



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

〒104-0032東京都中央区八丁堀1-3-2佐藤ビル4F

TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926

URL <http://www.officesup.com> E-mail info@officesup.com

第16号 2010年6月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

時言

増え続ける労働紛争、急増する賃金不払申告

厚労省は5月、労働紛争に関する統計を相次いで発表しました。

【平成21年度個別労働紛争解決制度施行状況】

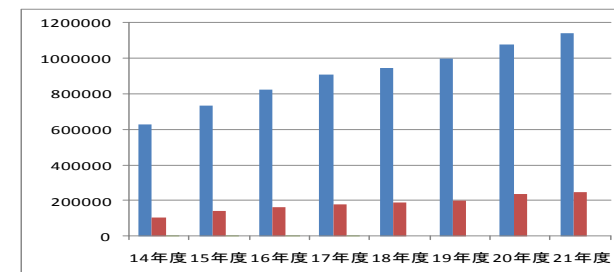
グラフは個別労働紛争解決制度施行状況の推移です。平成21年度の総合労働相談件数は約114万件（前年度比6.1%増）、そのうち民事上の個別労働紛争に係る相談件数は約25万件（同4.3%増）です。

個別労働紛争解決制度は、平成13年10月から施行されました。経済・雇用情勢の悪化と雇用形態の変化（非正規労働者の増加、労組組織率の低下など）のもと、以前の集団労働紛争とは違った形で増えている個別労働紛争に対応した制度として整備されました。全国の労働局、労働基準監督署などに総合労働相談コーナーが設置され、相談受付、助言・指導、あっせんなどをワンストップで対応します。民事上の個別労働紛争とは、労働基準法違反を伴わない解雇、労働条件引き下げなどに関する紛争です（労働基準法違反を伴うものは、引き続き労働基準監督署が取り扱います）。

一方、裁判で争われる労働事件も増え続けています。平成21年の労働事件新規受付は、通常訴訟で3,218件（平成20年2,441件）、労働審判で3,468件（平成20年2,052件）でした。

日本の中小企業数は約420万、うち法人数は150万と言われています（中小企業庁）。年間114万件の労働相談数とは、どの会社においても1年に1回程度は従業員が総

【個別労働紛争件数の推移】



* 青い棒は総合労働相談件数。赤い棒はそのうち民事上の個別労働紛争に関する相談件数

今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 「有期雇用契約の締結・更新の法的要件とは？」
- 3面 メンタルヘルスを考える 「キャリアについて考える②」
- 4面 「行政書士の事件簿」 「中国残留孤児の『自立支援』と問われる入管行政」

5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 「障がい者の厚生年金加入について」

6面 職場のQ&A 「国民健康保険組合(国保組合)の加入手続きについて」
「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載



合労働相談コーナーを訪れているという規模です。

【賃金不払申告事件が急増】

上記の統計と区別してみる必要があるのが労働基準監督署への労基法違反の申告です。東京労働局は、平成21年（1月～12月）に都内18労働基準監督署で受理した賃金不払申告事件が大幅に増え、過去10年最多となったと発表しました。不払事案件数5,026件（前年比36%増）、対象労働者数10,506人（同48%増）、対象不払金額110億3424万円（同2.9倍）。

賃金不払申告を受理した場合、労働基準監督署は、①まず、事業所に対する臨検監督の実施と是正指導を行い、②会社が倒産等に至った場合は「未払賃金立替払制度」（政府が立替える制度）を適用し救済する、③重大・悪質な賃金不払事案については司法処分につすという方針です。平成21年の東京都内における是正指導による解決は55億5257万円（①のケース）、未払賃金立替制度による救済は17億5846万円（②のケース）、賃金不払事案の送検件数は21社（③のケース）でした。

【労務管理の質が問われる時代】

一部の大企業を除き深刻な経営環境が続いており、労働条件の切り下げもやむを得ざる選択肢となる場合が多くなってきています。一方、貧困化率が增大している時代に安易な労働条件切り下げを行えば即トラブルが発生します。まして不払賃金は労基法違反ですから許されません。

ある弁護士は、「弁護士事務所の報酬のかなりの部分を占めていた多重債務問題はピークを過ぎた。弁護士が急増している中で、狙われているのが不払賃金問題の訴訟化です」と述べています。その真偽のほどはわかりませんが、以前と比べて労務管理の質が厳しく問われる時代になっていることははっきりしています。

職場のQ&A

「国民健康保険組合（国保組合）の加入手続きについて」

Q 当社は法人ですが、適用除外承認を受けて、国民健康保険組合（以下「組合」という）に加入しております。新入社員の組合加入に際して、「なぜ住民票原本や健康保険証の写しが必要なのか？」という問い合わせが、ほぼ毎回あります。説明すれば、大半の社員は納得するのですが、個人情報（家族の勤務先情報等）の流出を恐れて頑として提出を拒む者もいて、手を焼いています。

特に、学卒社員の保護者とその傾向が顕著なようですので、説明する上でのポイントをご教示下さい。

A 国民健康保険法では、組合の加入者を「同種の事業又は業務に従事する者で当該組合の地区内に住所を有する者」で、かつ「組合員及び組合員の世帯に属する者（75歳以上の者、勤務先で既に健康保険に加入している者等、適用除外者を除く）」は、当該組合が行う国民健康保険の被保険者とする。と定めています。

そのため、地区内に住所を有するかどうか、適用除外者に該当しているかどうかを確認するため、多くの組合では、加入時の添付資料として、「世帯全員の「住民票原本（続柄記入）」と「健康保険証の写し」を求めます。

一方、協会けんぽでは、加入者の住所要件や同世帯者の包括加入要件はないので、通常、前記のような資料を求められることはありません。

社員あるいは保護者が不審感を抱くのは、法人なのに国民健康保険というのをおかしいと思っている上に、「世帯全員の続柄記入の住民票原本」と「世帯全員の健康保険証の写し」が必要な理由と、提出した資料がどのように取り扱われるのかが十分に説明されないまま、提出を求められたからだと想像されます。

従って、要件を満たせば法人化後も引き続いて組合へ残れること（ニュース2009年8月号参照）、社員およびその世帯員が組合への加入要件を満たしているかどうかを判断するために資料が必要であること、資料は目的外使用しないこと、資料のコピーを取らないこと、の四点を説明すれば、納得するであろうと思われ

となりの弁護士

パートナーズ法律事務所長 弁護士 原和良



「詐欺師」

□ 貸したお金は、返ってくる、というのが世の常識、常態であるが、我々は、貸したお金が返ってこないという相談を常に受けているので、人に貸したら返ってこないというのがむしろ常識になっている。

特に、今のような経済状況下では、貸したお金、売掛金、請負代金が回収できないというケースはかなりの比率で増えているようである。

期待していたものの、計算していたものが狂ってしまうのだから、そのストレスは小さくない。これが親友や親族に貸したお金となると、人間関係までズタズタになってしまう。

□ 他方で、最初から返すつもりがなく、お金を出資させたり、借りたりすることを「詐欺」という。最初から返すつもりがなくお金を詐取したのであれば、刑事的にも詐欺罪になるのであるが、最初から返す気がなかったとの証明は、神のみぞ知る相手の心の中の問題だから誠に困難で、詐欺師は返す気があったが結果的に返せなくなったという弁明に抜かりない。巧妙な詐欺は、警察でもなかなか事件にならない。

詐欺師は、借入に当たり、契約書や借借書をつくる。そして、最初の何回かは、約束通り分割返済を実行する、しかし、しばらくするとんだかんだと理由をつけて返済を辞めてしまう。これで、本当は返す気だったのが、経済状況が悪化して返せなくなった、最初から計画的ではないのだという証拠をつくる。

□ しかしながら、民事の裁判を起こすと、分割返済の再提案を行い、和解をしても結局払わなくなる。それが分かっているから、和解を拒否して判決をもらうこともある。

しかし、詐欺師というのは、判決により強制執行で不動産や預金などを差押えされることには慣れていいるから、決して自分の名義で財産を持たないケースが多いのである。

残念ながら、今の法律では判決をもらっても、相手方の名義の資産がなければ判決はただの紙切れであり、豪邸に住んでいても他人名義であれば原則として強制執行はできないのである。

□ 法の裏をくぐりぬけていく詐欺師に歯ぎしりをしながら、事件に取り組むケースが多々あるが、悪いことをしていればどこかでぼろが出る。そう信じて、今日も詐欺師との知恵比べが続く。

高齢者や資産家をターゲットにした詐欺事件、詐欺まがいの商法は枚挙にいとまがない。資産家でなくとももちろん、わながたくさんある。うまい話にはくれぐれもご注意あれ。

編集後記

先日、事務所引越に際し、知人からお葉書をいただきました。「『オフィス・サポートNEWS』ありがとう。新しい事務所はどうですか?」とありました。今でも初の受けに飾ってわが身への励ましとしています。新事務所を開いて1ヶ月半、間仕

切り工事をはさんで、ようやく相談室二つと、応接室を設えることができました。これまで以上にみなさまがたのご相談・ご要望にお応えできるよう心がけたところで。東京駅八重洲口から、日本橋をぬけ、兜町の手前になります。交通は便利などころです。どうぞ一度お立ち寄りくださいませ。お待ちいたします。(N)



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com 無料です

有期雇用契約の締結・更新の法定要件とは？

Q 介護事業所のヘルパーさんと1年契約を結んでいます。労働条件は右の雇用契約書です。いま結んでいる雇用契約書では毎日同じ始業・終業時間にしていますが、今後、曜日によって始業・終業時間が違う勤務時間に変更したい（勤務時間数は同じ）と考えていますが、可能でしょうか。また、雇用契約書の記載事項について、法律的に大丈夫なのか不安です。

A 【合意すれば労働契約の内容は変更できる】
労働契約法第8条は、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」としています。したがって、労働者と合意し、新たな労働条件を記載した雇用契約書を結び直せば可能です。勤務時間数は変わらないのであれば、「労働条件の不利益変更」（同第9条）とは言えないでしょう。

一方、業務の都合でその都度始業・終業時間を繰り上げまたは繰り下げすることも可能です（勤務時間数は変わらないことが前提です）。但し、これは就業時刻の変更ですから、就業規則に明記されていなければなりません。

【労働条件明示義務とは】

次に雇用契約書の記載事項についてですが、まずいかなる雇用形態においても明示しなければならない事項が労基法第15条に基づく厚生労働省令によって定められています。

【絶対的明示事項…必ず明示する事項】

- ①労働契約の期間
 - ②就業の場所、従事すべき業務
 - ③始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換
 - ④賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期、昇給
 - ⑤退職（解雇の事由を含む。）
- 【相対的明示事項…定めをする場合には明示しなければならない】

休日、休暇に関する事項、退職に関する事項の記載がされていないので改善が必要です。

非常勤職員雇用契約書	
〇〇〇〇(以下、「甲」という)と株式会社〇〇〇〇(以下、「乙」という)は、勤務・処遇条件について、下記のとおり契約する。ただし、この契約書の定めのない事項、変更内容については、その都度、甲・乙協議のうえ決定するものとする。ここに契約成立の証として契約書を2通作成し、甲・乙それぞれ1通を保持するものとする。	
記	
1. 契約期間	2010年4月11日～2011年4月10日まで
2. 勤務時間	毎月・火・水・木・金曜日、8:50～17:20（実働時間40分）休憩50分
3. 勤務地	●●●●● ●●●●● ●●●●● ●●●●● ●●●●● ●●●●●
4. 職務内容	訪問介護
5. 給与等	時給1,000円 給与支払日：毎月10日締め、同月25日支給 交通費は実費を支給する。
6. 解除	甲・乙両者は、この契約を解除する場合は、1ヶ月前に通告するものとする。
以上	
2010年 月 日	
(甲) 住所	
氏名	印
(乙) 住所	東京都●●●●●区●●●●● ●●●●● ●●●●● ●●●●● ●●●●● ●●●●●
氏名	印

【パート、有期雇用の場合の明示義務】

パート労働者（法律上、「通常の労働者よりも所定労働時間が短い者」の意）と有期雇用者の場合は、上記労基法の規定に加えて、パート労働法及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15.10.22厚労告357号）の規定に基づかなければなりません。「厚労告357号」とは、労働基準法第14条第2項に基づき厚生労働大臣の定める基準です。

パート労働法では、労基法第15条の明示事項に加え、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」の明示が義務付けられています。「厚労告357号」では、有期雇用契約の場合は、「契約更新の有無」を明示し、「有」とした場合は「契約更新の判断基準」も併せて明示しなければなりません。

パート労働法及び「厚労告357号」に対応した雇用契約書になっていないようですので、改善が必要です。なお、厚労省はこれらの条項を網羅したモデル労働条件通知書を発表していますので、参考にしてください。



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

〈障がい者の厚生年金加入について〉

Q 私（男性）は昭和50年生で、生まれつき聴覚に障害があり、2級の障害基礎年金を受給しています。昨年、理容店を両親から引き継いで経営しております。将来の事業展開を考えて店を法人化しようと思い、両親に相談しました。すると「法人化すると厚生年金保険料を支払わねばならない。わざわざ法人化して、将来の年金額に反映されない厚生年金保険料を支払う必要はないのでは？」とされました。今まで採用した従業員は、全員障害基礎年金を受給していて、国民年金保険料も免除されていたため、年金のことを考える必要がありませんでした。ただ、同業者の間では、厚生年金加入の有無は従業員の採用・定着に大きな影響を与えられていると言われており、この先、障がい者でない従業員を採用することを考えると、どうすべきか迷っています。

A この話は、①あなたを含めた障がい者の年金、②障がい者でない従業員の年金、③厚生年金のメリット、の3つの面から考える必要があります。①「将来の年金額に反映されない」と言われたとのことですが、平成18年4月から、65歳以降は障害基礎年金と老齢厚生年金が併給できるようになりました。従って、厚生年金保険料は掛け捨てにはなりません。また、障害1級又は2級に該当している限り、国民年金保険料は届出により免除され、原則として障害基礎年金（2級は老齢基礎年金の満額）を受給できます。

② 障がい者でない20歳以上60歳未満の従業員については、店で厚生年金に加入していないということであれば、自分で国民年金に加入し、原則として25年以上納付しなければ、年金を受給することができません。

③ 厚生年金に加入すると、遺族給付等における配

偶者・子に対しての様々な補償が、国民年金に比べて充実します。（紙面の都合上、詳細は割愛いたします。）また、配偶者の年収が130万円未満であれば、配偶者は国民年金第3号被保険者になることができ、国民年金保険料の負担がなくなります。

個人経営の理容店は厚生年金の強制適用事業所ではありません。法人化して厚生年金に加入するということは、会社負担の保険料を支払うということですので、相応のコストがかかります。一方で「厚生年金加入の有無は従業員の採用・定着に大きな影響を与える」と言われているのは、その通りですので、前記のポイントを参考にして、目先の損得に惑わされないように判断して下さい。

※ 障がい者でない従業員＝障害基礎年金の受給権者でない障がい者を含む。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第16回)

■駐車違反で捕まったら？

グレ子「この交通反則金はなんですか？」
黒子「先週、駐車違反で捕まってね。」
グレ子「時間が午後9時ってなってますが」
黒子「銀座のすし屋で長居しちゃって。」
グレ子「まさか、飲酒運転？」
黒子「そのまえにレッカーされてたから大丈夫♪」
グレ子「そこ、喜ぶところじゃないですよ…。」

交通監視員も定着し、駐車違反が減ったかというところ、駐車場が足りないために、これがなかなか減らないとか。黒子さんも「少しの間だけ」の油断が、高い寿司代になってしまったようですね。

さて、この交通反則金を会社で支払った場合、どのような取り扱いになるのでしょうか？

答えは「役員賞与」になります。理由は、「罰金」「勤務時間外」「役員」の3つです。

交通反則金は「罰金」ですので、会社の経費であっても法人税の損金にはできません。「罰」の意味がなくなってしまうので。また、「勤務時間外」ですから、会社には関係がない支出なので、個人に払われると「臨時給与（賞与）」として扱われます。ここで源泉が発生します。そして、「役員」の給与変動分は「役員賞与」となり、損金不算入になるのです。

この場合、役員なら「自腹負担」で留め置き、一般社員なら「自腹で払わせて賞与で補てん」してあげるのが良いでしょう。ちなみに、営業時間内の交通反則金は「租税公課」で「損金不算入」ですが、「給与」にはならないので、源泉は発生しません。



税理士 関根 忍

