

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27号 2011年5月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉

時言

業務委託でも労働者 ～INAXメンテナンス事件最高裁判決

4月12日、最高裁は、INAXメンテナンスの委託労働者、新国立劇団の合唱団員について、いずれも労働組合法上の労働者と認定する判決を下しました。企業にも大きな影響を与える判決です。

【契約形式ではなく実態から判断】

事件は、住宅設備機器メーカー大手INAX（現リクシル）の子会社INAXメンテナンスで修理・補修業務を委託契約していたカスタマーエンジニア（CE）が加入した労働組合が団体交渉を申し入れたのに対して、CEは労働者に当たらないとして拒否したこと端を発したものです。大阪府労働委員会、中央労働委員会、東京地裁のいずれも、CEは労組法上の労働者と認定しましたが、東京高裁では契約形式上、CEに承諾の自由、断る自由があることを重視して、労働者ではないとしていました。しかし、最高裁は、契約形式上の自由は問題にせず、発注があれば、それに応ずべき関係にあったので労組法上の労働者にあたると実態にそった判断をしたのです。

同日、最高裁は、新国立劇場のオペラ公演に出演する1年ごとの契約を結んでいた合唱団員をめぐる訴訟でも、労働者性を否定した東京地裁・東京高裁の判決を覆し、労働者性を認定しました。これも出演基本契約という契約の形式論ではなく、実態に基づく判断をした点でINAXメンテナンス事件の判決と共通しています。

【労組法上の労働者とは】

上記2つの判決は、いずれも委託労働者と合唱団員が労働組合に加入して争い、判決も“労組法上の



「日本橋」(日本国道路元標・東京)のたもとで

労働者”であるという認定をしています。

労働基準法や労働契約法において、労働者とは「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」（労働基準法第9条。労働契約法も基本的に同じ。）と定義していますが、労働組合法はそれよりも広く「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。」（労組法第3条）と定義します。委託労働者等が、労働基準法上の労働者であることにわかに認められるのは難しいでしょう。しかし、今回の判決を通じて、彼らが労働組合をつくり（あるいは加入し）、労働組合として労働条件の改善等を求め団体交渉を申し入れてきた場合に、「労働者ではないので交渉に応じられない」と言えるかという大きなテーマを企業に突き付けたことはたしかです。

現在、「個人事業主」は、出版、放送、コンビニ（フランチャイズのオーナー）、トラック運転手、メーカーの検針員、保険の外交員、バイク（バイクシクル）メッセンジャーなどさまざまな職種に広がり、120～130万人と言われています。委託契約が実態にあったものであるかどうか、チェックしておく必要があります。

〇〇〇〇〇 今月号紹介



- 2面 **労使トラブル110番**
「労災被災者が会社を相手に訴えようと思うとき」
- 3面 **メンタルヘルスを考える** 「社内の困った人への対応⑥」
- 4面 **「行政書士の事件簿」** 「家主から立ち退きを要求された場合、必ず立ち退かなければならないのか？ 立退き料は？」

- 5面 **年金相談の現場から**
「「運用3号」問題」
「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** 「通勤不可能又は困難となったことにより離職した者の失業給付等」
「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「通勤不可能又は困難となったことにより離職した者の失業給付等」

Q 工場移転に伴い、通勤困難となった従業員が退職を申し出て来ましたが、当該従業員の雇用保険被保険者期間は5年3か月です。年齢は32歳です。雇用保険の離職票の離職理由は自己都合退職、会社都合退職のどちらになるのでしょうか。退職を申し出ている従業員の通勤時間は、今までは30分でしたが、自宅から移転先工場まで2時間10分かかります。

A 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者として、「正当な理由のない自己都合退職」となります。

厚生労働省の判断基準によれば、事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者とは、通勤困難(通常の方法により通勤するための往復所要時間がおおむね4時間以上であるとき等)な適用事業所の移転について事業主より通知され(事業所移転1年前以降の通知に限る。)事業所移転直後(概ね3か月以内)までに離職した場合です。上記ご相談のケースは、この基準に該当します。なお、最終的に「正当な理由のある自己都合退職」として判断されるのは、従業員の居住地を管轄するハローワークです。従業員が離職後に手続きを行った際に、通勤困難により「正当な理由のある自己都合退職」であることがわかる資料として、事業所移転の通知、事業所の移転先がわかる資料及び離職者の通勤経路に係る時刻表などを求められることがあります。

自己都合退職と給付制限

正当な理由のない自己都合退職は、3か月の給付制限があります。しかし、上記のような「正当な理由のある自己都合退職」は、給付制限がありません。

被保険者期間と特定受給資格者・特定理由離職者

失業給付である基本手当の受給資格は、原則として離職前2年間で12か月以上の被保険者期間が必要です。この離職前2年間で12か月以上の被保険者期間があり、通勤困難な適用事業所移転により退職を余儀なくされた者は、特定受給資格者(倒産、解雇等により、再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者)に該当します。ご相談の方の基本手当の給付日数は、特定受給資格者で32歳・被保険者期間5年以上です。180日になります。3か月の給付制限はありません。

また、正当な理由のある自己都合退職者で、原則的な受給要件は満たさないが、離職前1年間に6か月以上の被保険者期間がある場合には、特定理由離職者として受給権が発生します。これは、平成19年の雇用保険法改正で受給権発生要件を被保険者期間6か月以上から12か月以上に改正した関係で、「正当な理由のある自己都合退職者」を救済する措置として追加されたものです。この場合の基本手当の給付日数は、特定受給資格者と同じ日数です。被保険者期間が1年未満です。年齢による区別なく90日となります。

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



「弁護士の失業」

1 かつて弁護士は、難関の司法試験を突破し、法律の専門家としてあこがれの職業であった。少なくとも私が、弁護士として仕事をスタートした1995年当時はそのようだった。ところが、今は、弁護士資格を取得しても就職先がないという事態が数年前から社会問題になっている。

もちろん資格があればいつでも登録・開業できるのであるが、頼む方としては、一生を左右するトラブルを新米の弁護士に依頼しようという気にはなかなかならない。一般的には、弁護士は給与を保障されながら法律事務所を経営を積み、その中で自分の技量とクライアントを獲得していく(事務所で給与をもらいながらオンザジョブトレーニングOJT)を積み重ねていく(事務所での経験を積み、その中で自分のロールモデルを卒業して法曹資格を得る道が開かれた(新司法試験)。当初は、医師国家試験と同じようにロールモデルを卒業したら8割9割が司法試験に合格する構想であったが、生き残りをかける大学がロールモデルとその定員を乱増したため、今は20%強の卒業生しか合格できないという深刻な矛盾が出ている。

この司法改革は、規制緩和の一環で、弁護士も市場競争にさらされる中で、サービスの向上が図られるという考えのもとで導入された。確かに、弁護士がその特権にめぐらされて市民サービスに消極的だった面があることは否めない。しかし、競争の結果被害を受けるのは市民であることもこの司法改革の重大な矛盾である。就職先のない弁護士は、事務所に無給で机だけ置かせてもらうか(軒を借りるという意味で「ノキ弁」と言われる)、いきなり自宅やオフィスを借りて独立する(即独立した弁護士という意味で「ソクドク弁護士」という)しか道がない。市民は、手術をした経験のない弁護士の実験台にされることになる。

3 生まれた時代が違うだけで、人権や社会正義のためにいい仕事をしたという志をもった後輩たちが、苦勞している姿を見るのは本当に痛々しい。そんな後輩の事件や就職の相談がわが事務所に集まってくるのだが、全員を事務所に迎え入れるほどの力は私にはない。

4月に、弁護士業務研究所(略称「ベンラボ」という社団法人を仲間と一緒に立ち上げた(<http://www.benlabo.org>)。事務所の枠を超えて、駆け出しの弁護士の相談や研修、事件の共同受任(OJT)、経営のノウハウを共同研究しようというのを目的とした組織である。

市民には、弁護士が増えたといってもあまり実感がないだろう。「弁護士とは自分の人生に関係のない存在」「できれば関わりたくない人」という意識が大半であるし、必要と感じていても、「いい弁護士がいない」「気軽に相談できる弁護士に出会ったことがない」という人がほとんどである。いい弁護士が増えることは、市民の潜在的ニーズであり、いい弁護士が増えれば泣き寝入りしている権利が実現できる可能性は広がる。弁護士の数が増える中で旧来の狭いパイを取り合うのではなく、仕事(市場)を創造する中で、新しい弁護士業務のモデルをつくるのが今、法律事務所求められる。

労災被災者が会社を相手に訴えようと思うとき

※今回は経営者からの相談ではなく、労災被災者からの相談事例です。労災事故が起きたときの企業側の対応として教訓にしてください。

第1のケース：世界のトップ企業の営業最前線にいた人が、なぜ裁判を起こそうと思ったのか？

Aさんは、世界でも有名な日本のトップ企業の営業最前線にいた人です。国際戦略を担う部門で、1年の3分の2近く海外出張を繰り返す仕事をしていました。過労がたたりに、3年前のある日、飛行機の中で脳内出血しました。偶然隣席にいた医師が異変に気付き、①飛行機内の気圧を通常に戻してもらい、②緊急着陸する空港に救急車を待機させるなど、機長を通じて機敏な処置をとってくれ、奇跡的に一命を取り止めることができました。しかし、半身不随、視神経の損傷に伴う視野狭窄・視力の大幅ダウンという後遺症がのこりました。

勤務実態からみて、簡単に労災認定されたとのこと。知人を介して、「社労士を探している人がいる」という話があり、Aさん宅を訪ねました。最近会社を定年退職し、いままで会社がやってくれていた毎月の申請書類の提出手続きを、会社は「もうやらない」と言うので困っていたという事情でした。

Aさんはいま労災専門の弁護士と会社相手の訴訟を準備しているとのこと。もちろん労災事故の場合、会社の安全配慮義務違反が問われ、労災保険では給付されない慰謝料部分を求める裁判はよくある例です。Aさんが訴訟まで考えるその事由を訊ねてみると…

①事故直前に給与体系が年俸制から、「基本給＋業績給」に切り替えられ、減額となったためいくつかの不利益が生まれた。②労災保険から出る休業補償と従来の給与額との差額を労災上乗せ給付として支給されていたが、そこから源泉税が引かれてしまっていたことに納得がいけない。③平均賃金の計算の仕方と額が間違っていたため、後日、休業補償額が変わるというミスをした。④60歳の定年後通常は再雇用されて然るべきなのに、「働く能力がない」として退職させられた。⑤退職と同時に、「もう会社は手続きする責任はないので、自分で社労士を見つけてくれ」と言われた。

会社が行ったことの一つひとつは些細なミスであり、違法性があるわけでもありません。しかしAさんにとっては、“会社に尽くしてきた自分に対して、冷たい仕打ちを受けた”と受けとめざるを得なかったのです。

第2のケース：自治体が管理する施設内で起きた事故に無責任な姿勢を許せない

Bさんは自治体が管理する魚市場で働く労働者です。3年前のある日の早朝、出勤直後、駐車場から荷物を運ぶターレにのりエレベーターで市場へ降りるとき、頭上からエレベーターの扉が背中上部に落ちてきました（エレベーターは左右開閉式ではなく、上下開閉式）。むちうち症に似た症状が生まれ、Bさんは2年間、週1度の通院を続け、昨年暮れに障害等級14級の認定を受けました。

実は同じ様式のエレベーターが何台か市場の中にあり、Bさんと同じような事故やエレベーター内に閉じ込められる事故が繰り返されていたことがわかりました。しかし、そのすべては被災者の泣き寝入りで終わってしまっていました。

エレベーターの製造及び保守管理に責任を持つエレベーター会社は、事故直後から責任逃れに終始し話し合いの席に着くことすら拒否する態度。一方の自治体は話し合いの席には着くものの、「Bさんがエレベーターの扉にぶつかったから起きたのでは」「責任があるとすればエレベーター会社で、自治体にはない。自治体は話し合いを仲介することだけはします」という態度でした。しかも、Bさんの事件の直後、エレベーター積載重量限度を半分にしようとするコンピューターの数値を変更する措置をこっそりとっていたことも判明しました。国家賠償法第2条は、「公の営造物の設置又は管理に瑕疵があったため他人に損害が生じたときは、国又は地方公共団体は、これを賠償する責に任ずる」としています。自治体の態度はこの法律からみて許されるものではないのです。

Bさんは、「もはやお金の問題ではない。私を最後に泣き寝入りする人をなくしたい」と訴訟手続きを始めました。

以上2つのケースをみると、被災者が裁判まで起こそうと思うときは、単純に金銭問題ではないことがよくわかります。安全配慮義務の上に立ち、被災者の気持ちを配慮する誠実な対応こそ必要です。

年金相談の現場から

@ 年金相談メール nenkin@officesup.com

<「運用3号」問題>

「運用3号」とは、第3号被保険者（20歳以上60歳未満・年収130万円未満である被用者年金制度加入者の配偶者）の年金をめぐる問題です。

※被用者年金：厚生年金・共済年金のこと。

配偶者が退職などで被用者年金制度を脱退した場合は、配偶者自身で第3号被保険者から第1号被保険者に種別変更の届出を行い、国民年金保険料を支払わねばなりません。それを忘れていたため年金受給資格が得られない、もしくは年金額が著しく低くなる人が、100万人以上いることが判明しました。

厚生労働省はこうした人達を救済すべく、過去2年分の保険料を遡って支払えば受給資格を与える運用3号の創設を昨年3月に決め、12月に実施しました。

しかし、各方面から批判や問題の指摘があったため、今年3月8日に運用3号は廃止され、救済策については第3号被保険者制度のあり方も含めて再検討するということになりました。

批判について一番大きなものは、「不公平」です。

年金記録の誤り（本当は第3号被保険者ではなく、第1号被保険者だった）が発覚し訂正を行った場合、訂正を行った時期が実施前であれば、記録誤りの期間は一切救済されませんが、実施された3ヶ月間であれば救済されるのです。制度創設時から不公平と言われ続けている第3号被保険者制度に対して、不公平感を増幅させることは確実だと思われます。

また、大きな問題として、実施手続の適法性が挙げられます。「運用3号」の実施は、救済を急ぐ余り、法改正ではなく「課長通知」という文書によって行われました。この措置は年金支給の実態要件を変更することであり、本来法改正でのみなし得ることを、法的根拠のない「課長通知」で実施したことの適法性を問われたのです。

今回は再検討ということになりましたが、これがきっかけになり、年金制度そのものに対する議論が深まり、納得と安心を得られる年金制度が構築されることを願って止みません。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第27回)

■節電とか、節税とか？

さて、このコラムも2年が過ぎ、段々ネタが薄くなってきました（笑）。というわけではないですが、こここのところ真面目に書いていたので、ちょっと戯言を。

今年の夏は、節電の要請もあり、電気の使い方に注目が集まっています。白熱球をLEDに変えたり、待機電力をカットするためにコンセントを抜いたり。

電子レンジは電気を食うからと、トースターを買った人を見ましたが、電子レンジは600Wでトースターは1200W。トースターの方が電気食いです。賢く正しく節電するのは、意外と大変です。

コンセントを抜くのは、抜いた後のさし口に埃が入って火事になったりと、結構危ないです。おすすめはスイッチ付きの電源タップを見える位置に引っ張ってきて、必要な差し口だけスイッチを入れる方法です

税理士 関根 忍



ね。これなら、目に見えて節電している満足感がありますし。

地デジ対応も実は節電に一役買います。古いテレビやビデオよりは、新しい地デジ対応機器の方が消費電力が低いですからね。太陽光発電装置の設置も一考です。無理やり節税に絡めるとすると、補助金や、事業用のものであれば減価償却の一時損金化の特例が受けられるものもあります。

目線を変えて、税を使った被災地への復興支援なんてのもあります。こここのところ話題の「ふるさと納税」がその一つです。

直接的に寄付をしてもよいのですが、寄附金控除には一定の制限がありますので、「ふるさと納税」を利用して、来年の住民税を少なくする方法に注目が集まっているのです。詳しくは次回に。

□編集後記——別紙のとおり、弊社を窓口とする「事業再生専門家ネットワーク」が結成されました。困難に直面する中小企業の経営と営業・雇用を守りたいとの思いを、専門家が集まっています。今後は金融機関とも手を携えて、みなさまの御相談に応じていきたいと考えています。専門家自身にも新たな活路が求められるご時世です。「旧来の狭いパイを取り合うのではなく、仕事（市場）を創造する中で、新し

い弁護士業務のモデルを作ることが今、法律事務所に求められている」（今号『弁護士の失業』）。こんな問題意識を持つ専門家たちが協力すれば、これまで以上に多様なサービス提供が可能ではないのか、再建へのより良い助言・立案ができれば、中小企業の持つ潜在的可能性をひきだし、新たな仕事・雇用を生み出していけるのではないのか。そんな想いに応えられる「ネットワーク」へと成長できれば、と願います。（ ）