



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32号 2011年10月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉

職場のQ&A

「営業時間が長い事業における所定勤務時間の設定」

Q 私は歯科医院を経営しております。診療時間は、午前：10時～13時／午後：14時～17時半／夜間：18時～21時（最終診療開始時間は20時半）、木・日・祝は休診です。残業はほとんどありません。

常勤職員の勤務は1日8時間（9時半～18時半と12時～21時の交代制）、週5日勤務です。

今は患者様があまり多くない午後の時間帯に職員配置が手厚い状態になっております。一方、午前や夜間にはパート・アルバイトを採用しています。ただ、パート・アルバイトは家庭や本業の都合により勤務が安定しないことがあり、忙しい時間帯に人が揃わないこともありました。そこで、常勤職員の勤務を「9時半～21時（1時間半休憩）／週4日勤務」とし、診療時間中は最低限の人員を揃えておきたいのですが、可能でしょうか？

A 貴院のご提案は、患者様へのサービスを安定させるためには有効と思われます。また、スタッフが足りない時間帯を常勤職員の残業で補っていた場合には、残業時間の減少や人件費管理という面でも効果があります。

ご提案内容の実施は可能ですが注意が必要です。労働基準法に定める1日の労働時間（8時間以内）に抵触してしまいますので、実施するには「①1ヶ月単位の變形労働時間制」もしくは「②1年単位の變形労働時間制」を採用しなければなりません。

①は就業規則に定めることで実施できます。②は労使協定を締結し、年間カレンダーとともに労働基準監督署に届け出なければなりません。

①・②のどちらを採用するにしても、1日の勤務時間が増えることを不満に思う職員がいるかも知れないので、該当する職員には十分に目的を説明し、納得してもらった上で実施するのが望ましいです。

また、現在の労働条件と比較した結果、所定労働時間が増えるようであれば、増えた時間分は賃金を引き上げる等、不利益変更にならないような対応も求められます。



時言

逃げ水

真夏にアスファルトの道を車で走っていると遠くに見える水たまり、まるで砂漠にあるオアシスのようだが近づくと逃げてしまう。そんな逃げ水のような話が、突然持ち出された。厚労省が発表した、年金の支給開始年齢を「68歳から70歳へ引き上げる」案である。

【「100年安心」のスローガンはどこへ？】

もともと年金改革そのものが逃げ水の連続だった。

◆現在70歳台の男性（女性は65歳以上）の方は、60歳から老齢厚生年金の報酬比例部分と定額部分の満額受給できた。

◆最初に定額部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、現在61歳以下の男性（女性は56歳以下）は、定額部分がまったく支給されなくなった。

◆次に報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、現在の50歳以下の男性（女性は45歳以下）は、60歳代前半の老齢厚生年金が1円も出ない。

そして、老齢厚生年金・老齢基礎年金全体の支給開始年齢を「68歳から70歳」に引き上げるというのだから酷い話である。40代、30代の世代から「支給されるまでに死んでしまう」「給料からの保険料天引きをやめてほしい」という悲観論が出始めているという。

「100年安心」とした2004年の年金改革のスローガンを国は忘れたのであろうか。

【前提となる雇用対策の見通しはどうか】

支給開始年齢を引き上げるにしても、その大前提は高齢者の雇用確保であるが、その見通しはどうか。高年齢者法により、国は企業に▽定年の引上げ▽継続雇用制度の導入▽定年制度の廃止のいずれかを義務付けているが、定年の引き上げや定年制の廃止を導入している企業はわずかである。継続雇用制度を導入

している企業も、給料を激減させてようやく高齢者の雇用を維持しているというのが多くの実態である。

一方厚労省は、パート労働者の厚生年金への適用の拡大により企業に新たな負担を求めようとしている。現行の年収基準（130万円以上は加入）と、週30時間以上働けば加入させる基準を引下げ（週20時間以上に引き下げる）、新たに400万人を厚生年金に加入させる案だ。もちろん主婦層にとって歓迎できるのだが、果たして高齢者雇用の義務付けと両立しうるほどの経営基盤のある中小企業はどれほど存在するのか疑問である。

より根本的には、年金を支える若者の働く場を考えなければならないのに、現状はこの世代こそ失業率が高く、就職難に見舞われている。

【さらなる消費税増税への布石か】

国民の非難の声を察してか、藤村官房長官は「まだ結論が出たわけではない」と火消しに努めている。政府は、「社会保障と税の一体改革」で2010年代の半ばまでに消費税率を10%に引き上げる方針を決定している。

今回の68歳案は、うがった見方をすれば、「これほど年金財政はひっ迫しているのだから」という脅しと引き換えにさらに消費税をアップしようという布石ともとれる。復興増税と連動した負担増へ一気に進もうという流れだとしたら、これまた許せない。



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

「ステイプ・ジョブズが教えてくれたこと」

1 最近の世界のニュースの一番は、すい臓がんで56歳の若さで10月5日亡くなったアップル社の創始者、ステイプ・ジョブズのことである。

望まれない子供として生を受けたジョブズは、養親のもとで育てられ、大学に入るも中退。仲間と独学でインターネットの研究を行い、アップル社を創設。一躍世界のトップ経営者に躍り出る。しかし、社内内部紛争から、アップル社を放逐される。

その後、ピクサー社を作り、トイ・ストーリーをはじめ数々のヒット作を制作。再び、アップル社に迎え入れられ、iPod、iPhone、などのヒット作を世界に送り出した。

2 その人物像については、賛否両論があり、決して万人が人格者として賞賛する人ではないようである。しかし、本当の意味で、我々の生活とビジネスを大きく変えた天才実業家であることを否定するものは誰もいない。天才の急逝を惜しむ声は、いまだやまない。

3 ジョブズは、「カコーラの社長をヘッドハン特したとき、「お前はいままで砂糖水を買って生きていくのだ。世界を変える仕事を一緒にやりたいと思わないのか。」と言ったという（砂糖水を一生売る仕事もすばらしいが…）。アールナイチンゲールの言葉、「我々は我々の考えている通りの人間になる（We become what we think about）」を想起させる。ジョブズは、自分が考えたからこそ、考えた通りの世界を変える人になったのだらう。

4 2005年のスタンフォード大学卒業式でのスピーチで、ジョブズは、エリートたちに次のように語りかける。
<http://sago.livdoor.biz/archives/50251034.html>。
Stay hungry. Stay foolish. (ハングリー精神を忘れるな、いつまでもバカでいいぞ)

Keep looking. Don't settle. (探し続けなさい、決して現状に安住するな)
「君たちの時間は限られている。だから、誰かの人生を生きることと時間を無駄にしてはいけない。独断的な意見に惑わされ、誰かの思い通りに生きて行ってはいけない。誰かの意見に自分自身の声をかき消されてはいけない。そして最も重要なことは、自分の心と直観を信じて突き進む勇氣を持つ事だ。心と直観はなぜだか、君が本当になりたいものをすでによくわかっているものだ。それ以外のことは全て二の次でいい。」
スタンフォード大学でのスピーチは感動で身震いがした。ご冥福を祈る。

【編集後記】—本ニュースでは、連載『メンタルヘルスを考える』をはじめとして、さまざまな角度からメンタルヘルス対策について論じてきました。2008年に施行された『労働契約法』により企業・事務所にとってこの対策が努力義務ではなく法的義務として課せられるようになった

ためです。そこで弊事務所としてこの取組強化をめざし、来年2月8日（水）午後1時～3時、「メンタルヘルス研修（管理職対象）」を実施することといたしました。講師は、吉野真人先生（内科医・産業医）と弊事務所代表社員・沖利彦です。詳細は来月号でご案内いたします。（N）

今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 「健康診断で再検査となった従業員への対応」
- 3面 メンタルヘルスを考える 「安全配慮義務について③」
- 4面 年金相談の現場から 「第三者委員会申立てで求められる可能性と限界」

- 5面 「行政書士の事件簿」 「『家族滞在』の在留資格を持つ者を就労させたいのですが」「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 「営業時間が長い事業における所定勤務時間の設定」「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載



健康診断で再検査となった従業員への対応

Q 定期健康診断の結果、Aさんは体重150kg、血圧220で再検査の判定でした。Aさんは再検査を受けようとしませんが、会社はどのように対応したらよいですか。

A 高血圧は、血圧が正常範囲を超えて高く維持されている状態です。高血圧自体の自覚症状は何もないことが多いようですが、虚血性心疾患、脳卒中、腎不全などの発症リスクがあるとされています。生活習慣病のひとつで、肥満、高脂血症、糖尿病との合併症は「死の四重奏」「インスリン抵抗性症候群」などと称されていました。現在メタボリックシンドロームと呼ばれています。

血圧220は、Ⅲ度(重症)高血圧にあたる数字です。Aさんの病状によりますので、一概には言えませんが、薬物療法、食事療法、運動療法などにより治療が必要であると思います。高血圧との合併症である脳・心臓疾患につながる所見はなかったのでしょうか。命と健康にかかわることですから、従業員に再検査を受けるよう勧奨してください。健康診断の事後措置として、事業者は健康診断の結果について医師から意見聴取し、労働者の就業上の措置を講じる必要があると労働安全衛生法第66条の5に定められています。

1 健康診断の事後措置

厚生労働省は「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」で、再検査や精密検査を行う必要がある労働者に対して、「受診を勧奨するとともに、意見を聞く医師等に当該検査の結果を提出するよう働きかけることが適当である」としています。事業者は、労働者に再検査の勧奨をするだけで義務の履行は終了ですが、労働者が再検査を受けず、会社が従来どおりの労務提供を受領し続け、その病気が原因で労働者が死亡したような場合には、安全配慮義務違反を理由に、民事損害賠償を請求される可能性もあります。

また、事業者は、実施した健康診断の結果に基づき、労働者の健康を保持するための必要な措置について、医師または歯科医師の意見を聴くことになっています（労働安全衛生法第66条の4）。

さらに、事業者は、医師または歯科医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、その労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等々の措置を講じなければならないことになっています（労働安全衛生法第66条の5第1項）。

2 再検査の受診義務はあるか

労働安全衛生法で定められた健康診断は、労働者に受診義務がありますが、再検査などの法定外の健康診断については、受診義務があるかどうか問題になります。就業規則等に規定がある場合は、就業規則等が合理的なものである限り、それに基づいてなされた法定外の健康診断の指示について、労働者は受診義務を負うことになります。就業規則に規定がない場合でも、受診義務を認めている判例があります。合理性・相当性がある場合（会社の健康管理義務を尽くすため必要な場合）には、会社は、従業員に受診命令を出すことができると考えられています。再検査を受けないようであれば、「何月何日までに必ず受診し、受診結果を知らせるように」指示して下さい。

3 再検査の費用負担

再検査や精密検査の必要性が指摘された場合、再検査等に必要となる費用を誰が負担するかについては、法律に特別な定めがありません。従って、労使の協議や就業規則などの定めによります。労働者が負担する場合、健康保険に加入していれば、医師の診断による再検査や精密検査については健康保険が利用可能です。

4 労災保険の二次健康診断等給付

一次健康診断の結果、血圧検査、血中脂質検査、血糖検査、肥満指数（BMI）検査のすべての項目が異常の所見となった場合は、労災保険の二次健康診断等給付を受給することができるため、無料で受診することができます。

労働基準監督署に、「二次健康診断等給付請求書」を提出すると、二次健康診断と特定健康指導に要する費用が労災保険から現物給付方式で支給されます。二次健康診断とは、脳血管および心臓の状態を把握するために必要な検査です。特定健康指導とは、二次健康診断の結果に基づき、脳・心臓疾患の発生予防を図るため、医師又は保健師の面接により行われる保健指導です。

5 二次健康診断後の措置

二次健康診断の結果を受けて、事業者は、労働者の就業上の措置に関し、その必要性の有無、講ずべき措置の内容等に係る意見を医師等から聴く必要があります。

・就業区分は、①通常勤務、②就業制限、③要休業の3つです。

①通常勤務は、通常勤務でよく特段の措置を講じなくともよいものです。

②就業制限は、勤務に制限を加える必要のあるものです。勤務による負担を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じます。

③要休業は、勤務を休む必要のあるものです。療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じます。

医師から「就業制限」と判断された場合は、「就業上の措置の内容」について具体的に医師から意見を聴取するようにして下さい。具体的内容を書面に記載してもらうのがよいでしょう。

事業者は、適切に意見を聴くため、必要に応じ、意見を聴く医師等に対し、労働者に係る作業環境、労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様、作業負荷の状況、過去の健康診断の結果等に関する情報及び職場巡視の機会を提供し、また、健康診断の結果のみでは労働者の身体的又は精神的状態を判断するための情報が十分でない場合は、労働者との面接の機会を提供することが適当です。



「行政書士の事件簿」

行政書士 鎌田 勝典

「『家族滞在』の在留資格を持つ者を就労させたいのですが」

【「家族滞在」とは】

家族滞在という在留資格は、一定の在留資格をもって日本に在留する外国人の扶養家族を受け入れるために設けられたものです。

①「一定の在留資格」とは、「教授」「芸術」「宗教」「報道」「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興業」「技能」「文化活動」「留学」を指します。
 ※「外交」「公用」「技能実習」「研修」「短期滞在」「特定活動」は「一定の在留資格」に含まれません。
 ②「扶養家族」とは、配偶者、子を指します。「配偶者」の場合は原則として同居を前提として相手方の配偶者に経済的に依存している状態であること、「子」の場合は親の監護教育を受けている状態をいいます。
 ※「配偶者」は内縁の配偶者を含みません。「子」は養子、非嫡出子が含まれ、成年に達した者も含まれます。

したがって、家族滞在は、原則として、その扶養者である配偶者又は親が日本に在留する間に限って、日本に在留することが認められる在留資格です。

【就労のためには資格外活動許可が必要】

もともと家族滞在は就労を目的とした資格ではありませんから、就労するためには資格外活動の許可を入国管理局から受ける必要があります。許可を受けた場合でも、風俗営業等の就労は認められず、また、労働時間は週28時間以内でなければなりません。

資格外活動許可を受けずに就労させた場合、当該外国人は国外退去処分の対象となり、雇用主は不法就労助長罪に問われる可能性がありますので注意してください。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第32回)

■「雇用か？ 外注か？」(その2)

コスト削減の有効策として利用される「アウトソーシング」では、「人件費」ではなく「業務委託費」となることから「消費税」が発生することは前回お話ししました。

さて、雇用主サイドでは、もうひとつ大きな違いがあります。それが社会保険料です。詳しい内容は社労士さんにお任せするとして、簡単にいえば、「給与」ではないので社会保険料が発生せず、「法定福利費（会社負担分）」が発生しないことになり、コストが削減できます。

片や、雇用者サイドでは、消費税が発生しても収入が免税点（1千万円）を超えなければ、消費税の納税義務は発生しません。また、社会保険料が発生しないので、天引きされる金額が少なくなり、手取りが増えます。

「これは、双方美味しいじゃなイカ？」
ところが、雇用者サイドには後々、問題が発生します。



税理士 関根 忍

税務で言えば、「給与所得控除」が使えないため、実際の経費が従来の控除を超えないと、所得税が増えます。通常、「会社員」としての業務に変更はないわけですから、文房具や交際費・交通費などと経費の内容は限定されるので、給与所得控除を超えることは稀でしょう。

また、国民健康保険や国民年金への加入により、社会保険料が全額自己負担となり、場合によっては国民健康保険と国民年金の合算額が、給与所得の場合の社会保険料自己負担額を超えるケースが考えられます。さらには、いざ年金を受け取る年齢に達した場合、厚生年金の上乗せが無いので、受け取る年金額は会社員のそれよりも少なくなる場合があります。

また、雇用主にも「租税回避認定」の危険性があります。またしても、消費税の問題です。

(つづく)