

宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒903-0821

那覇市首里儀保町 2-36 安里ビル 202

TEL：090-8626-0074 (携帯)

FAX：098-886-5134

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp



仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「物事は珍しいと値打ちが出る。」

ペトロニウス「サテュリコン」(60年頃)

ラテン より

2000年も前から「珍奇なもの」「珍しいもの」が「価値あるもの」として認められていたという証拠のような名言です。

もともと社会というものは「停滞」よりは「変革」を、「固定化」よりは「流動化」を望むものですし、ニュースやトピックスになるのは「変わったもの」「変なもの」です。

その「変なもの」が社会を進歩させ、改革してきたのですから、歴史に学ぶとしても、やはり「変な道」を選ぶことから始まる変化があるのが事実なのでしょう。

中小企業では「大幅な変革は命取りになる場合がある。」とか「今までなんとかこなしてきたのだからこれからもこのままでいい。」といった現体制の保護論が主体となることがありますが、この間にも世間はどんどん動いていってしまいます。その流れに乗り遅れることが一番の失敗となることが多いのです。

さて、あなたは「変わったものや変わったことは博打っぽくてなじめない」人なのでしょうか？それとも「変わったことに値打ちを見出す」人なのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

改正雇用保険法案のポイント

◆ 雇用保険法が改正されます！

雇用保険制度の安定的な運営を確保し、直面する諸課題に対応するための改正雇用保険法案が、今通常国会で審議され、平成19年4月(以下に掲げた項目については10月)から施行される予定です。ここでは、改正案の主な内容をご紹介します。

◆ 被保険者資格・受給資格要件の一本化

短時間労働被保険者とそれ以外の被保険者の区分がなくなり、被保険者資格が一本化されます。

現行では、1週間の所定労働時間が20～30時間の労働者は短時間労働被保険者という区分に該当し、失業給付(基本手当)を受給するための被保険者期間は12カ月(短時間労働被保険者以外の一般被保険者は6カ月)でしたが、受給資格要件は被保険者期間6カ月に一本化されます(ただし、自己都合等による離職の場合の被保険者期間は12カ月)。

◆ 育児休業給付制度の拡充等

休業前賃金の40%(休業期間中30%、職場復帰6カ月後に10%)から暫定的に50%(休業期間中30%、職場復帰6カ月後に20%)となります。

◆ 教育訓練給付の対象範囲の見直し

教育訓練給付の受給要件を、当分の間、初回のみ緩和(3年→1年)されます。

現行では、教育訓練給付を受給するためには被保険者期間が3年以上なければ支給を受けることができませんが、教育訓練給付金の支給を受けたことが

ない者に限り、1年以上あれば、教育訓練給付金の支給を受けることができますようになります。

パート労働者に健康保険も適用か？

◆ 厚生年金と健康保険の両保険適用を検討

現在、パート労働者に対して厚生年金の適用を進める際に、健康保険制度への加入も同時に進めることが検討されています。

年金の場合は、保険料が増えれば加入者が将来受け取る年金が増額されるため、パート労働者からは比較的理解が得やすいといえますが、健康保険の場合、保険料が増えても医療サービスの内容や自己負担額には変わりはなく、負担が増えるだけなので、具体化に向けた議論はかなり難航する可能性があります。

◆ 負担保険料は年額約 55,000 円

新たな保険料の負担を強いられるのは、サラリーマンの妻が多く、パート勤務で年間 120 万円稼いでいる場合、健康保険料の負担は年間 55,000 円程度になるとする試算結果を厚生労働省は出しています。厚生年金保険料と合わせると、給与から控除される金額が増額され、パート労働者にとっては収入減につながります。

また、厚生年金保険の適用条件を、現行の労働時間の週 30 時間以上から週 20 時間以上に広げる検討もなされており、労働時間そのものを減らすパート労働者が出てくる場合も考えられそうです。

◆ 保険料負担が減る世帯は

夫婦が 2 人ともパートやアルバイト等の非正社員で、国民健康保険に加入している場合は、健康保険加入により、保険料が減額になる場合があります。国民健康保険にはない制度を受けることができるようになる上に、1 年間の保険料も、世帯で約 33,000 円減額になるとする試算が出ています。

◆ 健康保険加入で受けられるサービス

被扶養者としてサラリーマンの健康保険に加入している場合に比べると、いくつかの給付等のサービスが増えます。私傷病等で仕事を休業する場合には「傷病手当金」を申請することにより収入の約 60% の休業補償を受けることができ、また、女性の場合は「出産育児一時金」に加えて「出産手当金」が、

産前・産後休業の期間受け取れます。育児休業をしている期間には、保険料の免除もあり、いくつかメリットもあります。

見直される 65 歳以上の介護保険料

◆ 急激な負担増を抑制するには

厚生労働省は、65 歳以上の介護保険料の体系を見直す検討に入ったそうです。保険料は、現在、加入世帯の課税所得によって分かれています。こうした「階段型」の設定では加入者の所得が少し増えただけで保険料の段階が上がり、負担が大きく増えるケースがあります。

このため、所得に応じて緩やかに保険料が増減する体系に改めるよう検討することです。ただ、高齢化に伴い介護に必要な保険料の総額は今後も増えることが確実で、負担を緩和するには無駄な給付をなくすなど、介護費そのものの抑制が急務となってきます。

◆ 「階段型」から「斜面型」に

現行の保険料は、本人が住民税非課税で家族に納税者がいる人を基準とし、課税所得の状況によって段階的に負担を増減しています。例えば、世帯全員が非課税なら基準より 25%、生活保護世帯なら 50% も安くなります。逆に、本人が納税者なら 25% 以上高くなり、基準額は市町村ごとに異なります。

厚生労働省は、保険料の体系を現行の「階段型」から、加入者の所得の変化に応じて保険料も緩やかに増減する「斜面型」に近い形に切り替える案を軸に検討しています。体系を改めても、加入者から集める保険料の総額は同額を維持したい考えですが、ある時点で負担が急激に増えるケースはなくなると考えられます。

保険料体系の見通しの背景にあるのが、高齢化に伴う介護費の増加です。介護保険料は見直しのたびに上昇しています。加入者の所得段階が上がった場合の負担額が増加し、急激な負担増になるケースが多くなっています。さらに、税制改正（老年者控除の廃止など）の影響で 2006 年度は収入が前年度と変わらなくても、自動的に課税対象となり保険料負担が重くなった世帯も多くなっています。

◆ 無駄な給付抑制が不可欠

厚生労働省は、高齢化による今後の介護保険料負

担の増加を抑えるため、制度を運営する市町村に対し、介護給付の無駄をなくすための適正化策の徹底を要請しました。市町村の約7割は、ケアマネジャーが作成した介護計画を点検していないなど、過剰請求などに対する監視が甘いといわれています。

介護保険料は、不正請求が毎年数十億円規模に達しています。厚生労働省は、2004年から適正化策を実施するよう市町村に求めてきましたが、実際には人員不足などを理由にまったく実施していない市町村もあります。このため、全国の市町村に対し、実施を徹底するよう強く求め始めたのです。

制度の支え手を増やすため、介護保険料を負担する人を、現在の40歳以上から、20歳または30歳以上に広げる案も検討されていますが、実現するかは不透明です。保険料の負担の増加を抑えるためには、サービスを効率的に提供し、無駄な給付を抑制することが不可欠といえるでしょう。

営業車の駐車違反に関する会社の責任

◆ 駐車料金の支給がない場合、反則金の支払いはあるか？

社員が営業車でセールス中に駐車違反で反則金をとられてしまいました。会社は経費節減と称して駐車料金を支給しないため、やむなく路上駐車していました。「反則金は自分で払え」と会社は主張していますが、会社が負担しなくてもよいのでしょうか？

◆ 改正道路交通法による駐車違反取り締まり強化の柱

1. 放置車両の取り締まり事務の民間委託を開始
2. 車両の使用者責任を強化。放置違反金の納付命令を可能に
3. 放置違反金を納付しなければ滞納処分も可能に
4. 放置違反金を納付しなければ車検が受けられず

道路交通法改正により、昨年6月から駐車違反取り締まりの民間委託が始まり、同時に短時間の車両放置も摘発対象となりました。これにより、短時間駐車している営業車の違反が取り締まられるケースも増加しています。

◆ 会社負担の放置違反金

違反を摘発しても、運転者が出頭せず、車両である会社も「誰が運転していたかわからない」などと

釈明する例が増えているようです。これでは「逃げ得」という不公平感を助長してしまいます。そこで、運転者が出頭しない場合、使用者に放置違反金の支払いを科すことになったのです。会社に科される放置違反金は反則金と同額です。会社が支払いを拒めば当該車両の車検が受けられなくなり、営業活動への影響も出てきます。

会社は、民法715条により、社員が不法行為をしないよう指導する義務と、不法行為があった場合に代わりに責任を負うこととされています。違反駐車の場合、本来は運転者に支払い義務がありますが、会社が駐車料金を支給しないような場合には、運転者の不法駐車を助長していたともいえそうです。

◆ 今回のケースでは

今回の例では、会社が反則金を負担し、その上で社員が違法駐車をしないよう駐車場を確保してあげることや、駐車料金を支給する仕組みを作ることも求められそうです。

ただ、会社は法令順守の徹底を訴えているのに、社員が駐車違反を繰り返しているような場合は事情が異なります。本人が違反金を支払わない場合や、注意をしても改善しない場合は、懲戒処分や減給処分を受けても、社員は対抗できない可能性があります。

(ポイント)

1. 駐車違反で運転者が出頭しなければ、会社に支払い責任の可能性はある
2. 会社には、社員が違反をしないルールづくりが求められる

出張先で飲酒中のケガは労災の対象になる？

◆ 出張先の反省会で酒を飲み転倒！

泊まりがけで出張した社員が、夜、上司と反省会と称して飲酒していたところ、酔って転んでケガをしてしまいました。お酒を飲んでいただけとはいえ、出張中の行為であるため、労災と認められるのでしょうか。

◆ 労災認定のポイント

労働者が負傷や死亡した場合、労災になるか否かはまず労働基準監督署長などが認定します。認定さ

れず、異議があれば処分取り消しを求める行政訴訟とすることも可能です。

労災保険法などの解釈によると、労災認定の可否は、「業務遂行性」（労働者が労働契約に基づいて事業主の支配下にある状態かどうか）、「業務起因性」（業務と傷病との間に相当因果関係が存在するかどうか）の観点から判断されます。

◆ 出張中は通常よりも業務性の範囲が広い

飲酒時の労災が認められるかは、どの程度「業務遂行性」があるかで異なります。通常の就業日であれば、飲酒が業務性を帯びるのは、会社が費用を負担した接待や、出席が義務付けられた会合などに限られます。それ以外は上司との飲酒でも業務性が認められる可能性はほとんどないといえます。

しかし、出張中は仕事後の飲酒でも通常業務より業務性が認められるケースが広がります。出張では全般的に事業主の支配化にあると考えられ、食事など現地で必要な行為も同様です。宿舎内での飲酒や、飲食施設がない宿舎から近所へ出かけて飲酒した場合も業務中と認められる可能性は高く、上司が同行しているかどうかは問われません。

◆ 裁判例では

1993年の福岡高裁判決では、出張中に宿泊施設内で同僚と飲酒し酔って階段で足を踏み外し、頭部を強打して死亡した会社員の事例を労災と認定しました。「宿泊施設での飲酒は慰労と懇親の趣旨であり、出張に伴う行為」と判断されました。

一方で、出張時でも事故原因が業務と無関係なら労災と認められないケースもあります。

1999年の東京地裁判決は、出張先での送別会で泥酔し一度宿舎に戻った後、近くの川で、全裸で水死しているのを発見された会社員の事例で、「事故は自らの意思で外出した結果で、業務起因性がなく労災とはいえない」と判断しました。

出張中は、通常より広く業務性が認められ、宿舎で普通に飲んでのケガであれば原則として労災と認められる可能性も高いですが、仕事から逸脱した状態では労災と認められない可能性が高いといえます。

定年年齢を上げるともらえる奨励金

◆ 「定年引上げ等奨励金」とは

昨年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、

多くの企業で再雇用制度等の導入が行われましたが、国はその先をみており、65歳以上、さらには70歳まで働ける制度の普及を進め、最終的にはいつになっても働ける社会の実現を目指しているようです。

この政策を推進するため、平成19年度より「定年引上げ等奨励金」制度（平成19年度の予算が国会で成立後、政令の改正を根拠として施行、一部変更となる場合あり）が創設されることとなりました。

この奨励金は、以下の2種類で構成されています。

◆ 中小企業定年引上げ等奨励金

事業主（常用被保険者数300人以下）が就業規則等により定年引上げ等（65歳以上への定年引上げまたは定年の定め廃止）を実施した際に、その経費として一定額を1回に限り支給します。

また、70歳以上への定年引上げまたは定年の定め廃止を実施した場合には、1回に限り上乗せして支給されます。

* 65歳以上への定年引上げ又は定年の定め廃止

（企業規模ごとの受給額）

1～9人：40万円

10～99人：60万円

100～300人：80万円

* 70歳以上への定年引上げ又は定年の定め廃止

<上乗せ額>

（企業規模ごとの受給額）

1～9人：40万円

10～99人：60万円

100～300人：80万円

◆ 雇用環境整備助成金

事業主（常用被保険者数300人以下）が、定年引上げ等を実施後1年以内に、55歳以上の常用被保険者に対して研修等を行う場合、その研修等に要した経費の2分の1を当該事業主に支給します。

支給対象となる研修等とは、以下の条件にいずれも該当することが必要です。

1. キャリア・コンサルティングや定年退職等に伴う意識改革など、事業主の雇用する常用被保険者の雇用機会の確保等、職業生活の充実に資するものであること
2. 実施時間が合計で7時間以上（複数組み合わせ可能）であるもの
3. 法令違反や反社会性を助長する内容等でないもの

4. 計画について、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の理事長の認定を受けたものであること

行列のできる労働相談所

課長職にある者から時間外・休日出勤手当を要求された。拒否できるか。

<< 回答 >>

● 管理監督者に該当しなければ支払いが必要

<< 解説 >>

労基法で定めた労働時間を超えて労働させる場合は、三六協定の届出と残業を命じることのできる就業規則の規定、そして残業をさせた場合は、割増賃金の支払いが必要になります。

しかし管理監督者については労働時間、休憩、休日に関する規定は適用されないため、三六協定がなくても時間外労働や休日労働などを行わせることができ、深夜残業以外の割増賃金を支払う必要もありません。

労基法でいう管理監督者としての「監督もしくは管理の地位にある者」とは、一般的には部長、工場長など労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者として、役職名だけでなく実態で判断されます。

具体的な判断としては、都市銀行などにかかわる解釈例規で、次の者が監督または管理の地位にある者に該当するという例を示しています。

- (1) 取締役などの役員を兼務する者
- (2) 支店長、所長など事業場の長
- (3) 本部の部長等で経営者に直属する組織の長
- (4) 本部の課またはこれに準ずる組織の長
- (5) 大規模支店または事務所の部・課などの組織の長で、(1)～(4)と同格以上の者
- (6) (1)～(4)と同格以上の者で(1)～(3)または(5)のうち(1)～(3)と同格以上の者を補佐し、かつその職務の全部か相当部分を代行または代決する権限を有する者
- (7) (1)～(4)と同格以上の者で経営上の重要事項

に関する企画立案などの業務を担当する者

■ 役職名に関係なく労働実態によって判断

以上の例からみると、役職名をつけているかとか役職手当を支払っているからといって、そのすべてが監督または管理の地位にある者に該当するわけではないこととなります。

課長という名称に関係なく、実態が問われるのです。

労働時間や労務管理が一般労働者と同じようになされ、課というひとつの組織の長でもなく、部下もなく権限もないということであれば労働者と何ら変わりはないため、時間外労働の管理と残業手当の支払いが必要になります。

また、管理監督者に該当しても深夜労働に対する割増賃金の支払いは必要となります。

※ 根拠条文：労基法第36条、37条、41条
昭和52.2.28 基発第104号の2
昭和63.3.14 基発第150号

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「越人(えつじん)は越(えつ)に安(やす)んじ、楚人(そじん)は楚(そ)に安んず。」

『荀子(じゅんし)』荣辱(えいじょく) より

「越の人は自分の国が一番良い国だと思ひ、楚の国の人には楚の国が一番いい国だと思っている。」という意味。日本の「住めば都」に近い意味でもあります。どちらかといえば「井の中の蛙大海を知らず」の意味でも使われます。

もともと人間というものには「自分の身の周りのことにしか思いが至らない」ものであることも事実。よほどの自覚をもって行動しなければ、会社の常識＝社会の常識といった狭い視野しかもてないようになってしまいます。

肩を寄せ合って貧困に耐えるのが美徳、なんて思い込んだ企業には、その先に進むことはほとんど無理になってしまいます。

「自国(会社)の美点を知り、他国(世間・社会)の美点も知る。」ことが企業発展の鍵だともいえるでしょう。