

関島社会保険労務士事務所便り

2015年
9月号

社会保険労務士・行政書士

関島 康郎

〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12

電話：03 - 3609 - 7668

HP: <http://www.srseki.info>



東京の最低賃金10月から 907円に

◆地域別最低賃金額改定の目安

厚生労働省は8月24日、今年度の最低賃金について各都道府県の最低賃金審議会の答申状況を発表。引上額の平均は前年度比18円アップで、2002年度以来最大の引上げ幅となっています。

10月から適用され、地域の経済実態に応じ、最高額は東京都の907円で、最低額は鳥取県、高知県、宮崎県、沖縄県の693円。

首都圏各都県の引上げ額と最低賃金額については、次の通りです。

平成27年度地域別最低賃金時間額答申状況(首都圏)

都県名	答申最低賃金時間額【円】	引上げ額【円】	(発効予定年月日)
埼玉	820(802)	18	(平成27年10月1日)
千葉	817(798)	19	(平成27年10月1日)
東京	907(888)	19	(平成27年10月1日)
神奈川	905(887)	18	(平成27年10月17日)
静岡	783(765)	18	(平成27年10月1日)
茨城	747(729)	18	(平成27年10月4日)
栃木	751(733)	18	(平成27年10月1日)
群馬	737(721)	16	(平成27年10月8日)
全国平均	798(780)	18	

※1 括弧書きは、平成26年度地域別最低賃金額

※2 「発効予定年月日」欄の日付は異議審がない場合の最早日

◆今後の流れ

現在、各地方最低賃金審議会で上記の目安を参考に調査審議が行われており、その答申を経て、各都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定することとなります。

もともと、提示された目安と異なる地域別最低賃金額が定められた例は過去ほとんどなく、目安額通りに決定されるものと考えられます。

◆引上げ前のチェックが必要

最低賃金額に近い額で雇用契約を結んでいる従業員が多い事業場では、引上げ後の最低賃金額を上回る額が支払われているか、注意が必要です。

時給制の場合にはわかりやすいのですが、月給制や日給制の場合は、賃金額を労働時間数で割り、時間給を算出し、最低賃金額と比較してみてください。

時間給を計算してみると最低賃金額を割り込んでしまっているケースが、アルバイト・パートタイマーはもちろん、正社員の場合であっても散見されます。

◆下回るときは刑事罰も

賃金額が最低賃金額を下回る場合には刑事罰が定められており（最低賃金法40条、50万円以下の罰金）、悪質な場合には書類送検の可能性もあります。

「引上げにきちんと対応できていなかった」という“うっかりミス”が多い部分ですので、10月の引上げ前に、再度、最低賃金額関連の管理について見直しておくことが必要です。

死亡退職金を受け取る遺族

業務上の災害ではないのですが、当社社員が、死亡するということがありました。退職金を支払うことにしましたが、遺族が受け取りを躊躇しています。どうやら、多額の借金を抱えていたらしく、どうしたらよいでしょう。

退職金を受け取ることで、相続を単純相続したとみなされる場合があります。遺族が相続放棄を考えている場合は、退職金の受取人の規定があるかないかで扱いが異なりますから、注意が必要です。

◆特段の規定がなければ相続財産

退職金規程に死亡社員の受取人について特段の規定がないときは、「相続財産」となります。民法では、遺言がない場合の法定相続人の範囲と相続分を定めています。例えば、配偶者と子が二人いるときは、配偶者に2分の1、二人の子については各4分の1が相続されます。

一方、退職金規程等に、法定相続と異なる「遺族」が規定されている場合は、相続財産になることはありません。

例えば、退職金規程に、「労基法施行規則42条から46条の定めによる」と定めていた場合は、以下のように当該規定に基づく遺族固有の権利となります。(最高裁判決昭和55年11月27日)

◆労基法施行規則42条～46条の規定

労基法施行規則の規定は、労働者が業務上災害で死亡したときに遺族補償を受ける者を定めています。

民法の相続人規定と、労基法施行規則の遺族補償受取人規定の主な相違は、

① 配偶者と子一人がいる場合、相続であると、配偶者と子は2分の1ずつですが、労基法施行規則は配偶者としており、子は支給を受けません。

- ② 内縁の妻は相続人になれませんが、労基法施行規則は「婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様の関係にある者を含む」として内縁関係を含みます。
- ③ 直系血族間でみると労基法施行規則は孫よりも父母が先順位とされています。

◆相続との関係でみることが重要

死亡した社員が多額の借金を抱えている場合、遺族は当該社員のプラスの財産とマイナスの財産を秤にかけ、マイナスの財産が多い場合、相続放棄することがあります。

死亡した者の退職金の支払いについて、規定がない場合や単に「遺族に支払う」と規定されているときは、その遺族が、退職金を受け取ってしまうと「相続人が相続財産の全部又は一部を処分したとき」(法定単純承認：民法921条1号)に該当し、相続放棄が出来なくなってしまう。

一方、労基法施行規則に準じる規定があれば、遺族が退職金を受け取っても相続財産に当たらず、相続放棄することができます。こうしたことが起きることから、自社の規定を一度見直して見る必要があります。

同時に、退職金が相続財産となっているときは、相続について確認することや、一定期間支払いを延期し、考慮期間を設けることなどが重要です。



多く払い過ぎた賃金 返還請求は可能か

ある社員に対し給与を払い過ぎていたことが判明しました。2年間にわたり総額約30万円を払い過ぎていたものです。本人に返還を求めたところ、「会社の責任において算定、支給されたもので、いったん支払いを受けた以上、返す義務はない」と応じません。過誤払い部分について返還させることはできますか。

◆過払い部分の返還について

賃金が過払いされた場合には、使用者から過払いを受けた本人に対する不当利得返還請求権が生じます。使用者や給与担当者に過失がある場合でも構わないと解されています。

①本人が過払いを知らなかった場合

この場合には、過払い部分だけを返還させることができます（民法703条）。

②本人が事実を知っていた（悪意）場合

この場合には、過払い部分の30万円に利息を付けて返還させることができます（民法704条前段）。利息は民法上は年5%とされています（民法404条）。ただし、毎月の過払い額ごとに、それぞれの支給時からの利息を計算します。

③消滅時効

労働者の使用者に対する賃金請求権（退職金請求権を除く）の消滅時効期間は2年です（労働基準法115条）が、使用者から労働者に対する過払い部分についての不当利得返還請求権の消滅時効期間は原則として10年となる（民法167条1項）と考えられます。

ただし、本人が過払いの事実を知っていた（悪意）場合の損害賠償請求権の消滅時効期間は、場合により3年（知ったときから）または20年（知らなくても）になります（民法724条）。

◆返還の方法

賃金全額払いの原則の例外

労働者の経済生活の安定を確保する目的から、賃金は全額払いが原則とされています

す（労働基準法24条1項本文）ので、賃金から過払い部分を控除することはできないのが原則ですが、以下の例外があります。

①労使協定がある場合

過払い部分を賃金から控除するという内容の労使協定がある場合には、例外として控除が認められます（労働基準法24条1項ただし書き）。本人の経済生活の安定を害さないよう分割などで控除することが良いでしょう。

②本人の経済生活の安定を害さない場合

労使協定がない場合でも、控除の「時期、方法、金額等」から見て「労働者の経済生活の安定をおびやかすおそれのない場合」には、控除することができます（福島県教組事件（最判昭44・12・18））。

具体的には、控除が、過払いのあった時期と賃金の清算調整の実を失わない程度に合理的な期間においてされ、また、あらかじめ労働者にそのことが告知されるとか、その額が多額にわたらないような場合です（上記判例）。

③本人の同意がある場合

もっとも、使用者が過払いを受けた本人の同意がある場合は、相殺は賃金全額払いの原則に反しないとする判例があり（日新製鋼事件（最判平2・11・16民集44-8-1085））ますが、慎重を期すべきでしょう。



●「マイナンバー法改正案」成立へ

参議院内閣委員会は、マイナンバーと基礎年金番号の連結を最大1年5カ月間凍結する修正案を盛り込んだ「マイナンバー法改正案」を可決した。修正が入ったため参議院本会議で可決後、改めて衆議院へ送り、来週の衆議院本会議で成立する見通し。当初案はマイナンバーを預金口座に紐付けることで税金や保険料の徴収に役立て、年金分野でも活用する予定だったが、凍結中は年金相談や支給申請手続等にマイナンバーを使うことができない。具体的な凍結期間は政令で定める。(8月27日)

●「個人情報保護法改正案」が成立へ

「マイナンバー法改正案」と一括審議されている「個人情報保護法改正案」が、9月3日に成立する見通しとなった。個人が特定できないようにした「匿名個人情報」を本人の同意なしに企業に提供できるようにし、ビッグデータを経済活動に活かすのがねらい。一方、取扱企業の監視体制強化のため、個人情報保護委員会を新設したり、企業に利用項目の公表を義務付けたりするとともに、違反に対し罰則を設ける。(8月27日)

●労働保険事務組合にパワハラへの賠償命令

労働保険事務組合「神奈川SR経営労務センター」で働いていた40代女性が、上司のパワハラを訴えた裁判で和解した後も状況が良くならないとして、組合側に330万円の損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決が東京高裁であり、女性の敗訴とした一審の横浜地裁判決を取り消して組合側に請求額全額の支払いを命じた。訴訟は2012年に和解が成立して組合は再発防止を約束していたが改善が進まず、判決は「専門分野であるはずの労務管理上の対応を誤った」と指摘した。(8月26日)

●「女性活躍推進法案」が成立へ

企業や自治体などに女性の登用を促すため大企業に数値目標を義務付ける「女性活躍推進法案」が、参議院内閣委員会において自民、公明、民主などの賛成多数で可決された。あわせて「男女雇用機会均等法」の改正について検討を進めることなどを盛り込んだ付帯決議も可決された。28日の参議院本会議で成立し、来年4月に施行される見通し。(8月25日)

●マイナンバー通知 送付先変更の受付開始

全国の自治体が、10月から郵送されるマイナンバーの「通知カード」について、送付先の変

更届の受付を開始した。対象者は、DVや児童虐待、ストーカーなどの被害者や東日本大震災で避難した被災者、病院や介護施設に長期間入っている独り身の人など。希望者は8月24日～9月25日の間に、住民登録している市区町村に窓口か郵送で申請する。(8月24日)

●「非正社員も育休取りやすく」見直しを提言

厚生労働省の有識者研究会は、非正社員の女性の大半が育児休業を取得できない実態を踏まえ、女性労働者の多様な状況に対応できるよう育児・介護休業法の見直しを提言する報告書を取りまとめた。今後、労働政策審議会において、出産から1年以内に雇用契約が更新されないことが明確な場合を除き、更新を繰り返している人には育休取得を認める案の検討など、法改正に向けた議論を行う。(8月11日)

●介護保険料額に年収反映 2018年度にも導入

政府は、医療保険事業者が加入者数に応じて拠出している介護納付金について、加入者の平均年収に応じて負担割合を決める「総報酬割制度」を導入する方針を固めた。社会保障審議会でも本格的な見直し論議をスタートし、2018年度から段階的に制度を移行していく考え。総報酬割制度に完全移行した場合、個人が支払う保険料は大企業社員で月595円、公務員で月1,850円増加し、中小企業社員は月272円減となる見通し。(8月10日)

●「介護休業分割取得制度」を提言

厚生労働省の研究会は、現在は原則1回だけ取得できる介護休業について、取得率が低く、年間7～9万人程度が離職を余儀なくされている現状を踏まえ、分割して取れるよう制度の見直しを提言する報告書を取りまとめた。同報告書をもとに今後、労働政策審議会でも議論を行い、来年にも育児・介護休業法の改正案を国会に提出する方針。(8月7日)

