



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18号 2010年8月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

時言

所在不明高齢者問題が投げかけているもの

【衝撃を与えたミイラ化した遺体】

発端は、111歳で都内の男性最高齢とされる足立区のミイラ化した遺体の発見でした。家族が同居していたのに30年以上も放置されていたというのです。

続いて都内最高齢の113歳とされる杉並区の例。近所では長女の一人暮らしと思われていたのに、区は郵便物の返信や医療保険、介護保険料の納付が続いていたことから、住民票通り長女と同居していると認識していたといえます。

いずれも家族が死亡や不明を届け出ないケースで、「年金の不正受給ではないか」という疑惑とともに注目を集めました。

【「縦割り行政を反省」】

しかし、家族が届け出ないケースよりも、第一義的に行政の実務が滞っているところに最大の問題があることが次第に浮き彫りになりつつあります。

105人の所在不明高齢者が判明した神戸市は、「行政の縦割りによく批判されるが、その通りのが起きていた」と問題点を振り返りました。敬老祝い金の支給対象となる高齢者の所在確認は毎年、各区の高齢者担当部署が行っていたが、その際居住実態がないと確認できた高齢者のデータについて、本庁側が報告を指示していなかったため情報が伝わっていませんでした。

神戸市だけではなくありません。行政が所在不明を把握しながら住民票を修正できなかった（八王子102歳男性）、25年前に警察に捜索願を出していたが警察から区への連絡はなかった（東京北区



105歳男性）、民生委員が2年前に区役所職員に不在を指摘していたのに区は所在確認を怠っていた（川崎市幸区109歳男性）などの例が相次いで発覚しています。

【数の把握だけでは解決しない】

所在不明高齢者の実態解明が急がれるのは当然のことです。しかし、数の把握だけに追われていては問題の解決とはいえないでしょう。高齢者に限らず、全国では毎年3万人余りが自殺し、10万人近くが行方不明となり、およそ千の身元不明遺体が確認されているのです。

また、相次ぐ児童虐待の防止や災害への備えという観点からも、安否確認のための情報管理の仕組みづくりが急がれるでしょう。しかし、個人情報を一元管理する国民総背番号制の議論に結び付けるのは短絡的過ぎます。

家庭や地域のきずなの復活は一朝一夕には成しえないからこそ、腰を据えた取り組みが求められるのです。

今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 「管理監督者」が退職後に労働基準監督署へ行き、残業代請求
- 3面 メンタルヘルスを考える 「キャリアについて考える④」
- 4面 行政書士の事件簿 「12年前に死亡した父の土地・建物等の相続手続きがされないままなのですが…」

- 5面 年金相談の現場から 「失業給付と特別支給の老齢厚生年金の支給停止」 「税金おとな相談室」 税理士・関根忍先生の連載
- 6面 職場のQ&A 「育児休業後の職場復帰について」 「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「育児休業後の職場復帰について」

Q 弊社には今年4月から1年間の育児休業を取得した社員甲がおり、甲の復職部署のことで悩んでおります。 というのも、甲の配属部署は出張や残業が多かったため、妊娠中から配慮をし、育児休業を取得中だった乙が配属されていた部署に一時的に異動させると同時に、代替要員を採用しました。

甲は復職にあたって、フルタイム勤務を希望しております。しかし、甲の妊娠中に配属されていた部署には、乙がフルタイム勤務で復帰しており、事実上、配属する部署がない状態です。

甲との雇用契約は、配属部署を限定しておらず、甲自身もフルタイム勤務で復職できるのであれば、部署は問わないと言ってくれています。 このような場合でも、休業前の部署にフルタイムで復帰させなければならぬのでしょうか。

A 育児介護休業法第22条には、「事業主は、（略）育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理（略）等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。」と定められています。

必要な措置を講ずる“努力をする”ことは義務付けられていますが、その結果（この場合、甲をフルタイム勤務で休業前の部署に復帰させること）までは義務付けられていません。しかし、復帰する部署がないからといって、会社として何の努力もせず解雇することは禁じられています。

ここで会社としては、会社として誠意を尽くし（本人の要望を可能な限り聴き、最善の対応策を提示し）、本人と合意した上で、希望とは異なる部署に復帰、労働条件の変更、あるいは退職してもらうこととなります。

具体的には、まず甲には現在の状況を説明し、人員が充足しているため、休業期間中に退職者が出ない限りフルタイムで復帰できる部署はないこと、退職者が出ない場合はワークシェアリング等で調整を試みるが、それでも復職が困難である可能性が高いことを説明します。

そこで提示された案に甲が合意しなければ、残念ながら退職として処理しなければなりません。甲がこれに承諾するかどうかは難しいところですが、何とか承諾するように説得する以外に方法がありません。

なお、復職にあたり配置転換を行う可能性があれば、就業規則にその旨を記載し、育児休業取得の際に本人に説明をしておいた方がいいと思います。

となりの弁護士

パートナーズ法律事務所 弁護士 原和良



「企業の抱えるリスク」

不況の中また旧来の経営環境の変化の中で、厳しい外部環境が経営上のリスクになっている会社、事業者は多い。しかし、経営上のリスクは、外部だけにあるのではなく、外部に劣らず、いや外部よりも企業内部にこそ最大のリスクは存在する。

② 企業内部には様々なリスクがある。企業内部での不祥事はもちろん大きなリスクであるが、中小企業の場合、労使の対立は大きなリスクであろう。労使関係が対立すると、双方にとって大変な消耗戦となる。問題が表面化しない前に、リスクを減らす努力をすることが大事だ。

多くの中小企業の場合、解雇トラブルが発生すると、残業代の規定が不備で、解雇無効とともに未払い残業代の支払いを請求されることが多い。今まで残業代なしで納得していたはずなのに、1人に支払うと他の人との不平等が生じる。経営者からみれば、このような請求は、労働者の謀反、わがまま、嫌がらせに映ってしまう。

③ 解雇は経営者の自由だと考えている経営者も多いが、労働契約法第16条は、「解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効である。」と規定する。

労働基準法の残業代支払い義務は、強行法規と呼ばれ、たとえ労使が納得して不払いを合意しても、その合意は無効である。管理職で高給を保証しているのだから、残業代込みの給料である、という弁解も、基本給と明確に区別して残業代が明記していなければこのような弁解も法的には無力だし、見合の残業代が明記されていても、実際の残業時間がその見合い残業代が想定している時間を超過していれば、超過部分については支払を免れ得ない（但し、残業代には時効があり、2年間で消滅する）。

④ 不当解雇問題についての解決費用や未払い残業代の支払いは、その解決のために割く労力もさることながら、解決のために数百万円単位のお金が会社から出ていくことも多く、それだけで、一年分の利益の大部分が飛んでしまうことにもなりかねない。これでは何のために経営しているのかわからなくなる。

このような内部リスクは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメント、社員のメンタルヘルス問題、なども同様に大きな問題であり最近とみに相談も増えている。

わが社は、社員と仲がいいから、解雇や残業代のトラブルの心配は無用と考えていると足をすくわれる。どうしても、日々の業務に追われ、社内規定の整備は後回しになりがちであるが、内部のリスクを最小限にする努力の積み重ねが、大切である。



「管理監督者」が退職後に労働基準監督署へ行き、 残業代請求

【事案の概要】

運送業（従業員数40名）を営むR社の従業員だったA君が、自ら起こした顧客とのトラブルが原因で自主退職した。退職から2週間後、A君から1ヵ月分の残業代として57万余円の請求書がR社に届いた。社長がA君に電話し真意を訊ねると、「労働基準監督署に相談したところ、残業代が未払いであることがわかった。監督署のアドバイスを受けながら、今回はとりあえず1ヵ月分請求したが、支払わなければ2年分遡って請求する」とのこと。

A君は、R社においてマネージャーという立場で、運転手の管理・指導を任せられ、給与額は月額50万円（基本給28万円、役職手当12万円、深夜残業手当（固定残業代）10万円）だった。他の従業員（運転手）の給与月額はおよそ30万円（残業代含む）だった。給与規程では、「役職手当」について次のように規定していた。

第●条 役職者には、その責任の重大さおよび労働時間・休憩・休日に関する規定の適用除外にあることを考慮して役職手当を支給する。その支給対象は管理監督者（マネージャー、サブマネージャー）とする。

【「管理監督者」の範囲】

労働基準法第41条第2号は、「監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」は、労働時間、休憩及び休日に関する（労働基準法の）規定は適用しないとしています。「労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しない」ということは、時間外労働や休日労働が発生しない、したがって時間外及び休日労働に対する割増賃金も発生しないということになります（ただし、年次有給休暇の付与、深夜労働に対する割増賃金の支払いに関する規定は適用除外されません）。

「監督若しくは管理の地位にある者」の範囲について、厚生労働所の通達（昭和63.3.14基発150号）は具体的判断基準を示しています。要約すると次のような点がポイントです。

- ① 労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるものであること（職制上の役付者のすべてが管理監督者ではないこと）。
- ② 労働時間の規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有すること。
- ③ 現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にあること。
- ④ その地位にふさわしい待遇がなされていること。

【マクドナルド店長の裁判では】

管理監督者の範囲をめぐる裁判では、管理監督者性を肯定したものはごくまれです。上記の厚生労働省の通達に加え、①人事案件といった会社の重要事項について最終決定権限を有しているか、②出退勤などの時間・勤怠管理を受けていないかも判断基準としている例が少なくありません。マクドナルドの店長の管理監督者性をめぐる東京地裁の判決では、アルバイト採用はできても社員の採用権限がない、営業時間や商品のメニュー、価格の設定も自由に行えないなどから「店長の職務・権限は店舗内の事項に限られ」、管理監督者としての実質的な権限はないと判断しています（他に、時間外労働を余儀なくされている実態、待遇面でも評価によっては部下よりも平均年収が低いなども判断材料とされている）。

【安易に管理監督者を増やさない】

いうまでもなく裁判所がその者の管理監督者性を否定した場合は、未払いの割増賃金の支払いが必要になってきます。仮に1ヵ月分の未払い割増賃金が57万円だとするならば、時効にかからない2年分約1400万円を支払わなければならないということになります。

会社は、残業代を抑制したい、残業時間を管理するのが大変などと考え、たとえば「課長以上」を安易に管路監督者と扱っている場合があります。監督署あるいは裁判所で認められなかった場合、「役職手当」も含んだ単価で割増賃金が計算され請求されることとなりますから、大きな負担、リスクがあることを自覚する必要があります。

＜失業給付と特別支給の老齢厚生年金の支給停止＞

Q 私は昭和24年10月5日生です。昨年12月末日付で自己都合退職し、3月1日にハローワークに求職の申し込みをして、8月6日に再就職が決定しました。

年金は在職老齢年金のしくみによりもらえないこと、失業給付（以下、「基本手当」とする）をもらうと年金が支給停止になることが分かっていたので、請求していないのですが、請求だけはした方が良いでしょうか。

また、基本手当は所定給付日数の全てをもらっていないのですが、年金はどのような方法で停止されるのでしょうか？

A あなたの場合は以下の方法で停止されます。
① 年金受給権は11月から発生。在職老齢年金の計算は、9月分までの保険料納付状況を反映した年金額により行われる。

- ② 12月末まで在職していたので、2月分から在職中の保険料納付状況が全て反映された年金をもらえる。
- ③ 3月に求職の申し込みをしたので、基本手当をもらえるかどうかに関わらず、4月分の年金から支給停止される。自己都合退職のため、基本手当の給付制限がかかり、受給期間は6月8日～8月5日。従って、停止期間は4～8月。
- ④ ③の給付制限期間について、基本手当を1日も受け取っていない月については年金をもらえる。従って、4・5月は年金をもらえる。

＜早くもらうためのテクニック＞

年金の請求時に、受給資格者証のコピーと一緒に支給停止事由該当届を提出する。そうすることで、停止すべき期間をハローワークに確認するまでもなく分かり、受給時期が普通に（年金の請求書類だけで）請求する場合より1～2ヶ月早くなります。

年金の請求書類だけだと、求職の申し込みをしたことをハローワークから届く情報で確認できるまで、支給が保留され、受給が遅くなります。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第18回)

■ 緊急報告～あなたのパソコン大丈夫？～

去る平成22年7月13日をもって、マイクロソフト社のWindows 2000とXP（SP2）のサポートが終了しました。コンピューターウィルス対策が自己責任となり、MS社はサポートをしなくなります。

Windows 2000のパソコンは、ほぼ買い替えが必要となり、地方自治体の多くが新規購入コストに悲鳴を上げています。この世代のパソコンは、現在のWindows VistaやWindows 7のような仕事量の多いOSに、機械的に耐えきれないもので、新しいWindowsへの更新は不可能とされています。

一方のWindows XPは、SP3を導入することで、2014年まではサポートが延長されます。お使いのパソコンのXPのバージョンを確認し、SP1・SP2であったならば、マイクロソフト社の「Windows Update」から、SP3へのアップグレードが必要です。

税理士 関根 忍



しかしこのSP3も、2014年にはその役目を終えます。XPから7への移行は、機械的には可能でも、人間の操作性はかなりの違いがありますので、出来ればこの機会にWindows 7搭載の新しいパソコンにして、慣れておいた方が良いでしょう。

では、新しいパソコンを買う時に注意すべきことは何でしょうか？それは、①CPUの選択 ②メモリの選択 の2点です。

新しいWindows 7は、OSそのものがかなりの仕事量であるため、CPUパワーやメモリが不足していると、起動すらしなくなってしまいます。出来れば、CPUはデュアルコアの「Core i」シリーズを、メモリは2～4GB程度の容量が欲しいところですね。