



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24号 2011年2月

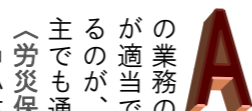
発行 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉

職場のQ&A

「中小企業の事業主でも労災給付が受けられる？」



中小事業主でも通勤災害や業務上災害で労災保険の給付が受けられるケースがあると聞きました。どのような手続きが必要でしょうか？



労災保険は、本来、労働者の負傷、疾病、障害又は死亡に対して保険給付を行う制度です。しかし、労働者ではない場合も、その業務の実情・災害の発生状況などから見て労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の者に対して、特別に任意加入を認めているのが、労災保険特別加入制度です。特別加入することにより、中小事業主でも通勤災害や業務上災害で労災保険の給付を受けることができます。

（労災保険に特別加入できる中小事業主の条件）
中小事業主が労災保険に特別加入する為には、次の三つの条件を満たす必要が有ります。

①労働者数300人以下の中小事業主
但し、卸売業・サービス業は100人以下、金融業・保険業・不動産業・小売業は50人以下であることが中小事業主の条件になります。会社形態は法人、個人事業のいずれの形態でも構いません。

②会社が労働保険に加入
右記1の労働者について労働保険に加入する、又は既に加入していること。尚、労働保険加入済みであっても、常用労働者が1人もいない場合は、原則として中小事業主の労災保険特別加入は認められません。

③労働保険事務組合への加入
厚生労働大臣の認可を受けた労働保険事務組合に加入していること。

（原則として、業務上傷病には健康保険は使えません）
業務上災害の場合は、健康保険の保険証は使えませんので、全額自己負担となる上、高額医療費等の制度も利用できません。

特例として、従業員5名未満の中小企業の事業主は、業務災害の場合でも健康保険で治療を受けることができますが、治療費は3割の自己負担金が生じます。国民健康保険に加入しておられる方は業務災害でも保険証を使えますが、受診の際、3割の自己負担金を払う必要があります。従業員5名以上の事業主で、労災も健康保険も適用されないということになれば、大変な自己負担を強いられます。やはりいざという時のため、労災保険に特別加入されることをおすすめします。



事務所合併記念レセプションで、代表社員、山崎、沖、鎌田 [写真左から]

時言

他人事ではなくなった相続税対策

平成23年度の税制改正が決まりました。通常国会で成立すれば、相続税については、4月1日以後の相続について適用されます。改正ポイントをみましょう。

【基礎控除額引き下げで課税対象が2倍に】

最大の改正点は基礎控除額の引き下げです。

[現行] 5,000万円+1,000万円×法定相続人の数



[改正] 3,000万円+600万円×法定相続人の数

たとえば、法定相続人が3人の場合、従来は8,000万円の基礎控除だった（相続税の対象外）のが、改正後は4,800万円に減額されます。

相続税の対象となるのは、現在は死亡者全体の4%強といわれています。政府は、改正によって6%程度になるとみているようです。しかしこの数字は全国平均で、東京23区の課税対象は現在でも9.1%。改正により、「東京23区に戸建てを持っている家はほとんど相続時に相続税を課税されることになる」と報道されています。

【死亡保険金の非課税枠縮小・税率引き上げ等】

他の改正点は、①死亡保険金の非課税枠の縮小、②税率の引上げ（課税額が1億円超の場合）、③未成年者・障害者の税控除の増額、④相続時精算課税贈与制度の対象者拡大（受贈対象に20歳以上の孫を加え、贈与者の年齢要件を60歳に引き下げ）などです。

①の「死亡保険金の非課税枠の縮小」によっても、課税対象（及び課税額）が増大します。相続時の遺産額は、取得した死亡保険金から非課税額を控除した後の金額をその他の遺産額に加えた金額です。従来は、〔500万円×法定相続人〕の非課税枠でしたが、改正により、法定相続人の中で「未成年者・障害者・同居人」という限られた人の分しか非課税枠として認めないということになります。たとえば、従来は、2,000万円の死亡保険金で法定相続人が3人いた場合、「500万円×3人=1,500万円」が非課税で、500万円のみ遺産額にカウントでよかったのですが、改正後は、相続人全員が成人し、同居もしていなければ、2,000万円そっくり相続財産となり、相続税が課されることとなります。

【いまから相続対策を考える】

経営者の方は、さらに会社の経営の承継、株等の相続もあります。

相続税の増税により、相続と同時に相続人の主張も先鋭化し、トラブルの多発が予想されます。遺言や生前贈与など、専門家と相談して、いまから万全の対策を考えておく必要があります。

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

「地域に根差した企業」



過日、中小企業経営者と一緒に、千葉山武郡にある大里総合管理株式会社という不動産管理の会社を訪問した。従業員数十人の小さな会社であるが、何がすごいかというと、地域

への密着したサービスだ。

社長は、二代目の五〇代の女性社長。母親は、母子家庭で三人の娘を大学までやるために、地元で不動産業を始めた。その事業を承継したのが社長の「とこ」さんだ。地元のお客さんが自分たちを育ててくれたと、その恩返しに様々なボランティア活動を展開しているユニークな不動産屋さんである。

十数年前、会社は大きな危機に立たされた。土地の管理業務の一環で、農道で木の伐採、搬出作業を行うためロープをトラックの荷台にくくりつけて搬出作業を行っていた時、ロープに気づかず農道を通り越したバイクに乗った大学生がロープに首をひっかけ即死するという大事件が起きた。

死亡した大学生は、自分と同じ母子家庭で育った大事な息子さんで、地元の大学四年生、就職も決まって、母親は喜んでいた矢先の悲劇である。

この時、社長は、自分の四人目の子どもが命を落としたのだと考えて、この子のために自分と会社はどんな償いができるだろう。いい会社を作って地域社会に貢献することが会社の使命だと自覚する。

無縁社会が話題になっているが、会社は、社員の発案を取り入れて150ものボランティア事業に取り組む。道路の清掃、ボランティア活動、会社を解放してのカルチャー教室、とにかく地元で役立つことは何でも（かつ無理や押しつけのない範囲で）取り組んでいる。三人の子どもたちは、高校卒業後三年間は、会社でアルバイトをさせ、その後それぞれの進路を選ぶのだという。地域で育てられたことに感謝し、その恩返しをしてから高等教育を受けさせるのだという。そしてそこで学んだ成果を利他のために使う。このプラスのスパイラルが見事に実現していた会社であった。今や、地域おこしに取り組みこの会社を知らない人はいない。地域になくてはならないと住民に思われている会社。派手な宣伝もなにもないが、信頼は抜群。

モノではなく心を売る会社は、世の中の不況とは無縁な元気な会社であった。

□編集後記—10日の事務所合併記念レセプションには、70を超える会社・企業等から150数名の方々にお集まりいただきました。ほんとうにありがとうございました。私たちにとっても、お世話いただいているみなさま方に社員・職員一同そろってご挨拶できる機会を得たことが何よりです。「オフィス・サポートがめざすもの」、その一端を御来会の

みなさんには御理解いただけたのではないかと考えています。また当日、御都合のつかなかった方からも、あたたかい御祝のことはたくさんいただきました。ありがとうございました。みなさま方の熱気から、新たな発展へと背中を押された思いです。今後ともお力添えのほどよろしく願いいたします。(N)

今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 「起訴を事由とした休職・懲戒処分は妥当か？ 事実調査のための出勤停止中の給与は？」
- 3面 メンタルヘルスを考える 「社内の困った人への対応④」
- 4面 「行政書士の事件簿」 【短期連載】契約書作成・チェックで気を付けること～その⑥契約書独特の言い回し

- 5面 年金相談の現場から 「父母が遺族年金をもらえる場合とは？」 「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 「中小企業の事業主でも労災給付が受けられる？」 「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載

起訴を事由とした休職・懲戒処分は妥当か？ 事実調査のための出勤停止中の給与は？

Q 以前に社員が交通事故を起こし（加害者）、刑事起訴された期間を休職扱いとし無給としたことがあります。このたび就業規則を改定することとなり、休職事由に「起訴された場合」を付け加え、懲戒解雇事由にも「起訴された場合」を付け加えようと思っっているのですが、また、ハラスメント被害を受けたなどの訴えがあり、事実を調査するため自宅待機等を命じることがありますが、その間の給与は無給としてよいのでしょうか？

A 【村木厚子さんは「起訴休職」だった】
障害者郵便制度悪用事件で、厚生労働省の雇用均等・児童家庭局長（当時）だった村木厚子さんが、虚偽有印公文書作成・同行使罪で起訴されたとき、厚生労働省が行った措置は、懲戒処分ではなく起訴休職でした。無罪が確定したいま、もし起訴を理由に懲戒処分していたならば大変なことになったであろうことは容易に想像できます。「起訴＝懲戒処分」とすると、もし無罪となった場合は、逆に会社が訴えられるリスクがあります。

また、そもそも就業規則に定める懲戒処分とは何かということを考える必要があります。懲戒処分とは、企業秩序に違反した従業員の行為に対する制裁罰です。判例は、使用者は労働契約の本質から企業秩序定立権を有しており、労働者の企業秩序違反行為に対する制裁罰として懲戒処分をできるとしています（関西電力事件。最高裁昭和58.9.8）。だから、原則として、懲戒処分の対象は、企業施設内、就業時間内における行為であり、企業施設外・就業時間外の行為は、会社の事業活動と関連する場合や会社の名誉・信用が害される場合などの例外を除き対象とすべきではありません。また、起訴されるということは、基本的に国家との関係において刑事罰を受けるかどうか決められるものであり、起訴されたこと自身が当然に企業秩序を乱すものとはいえないのです。

【就業規則に「起訴休職」を定めることは妥当か？】
では、村木さんも「起訴休職」となったのだから、就業規則の休職事由に「起訴された場合」を入れてもいいのではないかと考えられる方もいるでしょう。たしかに、国会公務員法第79条では、「2 刑事事件に関し起訴された場合」は「休職することができる」としています。しかし、会社と労働者の労働契約関係と国家公務員の場合を同列に置くことはできません。休職とは、労働者に労務提供が不能または不適当な事由が生じた場合に、使用者がその労働者に対し、労働契約自体は存続させつつ労務提供を免除または拒否することです。刑事事件で身柄拘束された場合も、労働契約上は、あくまでも労務不提供による債務不履行であるが故に休職（あるいは一定期間経過後に解雇）

とするのが休職制度の本旨です。逆にいえば、休職事由に「起訴されたとき」を入れるならば、①起訴されない限り休職させられない（身柄拘束で労務不提供となっても休職させられない）、②判決確定まで労働契約を存続させなければならない（労務不提供を理由に解雇できない）という問題に直面することになります。たとえば10年間、最高裁の判決が確定するまで解雇できないという義務を自らに課す必要があるのかということです。判決がいつであるか、無罪か否かは、国家と当該労働者との間での議論であり、企業はそこまで責任を持つ必要はないはずで

こう考えると、いろいろな可能性も考慮して、「その他前各号に準ずる事由があり、会社が休職させる必要があると認めたとき」に「会社必要と認めた期間休職とする」という包括的規定を就業規則に定めて対応するのが得策でしょう。

【自宅待機等の期間は無給でいいか？】
使用者が解雇等に先立つ調査や審議の期間として、あるいは労働者を業務に従事させることが不適当と認められる場合に、一定期間の就業禁止や自宅待機を命ずることがあります。労働者は労働契約に基づき労務提供義務を負っていますが、就労することを求める就労請求権は有していません。したがって、使用者が就労を拒否することは可能なことです（もちろん正当な事由のない就労拒否は権利の濫用となります）。

では、その期間は無給でいいのでしょうか。使用者の責めに帰すべき事由により就労を拒否する場合は当然有給でなければなりません。労働者の行為が懲戒解雇事由に該当しないしそのおそれがあるような場合には、証拠隠滅や再発のおそれ、他の労働者の就労環境に悪影響を与える可能性がある場合が一般的です。就労拒否は使用者の責めに帰すべき事由ではなく、賃金支払義務はありません。

ただし、懲戒解雇事由にまでは至らない程度の懲戒事由に該当する場合には、有給で自宅待機とした方が、後々のトラブル等を考慮すると適切といえるでしょう。

父母が遺族年金をもらえる場合とは？

Q 私（女性）は昭和27年1月生まれです。夫と離婚してから21年間会社勤めをしており、ずっと厚生年金に加入しています。今の年収は420万円程度です。昨年10月に息子を交通事故で亡くしました。死亡当時、息子は35歳独身で私と同居しており、大学を卒業してからずっとサラリーマンで、厚生年金にも加入していました。先日、勤務先の人から「遺族年金を受給できるのではないかと」言われました。遺族年金は夫に先立たれた妻や子が受給するものだと思うのですが、本当に受給できるのでしょうか。

A 遺族年金には「遺族厚生年金」と「遺族基礎年金」があります。遺族基礎年金は「子のある妻」もしくは「子」しか受給できませんが、遺族厚生年金は生計維持要件（※1）を満たしていれば配偶者・子・父母・祖父母・孫の順位で受給できます。

ただし、妻以外の者については、死亡当時、①子・孫は18歳到達年度末までにあるか、20歳未満で障害等級の1・2級に該当し、かつ婚姻をしていないこと、②夫・父母・祖父母は55歳以上であること、という要件があり、さらに、夫・父母・祖父母については年金の支給開始は60歳からという決まりがあります。

あなたは息子さんがなくなった当時、生計維持関係にあり、息子さんには配偶者・子がいないようですので、遺族厚生年金の受給権を有しているけれ

ど、支給は60歳からということになります。一方、あなたは60歳から特別支給の老齢厚生年金の支給が始まります。（63歳からは定額部分がプラス）特別支給の老齢厚生年金と遺族厚生年金の併給はできないため、どちらかを選択することになります。

その際には、「老齢厚生年金は、厚生年金加入中は支給調整を受ける」「遺族厚生年金は非課税で在職中も受給できる」ということを頭において、選択して下さい。

なお、65歳以降は、老齢厚生年金と遺族厚生年金を併給できますが、金額は調整されます。

※1 被保険者等が死亡した当時、死亡した被保険者と生計を同じくし、恒常的な収入が将来にわたって、年収850万円以上にならないと認められること

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第24回)

■確定申告がやってきた！（その1）

「減価償却資産」をご存知ですか？
購入資産の内、20万円以上の金額のものは、一時の必要経費にはならず、法令の定める年数で按分して必要経費となります。これが「減価償却資産」です。
法令では、
①～10万円未満・・・一時の必要経費
②10万円以上～20万円未満・・・3年均等償却
③20万円以上・・・減価償却資産とされています。
②は単純に3分の1づつ必要経費を計算します。
③は、法定耐用年数と償却方法を選択して、耐用年数の期間に応じて、必要経費の金額を計算します。
この「減価償却」という考え方は、
・一年目 売上20△消耗品30＝利益△10

税理士 関根 忍



・二年目 売上20△消耗品 0＝利益 20
ではなく、消耗品は2年使える（耐用年数）として、
・一年目 売上20△償却費15＝利益 5
・二年目 売上20△償却費15＝利益 5
とすることで、売上に貢献した度合（ここでは期間）に合わせて必要経費を計算しようという制度です。
最初の例でも後の例でも、合計の利益は同じ10になることから、消耗品を2年に分けて必要経費にしていることが分かります。
でも来年、20の売上があるかは確実ではないですよ？そこで、青色申告では、②と③の内30万円未満のものを一時の必要経費とすることが出来る特典を付けました。個人がこの特典を利用するには、決算書に「少額減価償却資産」とコメントするだけでOKです。