

裁判員制度による休みは有給？ 無給？

◆企業としての対応が迫られている

2009年5月から始まる裁判員制度、一般市民が司法に参加するこの制度は、平日に裁判に参加することになり、勤労者は仕事を休む必要が出てきます。裁判員に選ばれた人の所属する企業では、その休みへの対応が迫られています。

◆裁判員制度とは

裁判員制度は、一般市民が刑事裁判に参加することにより、裁判が身近で分かりやすいものとなり、司法に対する信頼の向上につながることを期待されています。一般市民が裁判に参加する制度は、アメリカやイギリス、フランス、ドイツ等でも行われています。

日本の裁判員制度では、まず、地方裁判所ごとに裁判員候補者名簿が作られます。選ばれた候補者へ、調査票と共に候補者となったことが通知されます。2009年5月以降、事件ごとに初公判の6週間前までに、くじで候補者が選ばれて呼び出され、最終的にその中から6名が裁判員として選ばれ裁判に参加します。

辞退については、70歳以上の人や学生、重い病気やケガで参加できない人などは1年間を通じて辞退できます。ただし、仕事を理由とした辞退については、単なる「仕事が忙しい」という理由では原則辞退できません。

◆有給・無給は各企業の判断による

裁判員制度に基づいて裁判に参加することは、いわゆる労働基準法の「公の職務の執行」に当たるため、その時間は保障されねばなりません。多くの就業規則ではその旨の規定がありますが、裁判員の仕事に従事するための休暇制度を設けることは義務付けられていません。したがって、有給か無給かについては、各企業の判断に委ねられることとなります。

有給の場合は、裁判員としての日当と会社の給与を、両方受け取れることとなります。また、無給の場合は、裁判員としての裁判への参加意欲が減退することが危惧されます。

裁判所としては、裁判員が仕事を休みやすい環境作りが急務であることから、「裁判員としての仕事を行うための特別な有給休暇制度を作っていただくことが重要であり、法務省、検察庁、弁護士会とも連携し、各種経済団体、企業等に対し、休暇制度の導入の検討をお願いしている」と、ホームページ上などで説明しています。

正社員はもちろん、派遣社員にも「裁判員休暇」を与える企業や、配偶者が裁判員に選ばれた際に、有給で育児・介護休暇を取得できる制度を導入する企業など、積極的に制度に協力する企業も見受けられます。今後、制度が定着するには、企業側のこのような協力が重要な要素となってくることでしょう。

景気悪化・大不況に伴う企業の動向と政府の対策

◆非正社員の失業、給与の減少…

景気悪化に伴う未曾有の大不況が大きな社会問題となっており、マスコミ等でも連日報道されています。

不況を理由として企業が実施するリストラによる非正社員の失業者が、今年10月から来年3月までに、全国で477件、合

計で約3万人に上るとの推計結果が、厚生労働省から発表されました。自動車などの輸出産業の減産を反映し、製造業における派遣労働者が全体の約65%を占めています。そして、非正社員だけでなく、正社員のリストラや退職勧奨、賃金減額なども行われるなど、深刻な問題と



Contents

裁判員制度による休みは有給？ 無給？ P1

景気悪化・大不況に伴う企業の動向と政府の対策 P1

ついに「改正労働基準法」が可決・成立！ P2

労働時間に関する相談内容の傾向は？ P3

国民年金の適用年齢を見直し!? P3

シリーズ いまさら聞けない「基本の基」 P4

1月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] P5

ハイライト:

- 改正労働基準法の内容
- 賃金不払い残業、長時間労働が深刻な問題
- 国民年金の見直し案と検討事項





なっています。

また、同省から10月の毎月勤労統計調査(従業員5人以上)が発表されましたが、それによると、海外需要の低迷により輸出企業などの残業時間が短くなったことなどが影響して、現金給与総額が1人平均27万4,751円(前年同月比0.1%減)と10カ月ぶりに減少したそうです。製造業では、7カ月連続で残業時間が減少しています。

◆政府による対策は？

景気悪化により新卒者の内定取消が相次いでいる問題に関しては、内定取消を行った企業名を公表し、また、内定が取り消された学生を雇用した企業に1人数十万～100万円程度の奨励金を支給するとする雇用対策案が発表されています。詳細についてはまだ決まっていらないようですが、厚生労働省では、来春ごろまでに実施したい考えです。

また、同省は、労働者派遣契約の中途解除に係る指導・対応に関して、都道府県労働局長あてに通達(職発第1128002号)を11月下旬に出しました。

ついに「改正労働基準法」が可決・成立！

◆審議入りから1年8カ月の難産

平成19年3月の閣議決定を経て長らく国会審議入りしていた「改正労働基準法案」が、1年8カ月を経て、ようやく成立しました。

本法の施行は平成22年4月とまだ先ですが、「月の時間外労働が一定時間を超えた場合の賃金割増率のアップ」と「労使協定締結による5日以内の時間単位での年次有給休暇制度の創設」が大きな柱である本改正は、今後の労務管理実務に大きな影響を与えるものです。

ここでは、それらの内容を確認しておきます。

◆改正労働基準法の内容(1)

本改正の1つ目の柱は、「月の時間外労働が一定時間を超えた場合の賃金割増率のアップ」です。月の時間外労働時間が45時間を超え60時間までの場合の割増賃金率については、2割5分以上の率で、労使協定で定める率とし(努力義務)、60時間を超えた場合の割増賃金については5割増とする、という内容です。

「事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づく徹底した指導を要請し、派遣先に対象労働者の直接雇用を求めていくとする内容となっています。

◆雇止め非正規労働者の失業手当受給要件を緩和へ

雇用保険関連では、雇止めされた非正規労働者などが失業手当を受給するために必要な雇用保険の加入要件について、現行の「1年以上の雇用見込み」から

「6カ月以上」に短縮する方針が明らかになりました。また、失業手当の給付日数も60日程度上乗せされるようです。厚生労働省では、来年1月の通常国会に雇用保険法の改正案を提出し、2009年度から実施する意向です。

◆政府による新たな雇用対策

上記に記載した対策も含め、政府(新たな雇用対策に関する関係閣僚会合)は、12月9日に「新たな雇用対策について」と題する、今後実施していく施策を発表しています。詳細は下記の首相官邸ホームページをご参照ください。

<http://www.kantei.go.jp/jp/kakugikettei/2008/1209koyou.pdf>

上記の「60時間」の部分については、当初の案では「80時間」とされていましたが、野党などの強い反対により、審議のうえ修正されました。

◆改正労働基準法の内容(2)

本改正のもう1つの柱は、「労使協定締結による5日以内の時間単位での年次有給休暇制度の創設」です。労働者の過半数で組織する労働組合(労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者)との労使協定で「時間単位で有給休暇を与える労働者の範囲」、「時間を単位として与えることができる有給休暇の日数(5日以内)」などを定めることにより、従来よりも細かい単位で有給休暇を取得できるとする内容です。

時間単位で細かく取得できるようにすることにより、近年落ち込んでいる有給休暇取得率アップにつなげることが、本改正の目的です。



改正労働基準法の内容

本改正の1つ目の柱は、「月の時間外労働が一定時間を超えた場合の賃金割増率のアップ」です。月の時間外労働時間が45時間を超え60時間までの場合の割増賃金率については、2割5分以上の率で、労使協定で定める率とし(努力義務)、60時間を超えた場合の割増賃金については5割増とする、という内容です。

本改正のもう1つの柱は、「労使協定締結による5日以内の時間単位での年次有給休暇制度の創設」です。労働者の過半数で組織する労働組合(労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者)との労使協定で「時間単位で有給休暇を与える労働者の範囲」、「時間を単位として与えることができる有給休暇の日数(5日以内)」などを定めることにより、従来よりも細かい単位で有給休暇を取得できるとする内容です。



◆施行日と中小企業への猶予

改正法の施行日は「平成22年4月1日」と定められており、企業においては就業規則の整備や労使協定の締結などの対応が必要となりますが、割増率のアップの規定については、「中小事業主の事業については、当分の間、適用しない」とされています。

なお、ここでいう「中小事業主」とは、「その資本金の額又は出資の総額が

3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主を」をいいます。

労働時間に関する相談内容の傾向は？

◆「労働時間相談ダイヤル」の実施

長時間労働の解消を図るため、厚生労働省は11月を「労働時間適正キャンペーン期間」と銘打って、その一環として、11月22日に各都道府県労働局において無料の「労働時間相談ダイヤル」を実施しました。同省からその結果が発表されましたが、全国から寄せられた相談件数は、1日だけで879件だったそうです。相談内容については、「賃金不払残業」に関するものが400件（45.5%）、「長時間労働」に関するものが320（36.4%）、「労働基準法上の管理監督者の取扱いに関するもの」が22件（2.5%）で、本人からの相談が502件（57.1%）、本人の家族からの相談が304件（34.6%）だったそうです。

◆「賃金不払残業」「長時間労働」が深刻な問題

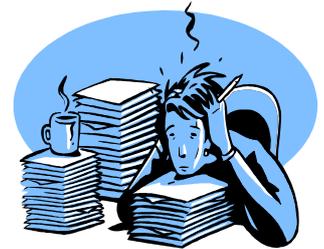
「賃金不払残業」に関しては、「残業手当が一切支払われない」というものが176件、「残業手当が一律カットされる」というものが58件、「残業手当が定額払い」というものが53件あり、「長時間労働」に関しては、1カ月の総残業時間について、「100時間を超える」というものが137件、「80時間以上100時間未満」というものが59件もありました。

◆具体的な相談内容

相談ダイヤルに寄せられた具体的な相談内容には、以下のようなものがあったそうです。

- ・金融・広告業で勤務する労働者からの相談。毎日22時～23時まで働いており、1カ月の残業時間は100時間を超えている。過労で倒れて点滴を受けたこともある。健康診断も忙しくて受診できなかった。

- ・事務職として勤務。残業時間は自己申告制でタイムカードはない。実際には60時間くらい残業しているが、上司から過少申告を指示されており、4～5時間程度しか申告できない。
- ・サービス業の会社で支店長として勤務。支店長といっても、人事労務管理に関するものを含め権限らしいものはほとんどなかった。人員が不足していたため毎月100時間以上の残業を余儀なくさせられていたが、会社では管理監督者として扱われ残業手当は一切支払われなかった。
- ・労働者の家族からの相談。息子が飲食店で働いている。所定労働時間は10時から23時までとなっているが、実際には9時までに出勤しないと遅刻とされ、また、休憩時間も昼に15分程度の食事をする時間のみである。休日毎月4日程度しかなく、残業手当、休日手当は支払われていない。息子は精神不安定になっているようで、心配である。
- ・労働者の家族からの相談。息子が工場機械操作の仕事をしているが、労働時間が3時から19時までで、休憩もほとんどなく、今月は休日も1日しか取れていない。残業手当と深夜手当はまったく支払われていない。以前過労で倒れたことや、疲れて機械に巻き込まれて入院したこともあるので、息子の身体がとにかく心配である。



賃金不払残業」「長時間労働」が深刻な問題

「賃金不払残業」に関しては、「残業手当が一切支払われない」というものが176件、「残業手当が一律カットされる」というものが58件、「残業手当が定額払い」というものが53件あり、「長時間労働」に関しては、1カ月の総残業時間について、「100時間を超える」というものが137件、「80時間以上100時間未満」というものが59件もありました。



国民年金の適用年齢を見直し!?

◆年金保険料はいつからいつまで払うのか

2009年度における財政再計算に向けて、社会保障審議会年金部会は国民年金の適用年齢の見直しを検討しています。「20歳～60歳が適用」ですっかり定着している国民年金ですが、どのように見直されているのでしょうか。

◆学生から取る保険料

現在国民年金の適用年齢は20歳からですが、現状では、22歳程度までは大学生等の学生の割合が多く、生産活動に従事しているとは言い難い状況です。それを反映してか国民年金の保険料納付率は、20歳代が最も低く、年齢階層が上がるに従って高くなる傾向にあります。これらの事情を踏まえて、「学生から保険料を取ることで自体がおかしく、適用年齢を引き上げるべき」、「より年金制度に関心を持つ世代に適用範囲をシフトさせれば、納付率の向上が期待できる」、「保険料の徴収は稼得と連動させるべき」といった意見があります。

◆見直し案と検討事項

見直す際に考えられる選択肢としては…

- (1) 適用年齢を25～65歳とする。(40年加入は堅持)
- (2) 適用年齢を20(または18)～65歳とし、その間で40年納付すればよいこととする。

(3) 適用年齢を20～65歳とし、うち20～25歳は一律納付猶予の期間とする(任意で保険料を納付した場合には保険料納付期間として取り扱う)。60～65歳については当面は任意加入とすることも検討する。

(1) の場合、20～24歳については障害年金が給付されなくなるので、別途その期間中について障害者の所得保障のための措置(福祉手当の創設)を講じる必要があると考えられます。(2) の案は、個々の被保険者が保険料を納めていない期間について、「納付しなくてもよい期間(強制徴収不可)」と「納付すべきなのに納付していない期間(強制徴収がありうる期間)」との区別をどのようにつけるのか、検討の必要がありそうです。最後に(3) の案は、40年間という現行加入期間を超える期間の年金額への反映について、対処する必要があります。

適用年齢の問題とは別に、国民年金保険料の徴収時効を現行の2年から5年程度に延長することや、基礎年金の支給を受けられるようになるために必要な保険料を支払ったとみなされる期間(受給資格期間)を、現行の25年から10年程度に短縮することなどについても検討されています。

国民年金法の成立は昭和34年、当時とは全く様相の異なる現代社会にマッチした、柔軟な年金制度改革の実施が、待ち望まれます。そのための論議は、選挙の争点とするなどにより、国民全体で広く考えていくことも望ましいのではないのでしょうか。



国民年金の見直し案と検討事項

見直す際に考えられる選択肢としては…

- (1) 適用年齢を25～65歳とする。(40年加入は堅持)
- (2) 適用年齢を20(または18)～65歳とし、その間で40年納付すればよいこととする。
- (3) 適用年齢を20～65歳とし、うち20～25歳は一律納付猶予の期間とする(任意で保険料を納付した場合には保険料納付期間として取り扱う)。60～65歳については当面は任意加入とすることも検討する。



いまさら聞けない

“基本の”



第8回 「裁判員制度とは? その式」

前回に引続き裁判員制度を取り上げます。本ニュースの1ページ目でも概略を取り上げていますが、ここでは実際起こりうるケースを「経営者の皆様のための裁判員制度Q&A」と題し、ご説明します。



〒235-0012
横浜市磯子区滝頭3-7-21-101

TEL/FAX **045(753)0632**

E-mail: sr-samejima@ab.auone-net.jp

営業日 月曜日～金曜日(祝祭日除く)
営業時間 午前9時～午後6時

企業の安定・発展のパートナー
～経営者様と従業員様の「Win&Happy」のために～

社会保険労務士 鮫島 忠司



お問合せ無料

【事務所より一言】

本年も残すところ僅かとなりました。
暗い話題が多かった本年でしたが、来年は明るい話題の多い年になってほしいと願うばかりです。(忠)

Q 裁判員制度のために休暇を与えなければならないのですか？

A 裁判員の仕事に必要な休暇の請求を拒んではならないことは、法律(労働基準法)で定められています。

この定めでは、有給休暇とすることまで義務付けるものではありませんが、経営者は、従業員が裁判員になることの意義を理解し、裁判員のための特別な有給休暇制度を設けるなど、裁判に参加しやすい環境づくりが求められます。

Q 具体的な休暇の設け方についてはどのようなものがありますか？

A 裁判員休暇制度を設けるに当たっては、就業規則上特別の有給休暇制度に関する規定を新設する方法、公民権行使等に関する既存の規定を改正して、列挙されている例示に「裁判員」を追加する方法などが考えられますが、このほかにも、既存の規定の解釈上裁判員を含むものとして取り扱う等の方法も考えられます。各々の実情に応じて対応し、周知することになります。

Q 仕事を理由に裁判員になることを辞退できるのはどのような場合？

A 仕事を理由に裁判員を辞退するには、「仕事上の重要な用務があつて、自らこれを処理しなければ著しい損害が生じるおそれがある」場合に該当する必要があります。具体的には、裁判員として裁判所に通う期間、その人が所属する事業所の規模、その人に代わって仕事をしてもらえる人員がいるか、その人が裁判員として参加することで事業にどのくらい影響があるかなどの事情を総合的に考慮して、裁判所が個別に判断することになります。

Q 従業員が有給休暇を取得して裁判に参加すると、給与と日当を二重に受け取るようになりますが、問題ないですか？

A 日当は、裁判員候補者又は裁判員の職務に対する報酬ではなく、裁判員候補者又は裁判員としての職務を行うに当たって生じる損害(裁判所に行くための諸雑費等)の一部を補償するものです。したがって、従業員が有給休暇を取って裁判に参加した場合でも、日当を受け取ることに問題はありません。

1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]

20日

- 特例による源泉徴収税額の納付<前年7月～12月分> [郵便局または銀行]

31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・配当剰余金調書・同合計表>の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12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 [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]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等申告書の提出 [給与の支払者]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

