

# 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」

「悪徳の坂道は緩やかである。」

セネカ「憤怒論」(60年頃) ラテン より

人間が墮落していく道筋と言うものは、決して急変するものではないようです。日々の流れにのって少しずつ悪化していくものは、なかなか気付かないものです。ある日、誰かが「かなり悪い状態になっているんじゃないか？」というまでは誰も気付かないということもままあるようです。

昔、国民の所得を倍増する、といった政治家がいましたが、はじめは誰も信じませんでした。しかし年7%の増加を10年続ければ立派に倍になることが判りました。同じように前年対比で5%ずつの減少で10年推移すれば、今の数字の60%しか達成できなくなるのも事実なのです。前年対比5%減、などというのは、よく耳にする数字です。

昨日よりもちょっと悪い状態になった、という繰り返し、取り返しのつかない状態になるのは、意外と早いものなのです。

さて、あなたは「ちょっと位の悪化ならそのうち何とかなる」と考えるタイプですか？それとも「小さいうちから手を打っておけば何とかなる」というタイプでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

## 改正高年齢者雇用安定法施行から1年、 企業の状況は？

### ◆60歳以降の雇用確保実施企業は約98%

改正高年齢者雇用安定法の施行で60歳以降の雇用確保が事業主に義務付けられた2006年4月以

降、約98%の企業で再雇用や定年の引上げなどの措置を講じていることが、労働政策研究・研修機構の調査でわかりました。

高齢者の雇用確保は、改正高年齢者雇用安定法に基づく措置です。定年が65歳未満の企業は、年金の支給開始年齢の段階的引上げに合わせ、1. 定年の引上げ、2. 再雇用制度や勤務延長制度など継続雇用制度の導入、3. 定年廃止のいずれかを選ばなくてはなりません。

### ◆「元管理職」の処遇に悩む企業

この調査は、2006年10月1日時点における制度の整備状況を各企業に聞いたものです。従業員300人以上の民間企業5,000社に質問票を送付し、1,105社から回答を得たそうです。調査結果では、定年後の再雇用制度を導入している企業が91.3%に上りました。勤務延長制度や定年の引上げなどを導入した企業と合わせると、98.4%の企業が、何らかの措置を講じていました。

継続雇用する対象者については、72.2%が「健康や働く意欲、勤務態度などで基準に適合する者」と条件付きで対象としており、「希望者全員」としている企業は24.6%にとどまりました。高年齢社員の処遇で困る点では「担当する仕事の確保が難しい」(39.6%)、「管理職経験者の扱いが難しい」(38.9%)、「継続雇用後の処遇の決定が難しい」(24.5%)、「高齢社員を活用するノウハウがない」(19.1%)などが上位を占めています。

同機構は、「制度は出来上がったが、今後は再雇用した人の活用方法や、現役社員との関係、勤務形態を整備していく必要がある」と指摘しています。

## 派遣契約期間満了前でも 直接雇用は可能？

### ◆派遣先が「すぐに直接雇用したい」

大学卒業後、派遣社員として就職。今の派遣先は仕事も楽しく、派遣社員として長く働きたいと思っていた矢先、派遣先から「正社員にならない？」と言われました。まだ、派遣契約期間が満了していませんが、応じてよいものなのでしょう。

### ◆契約期間満了前では契約違反に

派遣社員は、派遣元の人材派遣会社と一定期間の雇用契約を結び、派遣先企業で派遣社員として働きます。人材派遣会社は派遣先企業と派遣契約を結んでおり、派遣労働は二重の契約関係が成立していることとなります。

派遣契約期間の途中に、派遣先が派遣社員を正社員として直接雇用することについては、原則やむを得ない理由がない限り認められないとされており、冒頭のような例は「やむを得ない理由」となる可能性は低く、派遣社員と派遣先は契約違反として派遣元から損害賠償を請求される可能性があります。

### ◆契約を途中で解除するケースも

2005年度の厚生労働省の調査によれば、事業報告書を提出している全国約31,000の派遣元事業所において、派遣労働者は約320万人と増加傾向にあります。

ただ、団塊世代の大量退職などもあり、企業において正社員雇用が一部で拡大する中では、派遣社員も、不安定な派遣社員より正社員になることを望む人が多く、派遣先企業から「すぐ直接雇用したい」との要望があった場合、派遣会社（有料職業紹介事業の許可を受けているものに限る）は直接雇用後の年収の一定割合を「紹介手数料」として派遣先から受け取り、契約を解除するケースもあります。

### ◆紹介予定派遣の活用も

契約期間が残り少ない場合は、派遣先企業に契約満了まで待つてもらうことが多くあります。当初から派遣先での就職を目指す場合には、2004年に法整備がなされた「紹介予定派遣」制度があります。同制度は一定期間（最長6カ月）派遣社員として働いた後、派遣先企業・派遣社員双方が直接雇用を望めば認められます。

ただ、厚生労働省の調査によれば、紹介予定派遣で直接雇用に結びついたのは約6割にとどまっています。一定期間経過後の直接雇用は派遣先企

業の義務ではなく、必ずしも直接雇用に結びつくとは限らないので、派遣労働者は注意が必要です。

## 転職が決まったのに 退職願が受理されない…

### ◆退職が認められないのはなぜ？

好景気で企業の人手不足感が強まっていることにより、社員の引き留めが増加傾向にあるようですが、自分の評価が悪くなることを恐れた上司が、特に理由もないのに部下の退職を認めないというケースもあるようです。

### ◆意思表示後2週間で退職可能

民法627条1項は「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。」と規定しています。正社員のように雇用期間が特に決まっていない場合、原則として、退職の意思表示から2週間経過すれば、法的にはいつでも退職することができます。

### ◆退職の意思は口頭で伝えてもよい

退職願を受け取ってもらえない場合は、口頭でも構いません。ただし、後で「言った」「聞いていない」というトラブルを避けるためには、口頭で伝えた内容を文書にして内容証明郵便で送るのが確実です。

もっとも、多くの企業では就業規則で退職の手続きについて定めており、それに従うのが無難であることは言うまでもありません。法的には問題がなくても、労使双方に感情的なしこりを残してしまい、退職金の不払いや必要書類の出し渋りなどのトラブルにつながるケースがあるためです。

直属の上司と話して埒があかない場合は、役職者や人事部長に、直接、退職の意思を伝えるのも1つの手です。

### ◆雇用期間が決められている場合は 注意が必要

労働契約によって雇用期間が決められている場合は注意が必要です。最初から一定期間働く事を約束しているのですから、労働者側の勝手な都合で退職してしまった場合、会社側に損害賠償を求める権利が発生することもあります。

## 75歳以上を対象とした新・医療保険制度

### ◆来年4月から「後期高齢者医療制度」がスタート

2008年4月から、75歳以上の高齢者を対象とした医療保険制度（後期高齢者医療制度）が動き出す予定です。開始まで1年を切りましたが、詳細が決まっていない点もあり、中身はよく知られていないようです。保険料負担や医療の内容はどのように変わのでしょうか。

### ◆保険料は厚生年金受給者で平均「月約6,200円」か

新制度は、2006年6月に成立した医療改革関連法で導入が決まりました。複数の病気を持つことも珍しくない75歳以上を、現役世代の医療保険と別建てにし、効率化を進めて医療費を抑制するのがねらいです。都道府県ごとに全市町村が参加する広域連合が運営予定のため、保険料も都道府県単位で決定します。

保険料については、各広域連合で保険料を定める条例が今秋以降でないと制定できない見通しで、保険料負担額は今のところ不明です。ただ、厚生労働省が公表している全国平均の保険料の目安が手掛かりとなり、「年208万円」という平均的な厚生年金受給者の場合、保険料の目安は「月約6,200円」となります。また、75歳未満の配偶者がいる場合は別途配偶者の保険料も支払いますので、今よりも負担増になると見られています。

全般的には地域や所得の状況によって負担が増えるか減るかは一概には言えませんが、明確に負担増になる人もいます。会社員の子供の被扶養家族になり、子供の会社の健康保険を利用している高齢者です。従来は高齢者自身は保険料を負担していませんでしたが、新制度では年金収入に応じた保険料を負担する仕組みに変わります。急な負担増を防ぐため、制度加入時から2年間は本来の保険料の最大半額（定額部分）となります。

### ◆医療保険・介護保険の合計負担額に上限設定

病院や診療所で治療を受けたとき、窓口での患者負担はどのようになるのでしょうか。75歳以上の場合、かかった医療費の原則1割を負担するというのは従来と同じです。所得が現役並みに多いと判定された場合は、現役世代と同様の3割負担となることも変わりません。

2008年4月の新制度からは、医療保険と介護保険の患者（自己）負担の合計額に上限が設けられます。これまでは、医療と介護それぞれに1カ月

当たりの負担上限などが決まっていたのですが、医療と介護の両方を利用している方の負担が著しく高額にならないよう、年間の合計額にも上限を設けることにしました。

一般の合計負担額の上限は年間56万円で、これを超えると超えた分が戻ります。ただし、利用者の側から役所に申請しないと戻ってこない仕組みになりそうです。

## 6月から住民税がアップ

### ◆6月は5月より税金が増えている？

6月の給与明細を見ると、税金が5月より増えていることに気が付いた方がいると思います。国（所得税）から地方（住民税）へ税源移譲が行われた結果、多くの家庭で所得税が1月から先行して下がったのに対し、住民税の増加は仕組み上、毎年6月から反映されるためです。定率減税廃止による税負担の増加も重なりました。

### ◆「税源移譲」とは？

税源移譲とは、補助金に代わる地方公共団体の新たな財源として、国が集めている税金のうちの一定の部分を、地方が集めることができるようにすることです。国と地方の税財政改革（三位一体の改革）の柱の1つです。

国税の一部を減らして地方税を増やすということなので、納税者の負担は増えないとされています。現在の自治体は国から補助金や地方交付税交付金などをもらって行政サービスの財源を補っています。三位一体改革は原則として補助金の削減に見合う額を、国から地方への税源移譲で補うことにしています。ただ、この方法ではもともと住民税の納税額が多い地域に財源が集まるという弊害があり、大都市と地方の自治体で格差がつかないように、公平に税財源を分け合う方法が求められます。

### ◆暮らしへの影響は？

所得税は従来の4段階から6段階になり、最低税率は10%から5%に下がりました。住民税は一律10%に変わりました。この結果、大半の世帯で所得税が減り、住民税が増える結果になります。所得税と住民税を合わせた納税者の負担額は原則変わりません。

定率減税の全廃の影響も大きなものです。所得税では所得の20%（上限25万円）、住民税では15%（同4万円）が減税となっていました。2006年分からは半減され、2007年分からは全廃となりま



した。残っていた半分の控除がなくなると、所得税は最大で年12万5,000円、住民税は最大で年2万円増税になります。

ではなぜ、6月から変化が起きたのでしょうか。所得税は1月から変わるのに対し、住民税は前年の所得に応じて翌年の6月以降変化します。このため、大半の世帯では1月から所得税が減っていましたが、6月からは住民税率の上昇と住民税分の定率減税廃止が影響し、税負担が増えることになったわけです。

## 行列のできる労働相談所

### 出向は業務命令として命じることができるか。

#### << 回答 >>

- 在籍出向は命じられ、転籍出向は同意が必要。

#### << 解説 >>

出向は、現在働いている会社から別の会社へ移って働くことをいうが、これには2つのパターンがあります。

現在の会社に籍を残したまま一定期間出向先で働き、また元の職場に戻るとした場合の「在籍出向」と、現在の会社を一度退職して新たな会社に再就職する場合の「転籍出向」です。

出向命令を受けると、労働者は今まで労働契約関係を結んだことのない会社に行ってその指揮命令下で働くことになります。

しかし、民法では「使用者の承諾がなければ労働者は自分の代わりに第三者を働かせることはできず、逆に使用者の承諾がなければ使用者は労働者を働かせる権利を第三者に譲渡できない」としています。

つまり、労働者の承諾なしに出向命令はできないこととなります。

#### (1) 在籍出向

判例では、「使用者は労働契約に際し、明示した労働条件の範囲を超えて当該労働者の労働力の自由専断な使用を許すものではなく、当該労働者の承諾その他これを正当づける特段の根拠なくして労働者を第三者のために第三者の指揮下において労務に服させることは許されない」として、個々

の労働者の承諾以外にも、「特段の根拠」（就業規則への定めなど）があれば、使用者は在籍出向を命じることができるとしています。

そのため、労使協定や就業規則に出向を命じる規定があり、また「労働者は正当な理由なく拒否できない」との定めがあれば、労働者の個別の同意は必要ありません。

ただし、出向に関する規定がなければ、労働者の同意を得ることが必要になります。仮に同意が得られない場合でも、出向に応じる義務ははじめからないため、業務命令違反として懲戒の処分を行うことはできません。

#### (2) 転籍出向

また転籍出向の場合は、一度退職して別の会社に就職するため、元の職場に帰ることのできる在籍出向とは大きく意味合いが違います。

このように一度会社を退職しなければならない転籍出向の場合は、個々の労働者の同意を得ることが絶対条件とされています。

※判例 昭和41年3月「日立電子事件」東京地裁  
平成4年1月「ゴールドマリタイム事件」最高裁

## ◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

### 「益者三友、損者三友。」

『論語』季氏（きし）より

孔子の言葉ですが「人間には付き合っただけで益になる三つのタイプと損になる三つのタイプがいる」という意味になります。

有益なタイプは「直（ちよく）＝正直な人」「諒（りょう）＝誠実な人」「多聞（たぶん）＝博識な人」であり、損害を受けるのは「便辟（べんぺき）＝体裁だけを繕う人」「善柔（ぜんじゅう）＝誠実さのない人」「便佞（べんねい）＝口先だけの人」であるとのこと。

確かに今でも通用する言葉なのですが、個人的な付き合いが希薄になっている今日、その人の内面が判るまでの付き合いができるか、ということも問題となってきますし、「正直だけれども口先ばかり」といった人や「博識だけど誠実さはない」という人もいます。

ほどほどに見ていく目を自分自身が持つ、ということが一番大切なのかもしれませんね。