



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](mailto:info@officesup.com)

第29号 2011年7月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉



東京都新宿区内の神社で

期であったか、後退期であったか…各世代が体験した時代状況は大きく異なっており、こうしたことが、その後の働き方や就業意識にも大きな影響を与えている可能性がある」と指摘します。

### 【意識面での世代ギャップ】

バブル経済崩壊後、厳しい経営環境の下で、正規雇用の絞り込みが行われ、派遣法の「改正」とあいまって若年層の非正規雇用比率が増大しました。大学進学率が1990年24.6%から2010年50.9%に急上昇したにもかかわらず就職難。

社会環境が変化する中で、「意識面の世代間ギャップも懸念」されます。「白書」が引用している（独）労働政策研究・研修機構の「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」（2011年。有効回収数3,392社）中の「世代ごとにみた入職初期の資質」に関する調査をグラフにしました（参照）。「A 組織が求める役割を果たそうとする意識が強い」か「B 自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強い」という調査で、バブル期までに採用された40代以上では、Aが56.7%、Bが10%、中間（どちらともいえない）が33.3%であったのに対し、2000年代に採用された20代では、Aが17.2%、Bが31.8%、中間が51%という結果です。こうした意識の違いは、キャリア観の違いとしてもあらわれ、40代以上は「会社の業務に取り組む中で自らのキャリアが高まると考える」人が47.3%にのぼるのに対し、20代はわずか14.5%しかいません。

なかなか興味深い分析ですが、ではどう解決するのか、その解はまだ見えてきません。

## 今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 「勤怠不良の従業員の退職金を減額することはできますか」
- 3面 メンタルヘルスを考える 「復職者は元の職場に復帰させるべき？」
- 4面 「行政書士の事件簿」 「NHK受信料を払え」と集金人が訪ねてきたが…」

- 5面 年金相談の現場から 「国民年金は何歳で元が取れるの」「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 「休職中に年次有給休暇は取得できますか」「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載

## 職場のQ&A

### 「休職中、休日に年次有給休暇は取得できますか」

Q1 私病で入院中の従業員が、残っている年次有給休暇の取得申請をしてきました。その従業員は既に休職が発令されているのですが、休職中に年次有給休暇は取得できるのですか。

A1 休職とは、会社に在籍したまま長期間の労働義務が免除される、かつ雇用契約はそのまま継続することをいいます。何らかの理由により就業が不可能になったときに、就業規則などの定めにより適用されます。

年次有給休暇は労働の義務を免除し、その賃金を保証するものですから年次有給休暇を使用することができるのは労働義務のある日（労働日）ということになります。休職期間は労働義務を免除された期間です。休職発令された者が年次有給休暇を請求したときは、労働義務がない日について年次有給休暇を請求する余地がないことから、休職者は、年次有給休暇請求権の行使ができません。

病気療養中であっても、休職となる前の期間は労働日であり、免除されるべき労働義務があるので有給休暇をとることができます。したがって、休職扱いになるまでは年次有給休暇を取得できるということになります。

Q2 パートタイマーが休日に年次有給休暇の取得申請をしてきました。「休日に年次有給休暇は取得できない。」と回答してよいですか。

A2 休日に年次有給休暇を取得することはできません。週4日勤務（月・火・水・木が労働日、金・土・日が休日）のパートタイマーは、金曜日に年次有給休暇を取得することはできません。金曜日は休日、休日は労働義務のない日、そもそも勤務する必要のない日です。労働義務のない日に、労働義務を免除することはできませんから、年次有給休暇を請求する余地はありません。労働日である月・火・水・木に年次有給休暇を取得するようにパートタイマーの方に話してあげてください。

## 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



### 「先が見えないときこそ」

1 震災・津波・原発と、毎日暗いニュースが続く。特に、放射能による大気と食物の汚染は、私たちが体験したことのない目に見えない恐怖であり、目に見えないだけに負のイメージは無限大に膨らみ続ける。これに、輪をかけているのが、政治の混乱である。

震災復興に向けて、多くの日本人が励まし合い、連帯も広がっているのは確かであるが、生命・身体・経済生活の不安の中で、「先が見えない」という雰囲気はぬぐいきれない。

もともと震災前から構造的な不況の中にあつた日本。震災復興から真の経済復興までの道のりは険しく、前途多難であることは確かだ。

将来展望は見えにくく、多くの人が経営不安、将来不安を抱えている。目の前の仕事に本当に、自分の未来につながっているのか、不安はつきない。しかし、このような時こそ、目の前にある仕事を自分と与えられた課題だと考え、どんなにつまらなくても一心不乱に取り組むことが重要である。人間の不安は、心を集中して目の前にある課題に取り組む格闘する中でどこかに吹き飛んでしまうものである。

もうひとつ大事なことは、目の前の仕事に取り組むと同時に、将来の理想と目標を明確にイメージしてその実現のために一つ一つ打つべき手を打つことである。

### 3 試練は、人間を強くする。

経営の神様と言われた松下幸之助は「岐路に立ちつつ」というエッセーの中で、動物園の動物たちが危険な荒野を駆け回っていたころの気持ちを引合いに出しながら、次のようにいう。

「おたがいに、いっさい何の不安もなく、危険もなければ心配もなく、したがって苦心する必要もなければ努力する必要もない。そんな境遇にあらがれることがしばしばある。しかし、はたしてその境遇から力強い生きがいが生まれるだろうか、やはり次々と困難に直面し、右すべきか左すべきかの不安な岐路に立ちつつもあらゆる力を傾け、生命をかけてそれを切り抜けていく。そこにこそ人間として一番充実した張りのある生活があるともいえよう。困難に心が弱くなつたとき、こういうこともまた考えたい。」

日々の経営に先が見えないという経営者も多いと思う。しかし、松下氏がいうように、不安な岐路にたちつつもあらゆる力を傾け、生命をかけてそれを切り抜けていく気概を持ちたいものである。

## 勤怠不良の従業員の退職金を減額することはできますか

**Q** 当社の従業員が退職することになりました。この社員は、欠勤・遅刻・早退が多く、給与については給与規程に基づき減額支給していましたが、退職金についても減額支給したいと考えています。退職金も減額することが可能でしょうか？当社の退職金規程には減額する規定は設けていません。

### 【退職金規程に減額規定はあるか？】

**A** 遅刻・早退・欠勤を繰り返した社員の退職金を減額する場合は、まず退職金規程に減額する旨の記載が必要です。

もともと退職金は、法律上設けることが義務付けられているわけではありませんので、退職金制度がない会社も少なくありません。退職金規程がない会社が、功労に謝して退職慰労金のようなものを支給することがありますが、この場合は任意的恩恵的給付となります。一方、就業規則等に退職金支給に関する規定がある場合には、退職金は恩恵的な給付ではなく、退職時に支払われる後払い賃金、労働基準法上の賃金に該当することになります。通達でも、「退職金、結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等の恩恵的給付は原則として賃金とみなさないこと。但し、退職金、結婚手当金等であって労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件の明確なものはこの限りでないこと。」（昭和22.9.13基発17号）としています。貴社の場合、退職金規程に基づいて退職金を支給していますので、労働基準法上の賃金に該当することになります。

また、退職金に関しては、労働基準法第89条3号の2において、「退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項」を就業規則に記載しなければならないことになっています。そして、その減額や不支給事由を設ける場合には、退職手当の決定、計算及び支払の方法に関する事項に該当しますので、就業規則に記載しなければなりません。

したがって、退職金規程があるにもかかわらず対象者に支給しなかったり、減額に関する規定がないにもかかわらず退職金を減額して支給したりすることは、賃金支払いについて定められた労働基準法第24条違反となります。

### 【行為の程度と減額の程度が合理的か？】

さらに、退職金規程に減額規定があるからといって、必ずしも退職金の減額が認められるわけではあり

ません。当事者の行為の程度と減額の程度が合理的であるかどうか判断基準とされます。

退職金不支給に関する裁判例では、「退職金の全額を失わせるに足りる懲戒解雇の事由とは、労働者に永年の勤続の功を抹消してしまうほどの不信があったことを要し、労基法20条但書の即時解雇の事由よりさらに厳格に解すべき」（橋本運輸事件、昭和47.4.28名古屋地判）、「就業規則に懲戒解雇された者には退職金を支給しない旨の規定がある場合にも、退職金不支給が許されるのは、労働者の過去の労働に対する評価を抹消してしまう程の著しい不信行為があった場合に限られる。」（トヨタ工業事件、平6.6.28東京地判）などがあります。

もちろん退職金の減額ですから、全額不支給の場合ほどの事由は求められませんが、当事者の行為の程度と減額の程度が妥当であるかどうか判断されるのです。

### 【減額支給を認めた裁判例より】

懲戒解雇に伴う退職金不支給を争ったケースで、退職金の割合的支給を認める裁判例を以下に紹介します。

当該行為の具体的内容と被解雇者の勤続の功労などの個別的事情に応じ、退職金のうち一定割合の支払いが認められる場合があります。小田急電鉄事件（東京高判平15.12.11）では、退職金の賃金後払的性格を強調し、重大な不信行為がない限り不支給は認められないとしたうえで、会社と直接関係のない非違行為を理由に、全額不支給とするのは、不利益処分一般に要求される「比例原則」に反すること、過去に、懲戒解雇の場合であっても、一定の割合で減額された退職金を支給した例があったことなどから、3割分の支払いを認めています。同様に、ヤマト運輸事件（東京地判平19.8.27 労経速1985-3）では、33%相当額が、東京貨物社事件（東京地判平15.5.6 労判857-64）では、55%相当額が、橋元運輸事件（名古屋地判昭和47.4.28 判時680-88）では、40%相当額の支払いが認められています。

## 国民年金は何歳で元が取れるの

国民年金についての相談を受けていると、必ず訊かれると言って良い質問です。ただ、訊かれる時のパターンには、「①自分が払ってきた保険料との比較」「②受給開始年齢による比較（繰上受給・原則受給・繰下受給）」の2通りがあります。

まず、①については生年月日によります。昭和21年4月2日生まれの人が第1号被保険者として40年支払った場合（計算過程は割愛させていただきます）、年金額（平成23年度価格：788,900円）が変動しない前提だと、4年2ヶ月で元が取れます。

さらに、60歳時に繰上受給していたとすれば、元が取れるまでの期間が65歳10か月に延び、70歳で繰下受給する場合は73歳0か月に短縮されます。

ちなみに、今後支払う保険料の改定率を1とし、年金は65歳から受給する（金額は変動しない）前提で試算してみると、昭和41年4月2日生まれの人は73歳4か月、平成3年4月2日生まれの人は75歳4か月で元が取れます。

②については、今年4月に60歳に到達する人が、受給開始年齢を、A：60歳、B：65歳、C：70歳にした場合の受給額累計を、年金額が変動しない前提で試算してみたところ、以下の結果になりました。

- ・AがBを上回っているのは76歳6か月まで
- ・AがCを上回っているのは79歳8か月まで
- ・BがCを上回っているのは81歳10か月まで

国民年金は納付済月数と年金額は比例しますが、支払った保険料と年金額は比例しません。従って、元を取れる時期は、年齢や保険料を支払った時期、受給開始年齢によって大きく異なります。

リタイア後の主な収入源が公的年金である人においては、元を取ることもさることながら、老後の生活を視野に入れ、ある程度、生活資金の流れを明確にした上で、繰上請求などを行うことをお勧めいたします。

### 黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第29回)

## ■「ふるさと納税」って何？（その2）

さて前回、ふるさと納税の仕組みをお話ししました。このふるさと納税制度は、支出した翌年の所得税及び住民税の額から控除される税額控除制度で、所得税については来年3月15日、住民税については来年6月以降の税額について一定額が控除される制度ですので、一時的に所得税・住民税を前払いするようなものです。全額が控除されないのは、本来の納税地域であるところの住所地に配慮したものと思われま。

一方で、現金を伴わない「物資」などを取引先や被災地などに提供した場合はどうでしょうか？

国税庁では、「災害に関する主な税務上の取り扱いについて」として、平成23年3月24日付のコメントを出しています。

物資の場合、合理的に算定された金額で、直接の従業員又はその親族については「福利厚生費」として損金処

税理士 関根 忍



理し、取引先への商品及び設備の寄贈は「交際費・寄付金以外の費用」として損金処理をするとしています。また、被災地域への自社製品の無償提供についても、「交際費」や「寄付金」とはせず、通常費用として損金処理するとしています。そして、被災取引先への無利子貸付や債務免除も「寄付金」とはせず、適切な科目を用いて処理することになります。

また、同業者組合での分担支援金については、「組合費」等として損金処理することになっています。

国税庁には詳しい経理処理は「広告宣伝費に準ずるもの」としか記載されていませんが、対外的な説明も含めて、営業外費用のくくりで「災害支援」勘定とするのも良いかもしれませんね。

