

社会保険労務士 佐藤 文子

びいず事務所便り

連絡先: 〒466-0058
名古屋市昭和区白金 3-20-24-308
電話 : 052-881-0404
FAX : 052-881-0440
e-mail : bunko.sato@b-z.jp



4月から中小企業にも義務化される「一般事業主行動計画」

◆中小企業による策定・届出は約1割

近年、労働者の「ワーク・ライフ・バランス」の重要性が叫ばれていますが、厚生労働省では、次世代育成支援対策推進法（平成15年7月に成立・公布）に基づく「一般事業主行動計画」を策定・届出を行っている中小企業が10.9%（3,901社）であるとする調査結果を発表しました。

◆「一般事業主行動計画」とは？

この「一般事業主行動計画」は、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るために、雇用環境の整備や子育てを行っていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたり、(1)計画期間、(2)目標、(3)その達成のための対策と実施時期について定めるものです。

現在は従業員数301人以上の大企業にのみ策定・届出が義務付けられています（ただし、罰則規定はなし）が、今年4月以降は、現在は策定・届出が努力義務とされている従業員数101人以上の企業にも策定が義務付けられることとなっています。

◆「ワーク・ライフ・バランス」に関する満足度

なお、株式会社インテリジェンスのアンケート調査（25～34歳のビジネスパー

ソン1,000人対象）によれば、「ワーク・ライフ・バランスが取れている」と回答した人は全体の55.1%であり、年収別では「600万円以上」で62.6%だったのに対し、「300万円未満」では45.2%でした。つまり、年収の高い人ほどWLBが取れているようです。

労働者のやる気を高め、モチベーションをアップさせるためにも、今後さらに「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みが重要になってくるものと思われます。

「雇止め」に関するトラブルを回避するには

◆増加する「雇止め」をめぐるトラブル

期間を定めて締結した労働契約（有期労働契約）においては、契約更新の繰返しにより一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新を行わず期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが増加し、裁判で争われる事案が増えています。

トラブルを回避するにはどのようなことに注意すればよいのでしょうか。

◆書面による明示が大切

有期労働契約のトラブルに対応するため、厚生労働省では、労働基準法に基づいて「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しています。項目は、(1)「契約締結時の明示事項等」、(2)「雇止めの予告」、(3)「雇止めの理由の明示」、(4)「契約期間についての配慮」となっています。

使用者は、有期契約の労働者に対して、契約締結時に契約更新の有無を明示しなければならないと、「契約を更新する必要がある」と明示したときは、契約を更新する場合またはしない場合の判断基準を明示しなければならないとしています。

また、明示した内容を契約締結後に変更する場合は、速やかにその内容を明示しなければなりません。これらの事項については書面により明示することが望ましいとされています。

◆有期労働契約の期間

有期労働契約を締結する場合、その期間の長さについて労働基準法で上限3年（原則）という定めがあります。

1年以上の契約を締結した場合は、労働契約期間の初日から1年を経過した日以後において、労働者は、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。

◆労働契約法の適用も

労働契約法は、有期契約労働者にも適用され、(1)やむを得ない事由がない場合に契約期間満了までの期間において解雇ができないこと、(2)契約期間を必要以上に短い期間として反復・更新しないようにすること、などが規定されています。

また、締結等の基本ルールとして、(1)労働契約の締結や変更にあたり労働者に契約内容についてきちんと説明を行うこと、(2)労働契約の内容についてできる限り書面により確認することとされています。

民間企業における

「病気欠勤・休暇制度」の実態

◆人事院による調査結果から

人事院では、国家公務員の勤務条件等を検討することを目的として、毎年、民間企業の勤務条件制度などに関する調査を実施しています。ここでは、平成21年の調査結果のうち、「病気欠勤・休暇制度」について見ていきます。

なお、本調査結果は、常勤従業員数50人以上の全国の企業のうち、回答のあった3,520社について集計したものです。

◆病気欠勤・休暇制度等の導入状況

病気欠勤・休暇制度など、私傷病により休むための制度がある企業は「83.4%」で、そのうち病気欠勤・休暇制度がある企業は「75.9%」となっています。

また、病気欠勤・休暇制度と病気休職・休業制度の両方がある企業は「69.6%」でした。

◆病気欠勤・休暇制度の取扱い

病気欠勤・休暇制度の上限日数について、1回の疾病について定めている企業は「85.4%」、1年(度)について定めている企業は「16.4%」となっています。

また、上限日数を1回の疾病について定めている企業のうち、勤続年数による上限日数の違いがない企業は「55.6%」でした。

◆病気欠勤・休暇制度の上限日数

1回の疾病について定めている病気欠勤・休暇制度の上限日数の平均日数は「127.1日」で、最頻値は「90日」となっています。

また、病気欠勤・休暇または病気休職・休業から業務に復帰後、同一または類似の病気や怪我で休む場合に、休みの日数を前の休みの日数から通算・累積する企業は「68.4%」となっています。

増加傾向にある公的年金に関する審査請求

◆社会保険に関する審査請求とは

「もらえると思っていた公的年金や公的医療保険の給付が受けられない」といった場合に、不服を申し出ることができる「審査請求」の件数が、近年増加しています。

制度の対象は、国民年金、厚生年金保険、健康保険、船員保険です。保険者（社会保険の運営主体）の裁定に不服があった場合に、60日以内に申立てを行います。

最近目立つのは、障害年金、傷病手当金、遺族年金などに関する不服申立てです。

◆手続きのおおまかな流れ

この制度は、保険料の徴収など一部を除き、審査と再審査の2段階です。

まず、地方の厚生局に属する「社会保険審査官」に審査請求を行います。審査の結果、容認、棄却（審査の結果、認められない）、却下（申立期間を過ぎているなどで審

査を受けられない）の他、取下げ（審査請求を機に保険者が再検討して元の判断を被保険者に有利に見直す場合など）を通知されますが、これが不服であった場合や、60日以内に審査官の決定がない場合には、厚生労働省にある「社会保険審査会」に再審査請求を行います。なおもその結果に不服の場合は、訴訟を提起することになります。

◆「容認」は1割程度

審査官も審査会も、「容認」となるケースは1割弱とそれほど高くありません。容認と取下げを合わせると、2009年度は審査官の段階で2割弱、審査会では3割弱は、申立人の主張が通ったこととなります。

保険者に不支給と言われて諦めてしまう人も多いのですが、認定基準自体が見直された例もあるため、審査官の段階でダメであっても、審査会で別の視点から判断される場合もあり、諦めないことが大切です。

◆申立時の注意点

申請手続の進め方や書類の記入の仕方によって支給されないことがあるため、注意が必要です。また、申立期間が60日以内だということにも注意です。これを過ぎてしまうと却下されてしまいます。

社会保険に関する知識が十分でない場合、漠然と訴えても有利な結果を出すことは容易ではありません。専門家を代理人に立てるほうが、有利な結果を得られる確立は高いでしょう。

確定申告をめぐる裁判例・裁決例から

◆納税者と税務署の対立

「節税できると思って確定申告を行ったたら、税務署から否認された」というような経験をした方にとって参考となるのが、納税者と税務署が対立した裁判例・裁決例です。

これから始まる確定申告の前に、気になる税金の急所を、裁判例や裁決例で事前にチェックしてみたいか。

◆「納税者側に軍配」の判決

昨年、税金をめぐる納税者と税務署の訴訟について、最高裁が納税者側に軍配を上げた2つの判決が注目を集めました。

1つは、年金払い方式の生命保険金に対する「二重課税」判決です。最高裁は、死亡保険金を年金形式で受け取る場合、相続税と所得税を課すのは「二重課税」で違法との判決を下しました。この結果、納税者は類似の年金払い型の保険商品も含めて、過去に払い過ぎた所得税の還付を受けられるようになりました。

もう1つは、所得税の源泉徴収（天引き）をめぐる判決です。最高裁はホステスの報酬から源泉徴収額を計算する際に、法令通り「計算対象期間の全日数」による控除を妥当としました。税務署は従来、全日数ではなく「実際に働いた日数分」しか控除を認めていませんでしたが、最

高裁は「みだりに税法の文言を離れた解釈すべきではない」と税務当局を戒めました。

◆「法令の規定通りの課税」の方向へ

最高裁は一連の判決を通じ「税金は法令の規定通りに課すべき」という租税法律主義の考え方を徹底させようとしています。

そもそも税金の場合、納税者は制度上、直ちに裁判に訴えることができず、まずその処分を下した税務署に異議申立てをする必要があります。それでも納税者の主張が通らない場合は国税不服審判所に審査請求をします。この審判所の判断を「裁決」といいますが、裁決でも主張が認められない場合にやっと裁判所に提訴できます。

◆わからない場合には専門家に相談

いずれにしても、個人が節税を考える場合には、自分のケースがどのように扱われるかを法令に沿って考えることが重要です。それでも税法は難しいものですから、わからなければ、税理士などの専門家に聞くことが賢明でしょう。

—投資信託の損益通算—

Q：今年、投資信託を売って利益が出ました。これにかかる税金を減らす方法があると聞きました。

なお、ほかにも投資信託を持っていますが、元本割れの状態なのでそのままにしてあります。

A：譲渡した投資信託が公募株式投資信託なら、損益通算によって税負担を軽減できる場合があります。

- ①損失が発生している公募株式投資信託等*を今年中に換金し、その譲渡損と損益通算をする。
- ②過去3年間に発生した公募株式投資信託等の譲渡損を繰越している場合は、それと損益通算をする(確定申告)

＜投資信託の口座の種類と確定申告＞		
特定 口座	源泉徴収あり	取引が全て同じ口座、同じ年内なら確定申告は不要。 他の口座での取引との損益通算や損失の繰越等の場合は、原則として確定申告が必要。
	源泉徴収なし	原則として、確定申告が必要
	一般 口座	

ワンポイントアドバイス：損益通算で余った譲渡損は、3年間繰り越せる！
損益通算をしてもなお公募株式投資信託等の譲渡損が余った場合は、確定申告によって3年間繰り越すことができます。確定申告は、繰り越す期間中毎年必要であり、また繰り越した譲渡損と譲渡益等を損益通算する場

合は原則確定申告が必要ですのでご注意ください。

なお損益通算に関する確定申告は、投資信託の口座の種類によって違います（上表参照）。

2月の税務と労務の手続〔提出先・納付先〕

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで>〔税務署〕

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

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>〔税務署〕

28日

- 固定資産税<都市計画税>の納付<第4期分>〔郵便局または銀行〕
- 法人税の申告<決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等について>〔税務署〕
- じん肺健康管理実施状況報告の提出〔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〕