



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28号 2011年6月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉

時言

直近の行政発表から見えてくる職場の実態～「いじめ・嫌がらせ」、合同労組事件の増大など～

5月に職場の実態に関連する行政の発表が相次ぎました。そこから見えてくる職場の実態は？

【多様化する個別労働紛争の内容】

5月25日に発表された厚生労働省の「平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況」。全国の労働局に寄せられた総合労働相談件数は113万余で、過去最高だった平成21年度とほぼ同水準に「高止まり」しています。相談内容で多いのは引き続き「解雇」がトップで21.2%を占めていますが件数そのものは減っており、増えているのは「いじめ・嫌がらせ」(13.9%)、「労働条件の引下げ(自己都合退職など)」(13.1%)などで、全体として多様化しています。「解雇」問題は労働審判件数が引き続き増大していることから、そちらの方に移行している可能性もあると思われます。

また、制度利用者は、正社員が44.0%と最も多いものの、パート・アルバイト、期間契約社員などの非正規労働者の割合が増大しているのも新たな特徴です。

【合同労組事件の割合が7割】

5月20日に発表された中央労働委員会の「平成22年・全国の労使紛争取扱件数まとめ」。こちらは労働組合の絡んだ集団労使紛争の件数で、566件と昨年より22.8%減。特徴的なのは合同労組(または一般労組、地域ユニオン)事件の割合が7割と過去最高となったこと、そのうち過半数(52.7%)がいわゆる「駈込み訴え事件」であることです。「駈込



「皇居・大手門」(東京都千代田区)の前で

み訴え」とは、解雇されたのちに合同労組に加入して紛争となる事件のことです。

【倍増した労働基準監督署の定期監督】

5月17日に発表された東京労働局の「平成22年の定期監督等の実施結果」。これは、都内の労働基準監督署による定期監督の結果をまとめたものです。定期監督とは、労働者の申告による監督(申告監督)ではなく、監督署が計画的に行う監督のこと。まず際立つのは、実施件数が9,469件で昨年比4,195件増、ほぼ倍増だということです。労働基準監督署が異常な勢いで監督を強めているようです。

気になるのは監督結果。監督署は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法に基づく監督を行いますが、法違反率は7割で昨年比2.9%増。運輸交通業、保健衛生業、商業では8割を超える違反率だったようです。36協定の未届け、法定限度時間オーバー、未払い賃金、就業規則の未作成・未届出、労働条件明示違反などが主なもので、いずれも是正勧告が行われ、悪質なものは書類送検されています。

それぞれの職場でのリーガルチェックがいま必要です。「余裕がないから」と放置しておく、足元をすくわれるトラブルと行政対応に追われることになりかねません。

今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 「カラ出張、領収書の偽造などの従業員の犯罪に対する対応上の留意点」
- 3面 メンタルヘルスを考える 「心理カウンセラーお断り！」
- 4面 「行政書士の事件簿」 「同好会・同窓会・ボランティア団体…、非営利法人として使いやすくなった新公益法人制度」

- 5面 年金相談の現場から 「56歳から厚生年金に加入し70歳になり資格喪失したが、年金はもうもらえない？」 「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 「労働者の過半数を代表する者とは？」 「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「労働者の過半数を代表する者とは？」



就業規則の労働基準監督署への提出の際、労働者の過半数を代表する者の意見を聞き、意見書を提出します。当社には労働組合がありません。この「労働者の過半数を代表する者」の選出方法について教えてください。



就業規則の労働基準監督署への提出の際、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聞き、意見書を提出しなければなりません。

1. 「労働者の過半数を代表する者」とは？(労働基準法施行規則第6条の2) 労働者の過半数を代表する者とは、その事業場の労働者全員(注1)の意思に基づいて選出された代表をいい、次のいずれにも該当しなければなりません。
(1) 労働基準法第41条第2項に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
(2) 就業規則について従業員を代表して意見書を提出する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であること。

(注1) ニコでいう労働者には、正社員のみではなく、アルバイト、パートタイマー、嘱託社員、契約社員等全従業員が対象となります。
(注2) 管理監督者は「労働者の過半数を代表する者」には選出できませんが、全従業員の中に含まれるので、注意が必要です。管理監督者は選出されることはできないが、選出する権利はあるということです。(挙手により選出する場合、全従業員の中に含むので挙手することができます)

- 2. 労働者の過半数を代表する者の選出方法
 - 労働者を集め、投票により過半数の労働者の支持を得た者を選出する方法
 - 労働者を集め、挙手により過半数の労働者の支持を得た者を選出する方法
 - 候補者を決めておいて投票、挙手、回覧によって信任を求め、過半数の支持を得た者を選出する方法
- い. なお、次のような方法は適正な選出方法とは認められませんので、ご注意ください。
 - 使用者が一方的に指名する方法
 - 親睦会の代表者を自動的に労働者の過半数を代表する者とする方法
 - 一定の役職者を自動的に労働者代表とする方法
 - 一定の範囲の役職者が互選により労働者を選出する方法

3. 不利益な取扱いの禁止 労働者の過半数を代表する者になろうとしたこと、労働者の過半数を代表する者であること、労働者の過半数を代表する者として正当な行為をしたことを理由として、不利益な取扱いすることはできません。

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



「精神的自由」

1 日本国憲法19条は「思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。」と思想・良心の自由を規定し、21条は、「集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由は、これを保障する。」と規定し、表現の自由の保障をうたう。思想・良心は人の心の内面的自由であり、表現の自由はその外面的表出の自由である。憲法は様々な人権保障を規定するが、これらの精神的な自由は人権の王様、人権の中で一番大事な人権であると言われている。

何故、精神的な自由権が人権の王様なのか？そこには、アメリカ憲法の深い歴史と経験がある。その真髄は権力者にとって耳の痛いクレームを抑圧することなく市場に流通させることにある。また、自由な表現活動(それは政治的発言だけでなく、文化、芸術的表現も含む)を發して人は人格形成を行い、自己実現ができるわけである。

2 日本では、2009年に政権交代が起こり、民主党政権が確立した。しかし、永田町は今、まさに「右往左往」状態である。管政権に対する党内外の批判も強い。倒れ掛かっていた管政権は、3・11震災により一時息を吹き返したかのようだった。自民党はじめ野党は震災と福島原発被害に対する管政権の対応を批判する。確かに、弱点はあるだろう。しかし、震災対策や原発推進政策は、自民党を中心とした戦後の55年体制の結果である。人の政策の不祥事を必死に対応しているのが管政権である。

週刊誌をはじめとしたマスコミの管政権こきおろしに対しては、どうも違和感を覚える。国家の危機に対して必死に取り組む彼らの姿に私は敬意を表したいし、できる限り支えたいという気持ちである。

それでもこのように歯に衣を着せぬ権力批判がまかり通ることも、表現の自由が尊重されている国であるという点では評価されねばならない。

3 6月6日、最高裁で卒業式での君が代斉唱起立を強制する職務命令は、思想・良心の自由を侵害せず、合憲であるとの判決が下された。大阪では橋下知事が、日の丸・君が代条例を府議会会で可決させた。最高裁判決での宮川光治判事(弁護士出身)の少数意見は光り輝く。

「精神的自由の問題を多数者の視点から考えるのは相当ではない。割り切って起立し斉唱する者もいるだろう。面従腹背する者もいるだろう。起立はするが声を出して斉唱しない者もいるだろう。深刻に悩んだ結果として、あるいは信念としてそのように行動することを潔しとしなかった場合、その心情や行動を一般的ではないからとして過小評価するのは相当ではない。」

表現の自由とは何か。市場に流通しない、抑圧される表現の自由を保障することに意義がある。

この国で、本当に個人の尊厳や思想・良心、表現の自由が大事にされているか。考えさせられる判決である。

カラ出張、領収書の偽造などの 従業員の犯罪に対する対応上の留意点

Q ある従業員がカラ出張や領収書の偽造などで会社に不正請求し、着服していたことが発覚しました。その従業員を懲戒解雇処分にすると同時に、損害賠償請求しようと思っています。対応上の留意点を教えてください。

A 【ビジネスマンが陥りがちな犯罪】
最近、厳しい経済状況下にあるためでしょうか、ビジネスマンの犯罪が増えています。会社経営者も、ビジネスマンが陥りがちな犯罪にはどのようなものがあり、それを防ぐためにはどうしたらいいのか、学習する必要があります。ビジネスマンが陥りがちな犯罪には次のようなものが代表的です。

①**集金したお金を着服**…セールスマンなど他人から監督されていない環境に置かれている従業員が、自分の給料が賄いきれない金銭の必要にせまられたときや、甘い誘惑に負けたときに、つい手元にある会社の現金に手をつけることがあります。これは業務上横領罪として10年以下の懲役刑で処罰されます。

②**出張旅費の水増し**…出張旅費を、実際にかかった費用よりも多い金額で水増し請求する例も多くあります。これは、経理担当が行えば業務上横領罪となり、会社のお金を管理していない者が行うときは詐欺罪になります。またその手口によっては、例えば領収書・請求書・契約書を名義人を偽って作成すると私文書偽造罪になります。

③**勝手な値引き販売や差額の着服**…会社から与えられている範囲を超えて客から言われるままに勝手に値引きすると、その値引き分だけ会社に損害を与えることになるので背任罪となります。それを着服すると業務上横領罪です。

④**虚偽の電磁的記録を作出**…粉飾決算や脱税の目的で取引に関する情報を入力してある磁気ディスクに虚偽の記録を入力したり、会社の金を着服した者が経理関係の記録を改ざんすることもしばしばあります。こうした場合、私電磁的記録不正作出罪として5年以下の懲役又は50万円以下の罰金刑で処罰されます。

これらの多くは、経理の日常的な厳格な管理を行っていれば未然に防ぎ又は直ちに発見することができます。そうしたリスク管理が大事になっています。

【**事実を解明し、刑事告訴も辞さない構えをきちんと伝える**】

こうした犯罪が発覚した場合、まず行わなければならないのは事実の解明です。事実の解明の上で、当事者を一時的に自宅待機させることが必要な場合は躊躇なく行わなければなりません。事実が全面的又はある

程度解明できた段階で、それが刑法に触れる行為であるのかどうかを判断します。そして警察に届け出る必要があるのか、社内処理すべきものなのかを判断します。もちろん会社は犯罪を法的に処理するところではないので、会社としてできる限りの解明とならざるをえません。

そのうえで、「本来ならば会社として刑事告訴してもいい案件である」旨をきちっと伝えます。そうしなければ、懲戒処分や損害賠償請求に対して、「不当処分だ」「返す必要はない」という開き直りや逃げ切りを許す場合があります。

【**懲戒処分の上での留意点**】

事案の重大性によって解雇処分とするのか、解雇以外の懲戒処分とするのかを判断します。また、解雇処分に該当する場合でも、本人の反省の程度や長年の功績など総合的に判断し諭旨解雇（退職願を出させ自主退職とさせる）とした方がいい場合もありますので慎重に検討します。

懲戒解雇するときは、処分の前に、労働基準監督署に解雇予告除外認定の申請をしておいた方がいいでしょう。

【**損害賠償請求の留意点**】

従業員への損害賠償請求の際に留意する必要があるのは、第一に、上記のような犯罪行為の場合と業務遂行上発生した従業員の過失による損害の場合とを区別することです。前者の場合は全面的な損害賠償を請求できますが、後者の場合は業務遂行に伴う事故は当然発生するものであると一般に考えられていますので従業員が支払う損害賠償額は一定の割合しか認められません。

第二に、賃金や退職金との相殺をどこまでできるのかについて慎重な判断が求められることです。賃金についていえば、労働基準法上では「賃金の全額払いの原則」が明記されており原則としてできません。また、退職金についても、退職金規程上の制約と同時に、判例上も「その従業員の長年の会社への貢献を否定するほどの重大な犯罪であるかどうか」を慎重に判断すべきという考え方があります。したがって、やはり自主的な返済を原則とした対応がトラブル回避の上では必要となるでしょう。

56歳から厚生年金に加入し70歳になり資格喪失したが、 年金はもうもらえない？

Q 56歳から会社を起こし社長をやっています。それまでは厚生年金に加入もしておらず、国民年金保険料も支払っておりませんでした。先日、70歳になり、厚生年金の被保険者資格を喪失しました。もう私には老齢年金をもらうことはできないのでしょうか？

A まだあきらめる必要はありません。厚生年金保険の適用事業所に使用されている人は、原則として70歳に達した日に被保険者の資格を喪失しますが、70歳に達しても老齢給付の受給資格期間を満たしていない人は、受給資格期間を満たすまで任意に加入することができます。これは厚生年金保険固有の制度で、高齢任意加入被保険者といえます。

また、厚生年金保険には「中高齢者の特例」という制度があり、昭和26年4月1日以前生まれの人については、40歳（女子は35歳）以後の厚生年金保険

の被保険者期間が15年～19年あれば老齢基礎年金の資格期間を満たしたとされ、老齢基礎年金と老齢厚生年金を受給することができます。昭和22年4月1日以前生まれの人は15年あれば受給資格を満たします。あなたは昭和16年生まれですからこれに該当します。すでに14年間の厚生年金保険被保険者期間がありますので、あと1年厚生年金保険に加入すればいいのです。

年金事務所へ行き、高齢任意加入の申出をすぐ行ってください。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第28回)

■「ふるさと納税」って何？(その1)

税理士 関根 忍



震災から3カ月以上たちますが、なかなか復興の兆しが見えてこないのが残念です。

さて、義援金が滞る中、にわかに注目を浴びているのが「ふるさと納税」です。

「ふるさと納税」は寄付金の一種で、都道府県や市区町村に寄付をすると、その一部が所得税および個人住民税から控除されるというものです。

手順としては、

- ①「寄付申出書」を都道府県・市区町村に送付する。
- ②納付方法のお知らせ等が返送される。
- ③②の指示に従い、納付する。
- ④「寄付証明書」が返送される。
- ⑤寄付した年分の所得税の寄付金控除を受ける。
- ⑥寄付した年分の個人住民税が控除される。

となります。

所得税（国税）では、支出した寄付金から2000円を差し引いた金額が所得控除として、一定の条件のもとに、課税所得から減額されます。

個人住民税（地方税）では、所得税で対象とならなかった部分につき、支出した年分の住民税総額の10%を限度として、税額から直接減額されます。

少しわかりにくいですが、注意すべき点は、「寄付金全額が控除されるわけではない」ということです。

「寄付をすれば税金が安くなる」

と、闇雲に寄付をするのは考えものです。

もっとも「義援金」は、そんな邪な理由ではないんですけどね…。(つづく)

□編集後記—ニュースは毎号、社会保険労務士・行政書士事務所として当然のことですが、各論説・解説とも、さまざまな角度から、経営・商売のなかでリーガルチェック、リーガルマインドをものにしていく策にふれています。「法を守る」「法に従う」といってしまうと、なんとなくいかめしく聞こえる事もありカタカナを使っています。言葉の印象とは別にその内容で言うと、たとえば「心理カウンセラーお断り！」の

見出しはある意味でショックを与えるものです。しかしこれは、中途半端な支援の危険性を強く警告する重みを持って使われています。言葉の持つ内容の正確さとその与える印象について、「気づかうこと」をこれからも気にかけていきたいと思えます。みなさまはどうお考えでしょうか。梅雨明けから真夏へと移りゆくなか、節電もとなにかと気づかうことの多いこの頃でもあります。ご自愛の程を。()