。」と言われました。
確か昨年10月からの実施で、猶予期間が今年3月末日までだと聞きました。私の出産予定日は今年の5月です。一体どういうことなのでしょう？

A 厚生労働省は出産育児一時金を医療保険者（政府・共済組合・健康保険組合・国民健康保険組合・市区町村）から医療機関に直接支払う制度について、今年4月からの完全実施を先送りする方針を固めました。
完全実施を1年間先送りすることですが、制度自体が来年3月までの期限措置のため、現段階では、完全実施は事実上凍結されたということになります。

この制度は、妊産婦が出産費用としてまとまった現金を用意しなくても済むよう、出産育児一時金を医療機関に直接振り込む仕組みで、日本産婦人科医学会によると産科全体の9割弱で導入済みとのことです。
あなたの通院している診療所においても、1年間先送りする（猶予期間が来年3月まで延長される）と新聞等で報道されたことを受け、従来の方法（妊産婦が退院時に立替払いをする）を引き続き行うという判断をされたと思われる。
というのも、正常分娩は保険診療ではないため、従来は退院時に分娩費用が入金されてきました。しかし、直接払い制度を利用すると、出産育児一時金は保険診療報酬と同じタイミングで入金されるため、分娩した月の2カ月後の入金になります。

その間の医療機関の運営資金が不足する場合、銀行から融資を受けざるを得ない場合もあり、融資にかかる利息は医療機関が負担することになります。

医療機関からすれば、国の制度変更に従っただけで、自分達には非がないのに、借入利息を負担しなければならぬことは到底受け入れ難く、制度の中止を求め提訴を準備している医療機関まであるようです。
医療機関にとって必ずしも喜ばしいとは言えないこの制度ですが、厚生労働省は「制度の定着率は高く、妊産婦側の経済的メリットも大きい」としており、来年4月以降も続けるかどうか検討することです。
今後の行方については、厚生労働省HPや報道等で、最新情報を確認することが必要です。

となりの弁護士

ある破産事件の風景



Q 弁護士によって好き嫌い、得意不得意が分かれるのが破産・倒産事件である。破産事件は法律問題の宝庫と言われる。特に企業の倒産は、矛盾が一気に噴き出す形で表れるため、金融機関、取引先、売掛先、従業員、家族、親族などあらゆる法律問題を同時に最良の法的判断を選択しながら、倒産の崖っぷちに追い込まれた債務者を励まし、守る必要がある。だから、しんどいし、ストレスもたまる。私は、結局破産、倒産事件が好きなのである。

Q その理由は、破産・倒産という逆境の最たるものが、人生の終わりではなく、新たな出発点であるからである。追い込まれた債務者が人生を自暴自棄になってあきらめるのではなく、「恥を忍んで」法律事務所の門をたたき立ち直ろうとする意欲に応えたいと思うからであり、再起をする人間の姿を見て励まされ感動することが好きだからである。
Q 今日もある破産した不動産業者の債権者集会に申立代理人として参加した。数億円の借金を抱えて倒産したA氏は、経営破たん後重度のうつ病になった。A氏ご夫婦には、高校2年生の息子がいた。A氏は、自殺を決意し、息子にお母さんのことはよくしく頼む、決してお父さんの後追いはするな、と言いつつ自殺しようとした。しかし、自殺の意思を告げられた息子は、翌日から形相が変わってしまっただけ。その苦悩の表情を見て、これではいかんとA氏は自殺を思いとどまった。友人の助けもあって、数か月国内の温泉地を旅し、債権者からの追及を逃れ、我を取り戻し、生きる意欲を回復していった。

Q 債権者集会の今日。息子の大学入試の発表の日であった。息子にとって、稼業の破綻、父親の自殺宣言は人生にとって体験したことのない苦難であったに違いない。しかし、この体験は、息子にとって無駄ではない。人生とはそういうものであり、苦難は自分自身が乗り越えるしかないことを知る、神様が与えた貴重な体験だったということ。十年後、二十年後に必ずわかるときがくるだろう。

父親であるA氏ができること、それは息子の苦難を肩代わりすることではない。自分自身が自分の人生を一生懸命生きることである。どんなに今つらくとも前を向いて生きるのが人生だということ。親父の背中で見せることである。両親が苦難に耐えそれを乗り越え、必死で生きようとしていることを目の前で見せてあげること、これこそ何ものにも代えられない、親として子どもにしてあげられる最高の教育ではないだろうか。それは、お金には代えられない、お金では与えられない最高の教育である。

Q 息子さんは、晴れて合格できたのであろうか。でも合格しようと浪人しようとなんとはどちらでもよい。人生は、逆境を乗り越えて自分自身が成長する場であることと心得ていけば、何も怖いものはないのである。
こんな貴重な体験をさせてもらい、私は依頼者に感謝の気持ちでいつもいっぱいである。A氏と奥様にすばらしい人生が準備されていることを願わずにいられない。

パートナーズ法律事務所 弁護士 原和良

口編集後記——違法な法定時間外労働を強いられた友人が、途方に暮れた末、相談に来ました。アドバイスを受け、円満に退職、食欲も元に戻り、新たな職探しを始めることに。「今の雇用情勢では、だれにも相談できずに

困っている人はたくさんいると思う。ほんとうに救われた。いつか私もそのような人助けのできる仕事がしたい」とありがたい感謝の言葉をもらいました。こんな想いに応えたい。相談から勇気づけられた出来事でした。（N）



「新たな業務を就業時間内にやっていたら『就業時間外でや りなさい』と命じられました。これってブラック会社？」

※以下の事例は、労働者からの相談です。企業としても「ブラック会社」と呼ばれないため、参考にして下さい。

Q 広告会社に5年前から勤めています。月曜日から金曜日、10時始業、19時終業で、広告の作成を主に行っています。3年前から、従来の仕事とは別に、食品を試食し感想のレポートを提出するという仕事を命じられ、その業務は「19時の終業時間後か、土日に、自宅で行うように」と言われ、その分、給与が少しアップしました。私は、仕事の時間と私生活の時間とをきちんと分けたいので、新しい仕事も就業時間内に終わらせようと、ときどき会社のパソコンでレポートを作成しています。最近、そのことを知った上司から、「自宅で作るよう指示したのになぜ会社でやるのか。その分給与を上げているのだから、就業時間内にやるのは給与泥棒だ」と厳しく叱責されてしまいました。何かこの会社はおかしいと思うのですが…。退職も考えていますが、アドバイスをお願いします。

A 【法定労働時間の原則と例外】
労働基準法第32条は、「週40時間、1日8時間」を超えて労働させてはならないと規定しています。この原則の例外として、変形労働時間制、裁量労働制などがありますが、あなたの場合、1日8時間、週5日勤務で雇用契約が成立していますので、例外の適用はありません。

また、労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）を締結すれば、時間外や休日の労働を命ずることができますが、それはあくまでも所定労働時間内に業務が終了できなかった場合に、その都度、残業や休日労働を命じても使用者は法律上罰せられないというものです。別の言い方をすると、所定労働時間内に業務を終了させるのが原則だが、結果的に業務が終了しなかった場合、36協定が締結されているという前提があって、はじめて使用者は労働者に対して残業命令や休日労働の命令を行うことができます。

ところがあなたの勤めている会社が行っていることは、やむを得ない事由の「結果として」残業や休日労働命令を行っているのではなく、所定労働時間が法定労働時間を超えている、つまり「最初から」法定時間外労働、法定休日労働を命じているのですから、違法な命令です。会社が「自宅でやるように」と指示したのは、労働基準監督署がパソコン等の履歴を調査すれば違法残業が発覚してしまうので、それを恐れているためと思われる。

【サービス残業の強要】

さらに、問題なのは割増賃金が支払われておらず、サービス残業が強要されていることです。割増賃金は、通常（法定残業時間が1ヵ月45時間未

満の場合）、時間外労働分として通常の賃金の1.25倍（深夜に及んだ時間外労働の場合は1.5倍）、休日労働分として1.35倍支給されなければなりません。

会社は、「新たな業務の分として、給与を上げた」と言いたいようですが、新たな業務を「時間外に行いなさい」「休日に行いなさい」という命令ですから、当然、時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金が支払われなければなりません。あなたはサービス残業が強要されてきた（＝残業代未払いが続いてきた）わけですから、アップした給与額をもとにその1.25倍（深夜の場合は1.5倍）、1.35倍の割増賃金を過去2年分請求する権利があります。それを労働基準監督署に申告することができます。

【退職時の留意点】

退職を考えておられるようですが、その場合、以下の点に留意してください。
① 退職が認められる時期：退職の申し出をして会社が承諾した日か、申し出をしてから14日後（日給者の場合）のいずれか早い日が退職日となります。

② 年次有給休暇の未消化分の請求：退職間際の年次有給休暇の場合、会社側に時季変更権を行使する余地がほとんどありませんので、退職日を有給休暇消化後にしてもらうか、場合によっては有給休暇を買い取ってもらうなどの措置を要求することができます。

③ 失業等給付の受給：もし会社が離職理由を「自己都合」扱いし離職票を発行したとしても、ハローワークに行き事情を話せば職権等により「会社都合」扱いにしてもらえる可能性が大きいと思われる。

「アメリカで寿司屋をやっている娘の年金は？」 ～外国との社会保障協定と年金

Q 1966年生まれの子の年金のことで相談があります。娘は、1990年にアメリカ留学し、現地で知り合った日本人男性と結婚、2003年に夫婦でフロリダで寿司店を開業しました。住民票を日本に置いたままのアメリカ暮らしでしたので、私は心配して国民年金保険料を払って（立て替えて）きました。2005年から娘はアメリカの年金制度に加入し、アメリカで年金保険料を支払っており、私は立替払いをやめました。娘はいつか日本に帰ってくると思うのですが、日本で年金をもらうことはできるのでしょうか？アメリカで払った保険料は無駄にならないのでしょうか？

A 【二重加入の防止】
国際的に活発な人的交流が進む中で、日本と諸外国の間で年金制度をはじめとする日本の社会保障制度と就労地である外国の社会保障制度にそれぞれ加入し、両国の制度の保険料を負担しなければならないという問題が生じてきました。諸外国との社会保障協定は、そうした事情を避けるためにあります。現在、ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコの10カ国と協定が発効しています（表参照）。

二重加入防止の基本的な考え方は、海外に派遣される人などの社会保障制度の取扱いについて、就労地の制度のみに加入することを原則とし、一時的な派遣者については、派遣元国（日本）との雇用関係が深いことを考慮して、例外的に、派遣元国の制度のみに加入するというものです。社会保障協定における「一時的」とは、通常5年とされています。つまり、5年以内に日本に帰国する予定の場合は日本の社会保障制度のみに加入し、5年以上見込まれる場合は外国の社会保障制度のみに加入することになります。

【年金加入期間の通算】

また、外国での就労期間が短い場合、外国での年金が受けられず、結果的に外国での保険料が掛け捨てになってしまいます。さらに、外国にいる期間日本で保険料を払っていなければ日本の年金の受給資格期間も足りず、外国の年金も日本の年金も両方受けられないということになりかねません。社会保障協定の趣旨のもう一つは、こうした事情を避けようというものです。

社会保障協定では、年金加入期間を通算するという考

え方をとっています。一方の国の年金制度の加入期間のみでは、受給資格を満たせない場合に、他方の国の年金制度の加入期間を一方の加入期間とみなして、受給資格期間に通算することにより、年金を受けられるようになるものです。

ただし、通算された加入期間はあくまでも受給資格期間を見る場合にのみ算入され、通算された加入期間に応じて計算された年金が一方の国からまとめて支給されるわけではありません。つまり、年金加入期間の通算によって支給される年金は、一方の国の実際の加入期間に応じて計算された額となります。

【国民年金と厚生年金それぞれの取扱い】

①国民年金の場合：自営業者などの国民年金第1号被保険者が住所を相手国へ移動すると、国民年金には任意加入することができます。一方、相手国内で自営活動を行った場合は、相手国の年金制度に加入することになります（自営活動が5年以内の場合は相手国への加入は免除されます）。

②厚生年金保険の場合：日本の企業で就労している場合は、就労地が外国であっても日本の厚生年金の被保険者となります。一方、相手国内の企業で就労する人は相手国の年金制度に加入することになります。

ご質問のケースですが、アメリカとの社会保障協定の発効は、2005年10月です。それまではお母様が娘さんの国民年金保険料を支払っており、2005年以降は娘さんがアメリカの年金制度に加入して保険料を払い始めているわけですから、両方の期間が受給資格期間として通算されますのでご安心ください。

【社会保障協定の発効時期・対象制度】

相手国	発行年月	期間通算	二重加入防止の対象となる制度	
			日本	相手国
ドイツ	2000年2月	あり	公的年金	公的年金
イギリス	2001年2月	なし	公的年金	公的年金
韓国	2005年4月	なし	公的年金	公的年金
アメリカ	2005年10月	あり	公的年金・公的医療	公的年金・公的医療
ベルギー	2007年1月	あり	公的年金・公的医療	公的年金・公的医療・公的労災・公的雇用
フランス	2007年6月	あり	公的年金・公的医療	公的年金・公的医療・公的労災
カナダ	2008年3月	あり	公的年金	公的年金
オーストラリア	2009年1月	あり	公的年金	退職年金保障制度
オランダ	2009年3月	あり	公的年金・公的医療	公的年金・公的医療・雇用保険
チェコ	2009年6月	あり	公的年金・公的医療	公的年金・公的医療