

カワムラ社労士事務所便り

ご連絡先: 〒583-0852
大阪府羽曳野市古市 2271-68
電話: 072-956-8846 FAX: 072-956-8690
Eメール: fwny9920@mb.infoweb.ne.jp
HP <http://kawamura-sr.blogdehp.ne.jp>



「名ばかり管理職」排除通達について

管理監督者の範囲の明確化

厚生労働省は、「名ばかり管理職」問題を解決するため、労働基準法上の管理監督者に該当するかどうかの判断基準を示した「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」(平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号)と題する通達を、9 月 9 日に出しました。

この通達が出された背景には、店長に対する残業代支払いを大手外食チェーン等に命じる判決が相次ぐ中、裁判例を参考に法律の運用を見直す必要に迫られたことがあります。

9 月 9 日付け通達の内容は？

上記の通達では、多店舗展開する小売業や飲食業を対象に、管理監督者性を否定する重要な要素を挙げています。

具体的には、

- (1) アルバイト・パート等の採用に責任がないこと、
- (2) 部下の人事考課が職務内容に含まれないこと、
- (3) 遅刻や早退の際には減給等の不利益な取扱いをされること、

(4) 賃金額が当該企業の他の一般労働者の賃金総額と同程度以下であること、といった項目が列挙されています。

通達のより正確な理解のために

しかし、上記通達については、連合と日本労働弁護団が「管理監督者の基準の緩和につながりかねない」として同省に見直しを要請していました。

そこで、業界団体等が誤った解釈をしないよう、厚生労働省は 10 月 3 日に新たに「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化を図るための周知等に当たって留意すべき事項について」(平成 20 年 10 月 3 日付け基監発第 1003001 号)を出しました。

この通達では、9 月 9 日付けの通達の趣旨・内容が正確に理解されるように懇切丁寧な説明を行うよう求めており、次のポイントを指摘しています。

- (1) 店舗の店長等について、管理監督者の範囲の適正化を図る目的で発出されたものであること
- (2) 昭和 22 年 9 月 13 日付け通達で示された管理監督者の基本的な判断基準を変更したり緩めたりしたものではないこと

(3) 判断要素は否定的な要素を整理したものであり、これらにひとつでも該当する場合には、管理監督者に該当しない可能性が大きいと考えられること

(4) 通達に該当しない場合は、実態を踏まえ、慎重に判断すべきものであること

また、同省ホームページ上では9月9日付け通達に関するQ & Aも公開されました。

通達の説明や周知徹底のために再度念が押されるということは、「名ばかり管理職」問題に対して国が本気に対応し始めたことの表れと言えるでしょう。企業では、この問題に対して速やかな対応策を取ることが求められます。

労働者派遣に関する新たな動き ～ 2009年問題、日雇い派遣～

「2009年問題」対応で厚労省が通達

厚生労働省は9月26日、物の製造業において派遣社員を3年間の期限を超えて働かせる脱法行為を規制するため、「いわゆる『2009年問題』への対応について」(職発第0926001号、平成20年9月26日)と題する行政通達を出しました。

この通達では、派遣可能期間に係る基本的な考え方や対応方法、労働局における周知啓発、指導等の取扱いなどが示されています。

派遣契約の終了後にいったん契約社員などに変更してから、再度派遣社員として雇用すること(いわゆる「クーリング期間」の悪用)が以前から行われており、問題視されていました。

このような「脱法行為」を禁止するというのが今回の通達の主な目的のようです。

同通達では、今後、「指揮命令が必要な場合は『直接雇用』に、必要ない場合は『請負』に」と指導していますので、特に製造業を営む企業においては慎重な対応が必要になります。

フルキャストに再度の事業停止命令

東京労働局は、日雇い派遣大手である「フルキャスト」に対して、違法派遣(労働者派遣法で禁止されている建設業・警備業や港湾作業への労働者派遣)を行っていたことにより事業停止命令を受けていた期間(昨年8月10日から1～2カ月)中も派遣を続けていたなどとして、昨年8月に続く2度目の事業停止命令を出しました。今回は、同社の全支店で10月10日から1カ月の処分ということです。

大手が日雇い派遣から完全撤退へ

上記処分(事業停止命令)の影響もあり、同社は、2009年9月末までに日雇い派遣から完全撤退することを表明しました。日雇い派遣が働く貧困層(ワーキングプア)の温床であるとの批判が高まっており、また、厚生労働省が日雇い派遣を原則禁止とするために労働者派遣法を改正する方針を示しているためと見られます。

このような動きにより、日雇い派遣を利用してきた企業には大きな影響がありそうです。日雇い派遣最大手だった「グッドウィル」がすでに7月末で廃業しており、フルキャストの撤退により、ついに大手日雇い派遣業者は消滅してしまいます。

これまで日雇い派遣に依存してきた中小企業(特に、運送業者や量販店など)などは、今後は労働力を直接確保することが必要になるため、新たに求人広告などの手間や経費が必要となり、経営を圧迫しかねない状況です。

借金を抱え賃金債権を譲渡した社員にどう対応する？

消費者金融から会社に電話が...

個人的に消費者金融から借金をしていた社員が、返済が滞ったことから3カ月程度の自己の賃金債権を譲渡したらしく、消費者金融から会社に債権(賃金)の支払いを求める電話がかかってくるようになった。

社員が消費者金融に賃金債権を譲渡したとはいえ、労働基準法には「賃金は、直接労働者に支払わなければならない」という直接払いの原則があります。このようなケースでは、どのように対応したらよいのでしょうか。

裁判所の命令があれば有効

社会保険関係の法律では、一般に保険給付の受給権の譲渡を禁止しており、また、労働基準法では、労働者が使用者に対して有する災害補償を受ける権利については譲渡を禁止しています。しかし、賃金については特に規定はありません。したがって、賃金に関しては、譲渡は可能とも考えられます。

しかし、使用者に対し立場の弱い労働者を保護するため、労働基準法では賃金に関する「直接払いの原則」が定められています。過去の裁判等では、たとえ債権譲渡をしたとしても労働基準法の直接払いの原則を優先するとする裁判例が多く(電電公社小倉電話局事件:最判昭43.3.12等)、賃金を金融業者に支払うことはできないと考えるのが一般的です。

ただし、民事執行手続により裁判所が差押えを命じた場合は、雇用主は差押命令に応じなければなりません。これは一見、直接払いの原則に反するようにも見えますが問題ありません。

借金返済が滞った場合だけでなく、国や地方への税金の滞納も同様です。

生活者保護のために差押金額を制限

しかし、給与全額を差し押さえられてしまうと、その社員は生活できません。このため、債務者保護の観点から、差押金額は原則、賃金から所得税・地方税・社会保険料等を控除した手取り賃金額をベースに、賃金の4分の1までとされています。

標準的な世帯所得を超える高給をもらう人については、政令で定める額を超える部分の全額を差し押さえることができます。標準的な家庭に必要な生活費として33万円を想定し、33万円が4分の3に相当する44万円を線引きをし、手取り額が44万円を超えていれば、33万円を残してそれ以上の部分はすべて差し押さえられます。

企業としては、法律に基づく強制執行手続の場合を除き、やはり生活者(労働者)保護の精神を念頭に置いて、労働法規に則り慎重に対応することが肝要です。

外国人の派遣社員が 労災事故に遭ったら？

10年で倍増した外国人労働者

厚生労働省の推計によれば、外国人労働者数は2006年に約75万5000人となり、10年前の約2倍に増えています。このほか、約17万人の不法残留(オーバーステイ)の外国人労働者がいるとみられています。

政府は、原則として外国人の単純労働を認めていませんが、一部の日系人などは例外とされているほか、研修生名目の外国人などが単純労働に携わっています。

今、自動車関連部品の下請けメーカーで、日系人の派遣社員がプレス機械で指を切断する事故に遭ったとしましょう。この場合、外国人でも労災保険を受けたり、損害賠償をメーカーに請求したりできるのでしょうか。

労災保険は適用、損害賠償は？

労働基準法は、国籍を理由に労働条件を差別することを禁止しています。そのため、外国人労働者であっても、当然に労災保険法は適用されます。

損害賠償については、実質的に指導を監督し、安全配慮を怠った派遣先のメーカーに請求することになるでしょう。

通常、後遺症が残るようなケガの損害額は、一般的に67歳まで働いた場合に見込まれる収入額をもとに逸失利益を計算して算出します。家族とともに定住している場合など、合法的な外国人労働者の逸失利益は日本人と同様に算定し、慰謝料についても、後遺症の等級認定や入通院費などをもとに、日本人と同じ基準で算定するのが一般的です。

不法就労だった場合は？

しかし、もしも不法就労であった場合には、損害賠償額が日本人より少なくなる可能性があります。在留期間を過ぎていたパキスタン人が労災事故で後遺障害を負って損害賠償を求めた訴訟で、最高裁は、不法就労の場合は長期的に日本で就労できないとし、事故後に退社してから3年間は日本の収入基準で計算し、それ以降はパキスタンの収入基準で計算するのが合理的としました(改進社事件:最三小判平9.1.28)。パキスタンの収入は日本の5分の1以下とされ、結果、賠償額は日本人に比べると少額になりました。

不法就労の外国人への賠償額が通常の日本人より少ないという判決には、危険な仕事を不法滞在の外国人にやらせることを助長するのでは、という懸念もあります。こうした懸念への対策として、不法就労者自体を減らすことが必要です。そのためには、不法就労者の雇用について、罰則をより厳罰化することなども選択肢の1つとして考えられるべきではないでしょうか。

11月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

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

所得税の予定納税額の減額承認申請の提出[税務署]

30日

個人事業税の納付<第2期分>
[郵便局または銀行]
所得税の予定納税額の納付
<第2期分>[郵便局または銀行]
労働保険料の納付<延納第3期分>
[郵便局または銀行]
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[社会保険事務所]
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]