



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26号 2011年4月
発行 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉

時言

原発訴訟の行方

東北関東大震災は、被災者支援、原発被害の食い止めとあわせて、復興、補償が課題となってきました。政府は、東京電力に避難住民に対する賠償金100万円の仮払いを命じる一方、損害賠償の指針を作る第三者機関「原子力損害賠償紛争審査会」を設けましたが…。

【損害賠償金の仮処分申請した社長】

福島第一原発の事故で避難指示を受け事業の休止に追い込まれたとして、福島県双葉町の会社社長が、東電に損害賠償金4440万円(従業員18人の給与含む6カ月分の事業経費と月額40万円の役員報酬)の仮処分を東京地裁に申し立てました(7日付)。東電側は「審査会の指針に基づく解決を図るのが基本方針で、個々の案件ごとの司法判断には応じられない」旨の答弁書を提出しました。

これら中小企業の経営再開の見通しは立っておらず、農業、漁業においては相当期間にわたる被害が予想され、一般住民の土地・家屋・生活費等の補償を含め、どれほどの額になるのか想像もつきませんが、なによりも誠意ある対応が大事です。

【運転差し止め訴訟】

原発の運転差し止め訴訟の行方も注目されています。耐震安全性に問題があるとして、住民ら91人が中国電力に島根原発1、2号機の運転差し止めを求めている訴訟の控訴審が進行中です。一審の松江地裁判決は、「耐震性は確保されている」と判断しました。

浜岡原発の運転差し止め訴訟も、一審判決(2007年10月26日、静岡地裁)で「原告らの生命、身体が侵害される具体的な危険があると認められない」とされ、控訴審が進行中です。静岡地裁での証人尋問で斑目春樹原子



力安全委員会委員長は、非常用発電機や制御棒などが同時に機能喪失することまで想定していない旨を述べ、このことを国会で問われ(2011年3月22日参院予算委員会)、斑目氏は「そのようなことを考慮すると(原子力)設計ができなくなる」と開き直りともとれる答弁をおこないました。

【事実の重みと法の論理】

しかし、福島第一原発事故という事実を前にして、島根原発・浜岡原発の一審判決の論理は通用しません。一審判決はすべて原子力安全神話を前提にしているからです。安全神話が崩壊したもと、従来の法の論理をどう見直すのか、裁判官自身も問われているのです。二審で歴史に耐える判決が出されるのか、注目されます。

【孫氏100億円寄付の波紋】

ソフトバンク孫社長は、100億円及び引退するまでの役員報酬全額を義捐金として寄付すると声明し、大きな感動、波紋を呼びました。一方、当の東電社長は、「役員と管理職の報酬を4月分から削減する」などのリストラ策の発表にとどまりました。福島県知事が東京電力社長との面会を拒否したとのことですが、東電はこの程度の誠意しか示せないのか、そんな国民感情が日々増幅されているような気がします。

〰〰〰〰 今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 「待ち時間の多い業務に対しても通常の給与を支給しなければならないか？」
- 3面 メンタルヘルスを考える 「社内の困った人への対応⑤」
- 4面 「行政書士の事件簿」 「入国管理局が「反省が足りない」と言うとき」

〰〰〰〰

- 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 「健康診断を受けたがらない従業員への対応はどのようにしたらよいか？」 「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ & A

「健康診断を受けたがらない従業員への対応はどのようにしたらよいか？」

Q 健康診断の受診を嫌がる従業員がいます。何度が受診をするように言ったのですが、受診しません。健康診断を実施しないと会社は法違反になると聞きました。コンプライアンス上も問題がありますし、体調がよくないのではないかと心配しています。どのように対応したら良いですか。

A 健康診断の実施義務や受診義務を丁寧に話し、業務命令であることを明らかにして、たとえば1週間以内等の日にちを指定して受診するよう指示してください。

1 健康診断の意義

健康診断の目的は、従業員個人あるいは会社全体の総合的な健康状況の把握です。健康障害や疾病を早期に発見するだけではありません。健康状態を正確に把握したうえで、保健指導、また作業方法の改善あるいは作業環境の改善などに役立てていくことができます。健康診断の結果は、従業員各人の健康増進を図り、従業員の健康管理について早期に適切な措置をとるなど、個々の従業員や会社にとって極めて重要な情報となります。

会社が健康診断を実施しないこと、あるいは健康診断の受診を拒否する従業員をそのまま放置することは労働安全衛生法(以下、安衛法という)に反することになります。また、従業員の健康状態が悪いことを知りつつ、働かせたことにより病気を増悪させ、従業員が死に至った場合などは、安全配慮義務を欠いたことにより損害賠償請求をされることもあり得ます。会社が従業員の健康について負っている安全配慮義務は高度化しつつあり、損害賠償責任を回避するためには、診断結果のみならず、普段の業務遂行上から知り得た従業員の健康に関する情報に基づき相応の措置や配慮が要求されています。

2 健康診断の実施義務

安衛法では、「健康の保持増進のための措置」を定め、事業者に対し、健康診断のほか、作業環境測定、作業の管理、作業時間の制限、病者の就業禁止などについて規定しています。安衛法66条1項では、事業者は雇入時と1年以内に1回以上定期健康診断を実施しなければならないと規定しています。これに違反した場合50万円以下の罰金が科されることあります。

3 健康診断の受診義務

安衛法66条5項においては、労働者に対して健康診断の受診を義務付けています(罰則はありません)。あくまでも法定の健康診断についての受診義務であり、法定外の健診までも義務付けているものではありません。もし、健康診断の受診を拒否する従業員がいる場合は、法令により健康診断の実施は会社の義務であり、本人の健康にとっても、またお客様や取引先様へのサービス向上等のためにも会社として必要である旨を説明し、納得を得るようにします。不健康な状態はミスを誘発する可能性が高くなり、従業員の安全と安心が損なわれることにつながります。

また、法定外の健診であっても、従業員の健康情報は、会社が就業の可否、作業軽減措置の有無等適切な対応の決定をするために必要な情報となりますので、業務命令として受診指示ができるよう就業規則に健康診断の受診義務を明記しておくことが必要です。業務命令に従わない場合、就業規則にのっとり懲戒処分を行う、勤務態度評価への影響があるなどの措置を検討することが考えられます。会社として受診拒否を認めない強い姿勢で働きかけることが大切です。

4 事後措置の実施

健康診断の事後措置は、従業員個人に係る健康診断結果のプライバシー保護に留意し、健康診断結果について医師からの意見聴取を行い、従業員本人の意見を聴き、医師や他の産業保健スタッフと連携するなどにより、その従業員に対する就業上の措置や作業環境の改善を実施することが義務づけられています。何らかの異常の所見がある従業員の健康を保持するために、就業場所を変える、作業のやり方そのものを変更するなど、医師の意見を踏まえて、適切な措置をとりましょう。

となりの弁護士

パートナーズ法律事務所 弁護士 原和良



「賃貸アパートでの自殺と損害賠償」

1 昨年は無縁社会が話題になったが、一人暮らしのアパートでの孤独死が急増している。死亡してから何日間も気づかれず、異臭に気づいた隣室の住民から大家さんに通報があり、発見に至るといふケースの相談をこの間数件受けた。

亡くなった部屋のリフォーム費用や階下の部屋のリフォーム費用等の損害賠償はもちろんのこと、このような物件は一般的には事故物件として扱われるため、しばらくは次の借り手が決まらないうちこのことになり貸し手側には大きな経済的痛手となる。病死の場合は、本人に過失がないので死亡した人の連帯保証人や相続人に損害賠償を請求するのは難しい。大家さんの泣き寝入りというケースが多いのだ。

2 他方、病死ではなく貸室で賃借人が自殺したケースはどうか。この間、いくつかの下級審裁判所で判決が出ている。

リフォーム費用はもちろんのこと、自殺者に借主としての善管注意義務違反(善良な市民として貸主に迷惑をかけないように注意する義務を怠った)を認め、その連帯保証人や相続人に対し、概ね賃料の2年分÷3年分相当額の損害賠償を認める判決も出ています。

自殺物件であることは、仲介する不動産業者に重要事項として説明する義務があり、一般には、このような告知を受けると借り手側は契約を躊躇することになり、またそのために賃料の減額を強いられる、売却する場合でも同様の価値の下落が想定されるため、自殺と物件価値の下落との間に相当因果関係があると裁判所は判断する(もとも、自殺しないように配慮する義務は賃借人にはないとして賠償責任を否定した裁判例もあるが傾向としては、借り手の責任を認めるようである)。

3 私が相談を受けた例は、志望大学に入学して上京した大学生が、進路の悩みでうつ病になり一人暮らしのアパートで自殺したケースである。手塩にかけて育てた息子を失った上に、賃貸人に損害賠償を払わざるを得ない(両親の姿は見るに忍びなかった。自殺はもちろんのこと、病死の場合も、これらの不測の事態に対応する保険制度がなく、貸し手側も借り手側も困っている。損害リスクを分散するためにも、新しい保険制度の商品開発を保険会社には研究して欲しいものである)。

手待ち時間の多い業務に対しても 通常の給与を支給しなければならないか？

Q 福島第一原発事故に関連して、夏場に節電計画の要請が各業界に行われています。取引先が節電計画の一つとして、平日の業務時間を短縮し、その分土曜日、日曜日に業務を行うことになり、弊社も土曜日、日曜日に業務を行わざるを得なくなりそうです。土曜日、日曜日に発生する業務は、通常業務と違い、1日の半分以上は手待ち時間となりそうです。こうした場合支払うのは、通常の賃金と同じで、かつ、時間外・休日の場合、それぞれの割増賃金でなければならないのでしょうか？

A 【労働時間性(労働時間に該当するかどうかに関する)最高裁判例の考え方】
職場に拘束されていて、作業の開始を待っている時間のことを手待ち時間といいますが、この時間も職場から離れることが保障されていない(使用者の指揮監督下にある)以上、労働時間であるというのが労働基準法上の考え方です。ただし、最高裁判例によれば、手待ち時間の間に行われる労働の頻度によって以下のようなバリエーションがあります。

①大星ビル管理事件(平14.2.28)…1か月に数回あるビルの泊まり勤務における仮眠時間についての裁判。仮眠室で仮眠中も、警報・電話等が鳴ったときは必要な対応を行わなければならないとされ、実際しばしば対応作業に従事することがあったケース。この場合、仮眠時間全体が実労働時間として評価されています。

②ビル代行事件(平17.7.20)…仮眠時間中実作業への従事の必要が生じることは皆無に等しい実態であったケースの場合、実作業時間のみが労働時間となり、仮眠時間全体についてまで労働時間と評価する必要はないとしています。

【支払うべき賃金についての考え方】

では手待ち時間に支払うべき賃金はどう考えればいいのでしょうか。法定時間内であるのか、法定時間外であるのかによって、次のように扱いが変わります。

①所定時間外で法定時間内の場合についての扱い…行政通達では「所定労働時間外の1時間(例えば所定労働時間1日7時間のケース)については、別段の定めがない場合には原則として通常の労働時間の賃金を支払わなければならない。但し、労働協約、就業規則等によって、その1時間に対し別に定められた賃金額がある場合にはその別に定められた賃金額で差し支えない」(昭

23.11.4基発1592号)とし、例えば1時間あたりの通常賃金3,000円の従業員が終業後1時間研修を受けた場合に、研修手当1,000円支払うという取扱いは可能だとしています。また、この場合は、最低賃金法に定める額を下回っても、「月給額÷1か月所定労働時間数」が最低賃金額を上回っていれば、最賃法違反の問題は生じません(最賃則2条)。極端に言えば、就業規則等に定めがあれば、この1時間分は賃金ゼロでも違法とならないという扱いです。もちろん公序良俗違反とならないように注意する必要があります。

②法定労働時間外の場合…手待ち時間が労働時間である以上、法定労働時間外の労働の場合は割増賃金の支払いが求められます。この場合、割増賃金の計算単価である「通常の労働時間に対する賃金」とは何かという問題があります。例えば、手待ち時間に対して「待機手当」など一定の手当を支給するとした場合、「待機手当÷待機時間」で時間当たりの単価を出し、その25%が割増賃金となります。逆に言えば、そのような手当が支給する旨の労働契約が存在しない場合は、通常の月給の1時間分が割増単価となります。なお、「待機手当」に「割増賃金を含む」旨の労働契約、就業規則の明示があれば、割増賃金の支払は「待機手当」の支払をもって済むこととなります。

【手当額と最低賃金法の関係】

所定労働時間内の待機時間の手当については、0円でも最賃法違反の問題は起きませんが、法定労働時間外の待機時間の手当については、「待機手当÷手待ち時間」が最低賃金を上回っている必要があります。また、労働密度と比較してあまりにも手当の額が低すぎる場合には公序良俗違反として無効となる可能性もあるのでご注意ください。

父母が遺族年金をもらえる場合とは？

Q 会社の人事担当をしています。この3月に在職中の男性労働者が亡くなりました(死亡時43歳)。妻(38歳)と息子(15歳)、娘(12歳)がご遺族です。ご遺族に今後の生活についてお話をしたいと思っております。遺族年金は出ますか？ 出るとすればどれぐらいの額になるのでしょうか？ 大卒後20年間弊社に勤務し、20年間の月額賃金の平均は30万円(賞与はほとんど出していません)ぐらいだと思います。

A ご相談のケースでは、妻は、お子さんが18歳年度末に達するまで遺族基礎年金が支給され、あわせて遺族厚生年金が支給されます。支給額は次のとおりです。

【遺族基礎年金の額】

78万8900円(老齢基礎年金の満額と同じ額)
+)子2人分の加算分(22万7000円×2=45万4000円)
計 124万2900円(年額)

なお、「子」とは18歳到達年度末までの子を指しますので、息子さん年齢オーバーになると子の加算額は半減し、娘さんが年齢オーバーになると遺族基礎年金はもらえません。

【遺族厚生年金の額】

遺族厚生年金の額は、以下のような計算を行います。
①亡くなった夫がもらえたであろう老齢厚生年金(報酬比例部分)の4分の3。

②その際、厚生年金保険加入期間が25年未満の場合は、25年加入していたとみなして(25年分に増額して)計算する。

③平成15年3月までの総報酬制導入前(賞与が年金額に反映されない)と平成15年4月の総報酬制導入後とを分けて計算する。

上記の計算を概算で行いますと、年額で約85万円になります。正確な額は、年金事務所のお問い合わせください。

【中高齢寡婦加算】

将来、2人の子どもが両方18歳年度末を過ぎてしまうと、遺族基礎年金はもらえなくなってしまうますが、その時点で妻の年齢は40歳を過ぎていますので、遺族基礎年金(但し、子の加算分を引いた額)の4分の3の額(約60万円)が、厚生年金から中高齢寡婦加算として支給されます。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第26回)

■ 決算準備、出来てますか？

税理士 関根 忍



黒子「今年も決算の時期が来たな。」
グレ子「予想通りの赤字になりますね。」
黒子「去年は大黒字で、ずいぶん納税したのに。」
グレ子「そのおかげで、予定納税分が還付ですよ！」
税理士「去年の税金も取り戻せますよ？」
黒子「本当か？ そいつは結構！」
グレ子「赤字で喜ぶ社長って、どうよ？」

さて、5月がやってきました。3月決算の法人さんは、5月末が法人税・消費税の申告期限です。GWの後には仕事三昧です。しっかり遊んでおきましょう♪

法人の決算での必要書類の準備は出来てますか？
預金残高証明書や未収・未払の経費の資料、カード決済の明細書など、例をあげるとキリがありませんが、

カード決済の明細書を紛失した場合、カード会社に請求しますが、カード会社によっては「13カ月」しか過去データを保存しないところもあります。決算は最大15カ月にわたる資料が必要ですので、早めに請求しましょう。

今年が大赤字で、去年が大黒字だった法人さんの場合、一定の条件のもとで、去年の法人税が還付される制度があります。この制度を「中小法人等の欠損金の繰戻し還付」といいます。

ここでいう「中小法人等」に該当するかや、繰戻し還付の対象になるかどうかは、申告を依頼する税理士さんに確認しましょう。ただし、繰戻し還付をしないで繰越欠損金として、来期以降7年間の利益と相殺する方が有利な場合もありますので、注意が必要です。