

# 松田事務所 ニュース

## 松田社労士事務所

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子  
〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-402  
TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131  
E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com  
◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談  
◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

### 労働問題をめぐる最近の裁判例から

#### ○派遣社員への慰謝料支払いを命令(2月10日判決)

大手電機メーカーの子会社(愛知県)で働いていた元派遣社員の2人(別の会社から派遣)が「派遣切り」にあったとして、直接雇用と慰謝料の支払いを求めている訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は一審判決(計約130万円の支払いを命令)を支持する判決を下しました。

一審(名古屋地裁)では、「賃金の高さなどを理由に突然の派遣切りを行っており、著しく信義にもとる対応である」として、会社側の不法行為を認め、派遣社員と同社の間に直接の雇用契約があったとは認めていませんでした。

#### ○コンサル会社社員の長時間労働による精神疾患を認定(2月15日判決)

精神疾患を発症したのは長時間労働が原因であるとして、建設コンサル会社(東京都)の社員が会社に対して損害賠償(総額約660万円)などを求めている訴訟の判決があり、大阪地裁は男性側の主張を認め、会社側に440万円の支払いを命じました。この男性は、遅くとも2002年12月に精神疾患を発症しましたが、2002年の時間外労働時間が月平均約135時間となっていました。

裁判長は、「上司らは長時間労働や健康状態の悪化を認識しながら、負担を軽減させる措置をとっておらず、安全配慮義務違反である」としました。

#### ○個人業者を「労働者」と認定(2月21日判決)

音響機器メーカーの子会社(神奈川県)が、機器修理を行う個人業者(会社と業務委託契約を締結)の労働組合との団体交渉を拒否したことが「不当労働行為」と認定されたため、認定を行った中央労働委員会の救済命令取消しを求めている訴訟の上告審判決があり、最高裁(第3小法廷)は、「業務実態から業者は労働基準法上の労働者に該当する」との判断を下しました。上記の労働組合は、2005年1月に最低保障賃金を月30万円とすることなどを求めていましたが、子会社側は「会社が雇用している労働者の組合ではない」として団体交渉に応じませんでした。しかし、最高裁は「子会社の指定する方法に従って指揮監督を受けて労務を提供し、時間的にも拘束されている」、「個人業者が基本的には労働者に該当するとの前提で、なお独立の事業者の実態があると認められる特段の事情があるか否かを再審理すべき」としました。

### 4月からスタートする新しい「在宅介護」

この4月から「24時間体制」の介護訪問サービスがスタートすることとなり、在宅

介護のいわば「切り札」として注目されています。

新設される「定期巡回・随時対応サービス」は、住み慣れた地域で暮らし続けることができる在宅ケアサービスとして国が推進しているものです。

生活支援(食事、服薬確認、排泄介助など)のほか、床ずれ対処や血圧チェックなどを、まさに「24時間体制」で提供するものです

従来の訪問介護との大きな違いは、訪問の回数と時間です。

従来の訪問介護では1日1~2回で、1回あたりの訪問時間は「30分~1時間」程度でした。しかし、新サービスでの訪問時間は「10~15分」程度と短くなっています。ただし、自分の生活リズムに合わせて夜間や早朝でもサービスを受けることができます。

利用者の自己負担は定額制で、原則として1日何度利用しても負担額は変わりません。

導入に伴う問題点の1つ目は「事業所の採算」の問題です。新サービスでは、訪問回数にかかわらず報酬が1カ月単位で決定するため、訪問先ごとの移動距離が長くなると効率が悪くなり、ガソリン代などの負担も重くなります。

2つ目は、「担い手の確保」の問題です。人が集まりにくのが介護業界の実情であり、これまでは採算が取れていた場合でも、利用制限がなくなってしまうと、ヘルパーの負担が増えることが懸念されています。

### 知得情報！ 助成金情報 ~ 第8回：中小企業両立支援助成金①~

#### ①代替要員確保コース

##### Q1. どんな会社が利用できるの？

A1. 育児休業を取得する従業員に対し、育児休業終了後現職相当職に復帰させる旨の取り扱いを就業規則等に規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた場合に利用できます。

##### Q2. いくら貰えるの？

#### A2. 対象育児休業取得者一人当たり15万円

※各年の4月1日から該当年の翌年の3月31日の間において、

1事業主当たり延べ10人まで利用できます。

※中小企業両立支援助成金(中小企業子育て支援助成金)との併用はできない場合があります。

★上記制度の導入を検討されている場合はぜひご相談ください。

**「65歳まで再雇用義務付け」法案を国会に提出へ**

希望者全員を65歳まで再雇用する制度の導入を企業に義務付ける「高齢者雇用安定法改正案」が、3月9日に国会に提出されました。

来年4月の施行に向けて、今国会での成立を目指すと言われていますが、成立した場合は、企業にとって大きな負担となります。

改正法案の概要は、次の通りです。

- (1) 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止  
継続雇用制度の対象となる高齢者を、事業主が労使協定で定める基準によって限定できる仕組みを廃止します。
- (2) 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大  
継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲を、グループ企業にまで拡大する仕組みを設けます。
- (3) 義務違反の企業に対する公表規定の導入  
高齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設けます。
- (4) 「高齢者等職業安定対策基本方針」の見直し  
雇用機会の増大の目標の対象となる高齢者を65歳以上にまで拡大します。

企業にとっては人件費の負担が大きくなるため、改正法案においては、経過措置が設けられています。

すなわち、男性の年金支給開始年齢が61歳となる2013年度から、最終的に65歳になる2025年度まで「12年間」をかけて、段階的に企業への義務付けを進めるとしています。

企業としては、改正法施行を見据え、対策を考えていく必要があります。

**4月の主な税務と労務手続き**

- 10日 ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- ・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 15日 ・給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出<4月1日現在> [市区町村]
- 30日 ・公益法人等の道府県民税・市町村民税均等割申告・納付 [都道府県・市区町村]
- ・固定資産税<都市計画税>の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- ・軽自動車税の納付 [市区町村]
- ・預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
- ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- ・日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

**行列のできる人事労務相談所**

「ディベート」の技術を  
仕事にも役立てる

**Q.論理的思考能力や議論能力を養える「ディベート」が社員教育に良いと聞きました。それはどういったものですか？**

A.ディベートは、ルールに則り、あるテーマに対して肯定側と否定側に分かれ、相手を論破するものです。

- (1) 自らの主張を明らかにする「立論」
- (2) 相手の主張に対する「質問」
- (3) 相手の主張に対する「反論」

で構成されており、この技術を手に入れることができれば仕事にも役立つことでしょう。

一度、社内でも実施されてみてはいかがでしょうか？

まず、「立論」では資料を集めて読み込み、原稿を作成します。周りから高い評価を得るためには、決められた持ち時間の中で、相手の主張をよく理解し、かみあった「質問」や「反論」をしなければなりませんので、様々な能力が問われます。切り返しが必要な議論は苦手と感じる人もいますが、「アドリブが上手ということよりも、しっかりと調べ、学習をして、主張や想定できる反論をよく練るなど、準備することが大切だ」と言われています。

ディベートの専門家は、「ディベートは1回経験するだけでも効果はあるが、本来は実践を繰り返し行って反省や改善をしていくものであるから、半年は継続してほしい」と言っています。

ディベートは自分の意見を述べるだけでなく、異なる立場の人の考えをしっかりと聞くのにも役立つものです。

社内でも、社内以外でも良いですから、一度経験してみる価値があるのではないのでしょうか。

**編集後記**

現在、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正が検討されています。これによって、希望者全員を65歳まで雇う義務が企業に生じるかもしれません。

少子高齢化が急速に進展する中、2012年には、団塊の世代が60歳代後半に達し、職業生活から引退する方が増加すると見込まれています。労働力不足に陥るのは時間の問題です。

一方、我が国の高齢者の就業意欲は非常に高く、65歳を超えても働きたいという方が高齢者の大部分を占めています。年金の支給開始年齢が65歳に上がっていくにつれて、無年金、無収入の期間をなくさなくてはならないという現実的な問題もあります。

高齢者の雇用を消極的に捉えるのではなく、積極的に取り組み、高齢者の技能や経験をうまく活用することを考える時期に来ているのかもしれません。



松田 法子