

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

BUSINESS

Business friend Business friend

Business friend Business friend

FRIEND

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Business friend

Business friend Merry Christmas

Business friend Business friend

2011.12.

Business friend Business friend

Business friend

December-2011

Contents

所長挨拶 . . . 2

特 集 . . . 3

退職金

シリーズ～判例紹介～ . . . 7

配置転換・転勤命令の有効性（東亜ペイント事件）

トピックス！ . . . 8

顧問先お仕事紹介 . . . 9

第6回 株式会社グリップインターナショナル 様

ごあいさつ

平成23年もあとわずか。思い残すことのないよう、自分自身悔いが残らないように最後のスパートをかけたいと思います。

先月私は、『授戒』を受けました。私の家は浄土宗の檀家で、浄土宗では、『授戒』と『五重』を受けて、仏の子になるといわれています。3日間仏の教えを頂いてきました。私は仏の子になりました。戒名も頂きました。

私は、職業人として職務能力を磨くことは当たり前の大切なことですが、それ以上に人間性・人格を磨くことが大事であると言っています。

なぜなら、この社会保険労務士という仕事は、教科書に答えが載っていない問題を抱えることが多いからです。

顧問先さまからご質問を頂いたときに、答えを右と出すか、左とするか。結果出した判断が正しいものであったか。その答えには、人間性が大きく左右されると思っています。

我々はプロとしての職業能力を磨き続けなければなりません。人事・労務という問題は、世の中の変化に伴って問題が複雑化、多様化してきます。それに対応できるように、専門分野はもちろん、“人”、“労務”に関する種々の知識を習得する必要があります。しかし、それだけでは、危険であると思っています。

その人間性・人格を磨くには、日本の教育にあった「修身」や「道徳」という教えが大きく影響すると思っています。今回受けた授戒で改めて人間としてその大切さを教えられました。いわば、お釈迦様の教えです。

まずは、慎みの心と、励みの心と、戒めの心という習慣を意識付けて日々精進していきます。

「心が変われば行動が変わる。

行動が変われば習慣が変わる。

習慣が変わると、人生（運命）が変わる。」

本年も多くのご支援、ご鞭撻ありがとうございました。社員一同感謝致しております。来年もより成長できる習慣の日々を送ります。どうぞよろしく願いいたします。

社会保険労務士法人大手前総合労務管理事務所
有限会社大手前総合労務管理事務所
代表社員・代表取締役 太田 恵子

退職金

平成24年3月末に、いよいよ適格年金が廃止されます。この機会にもう一度退職金とはどういったものか、考えてみたいと思います。

退職金とはどういったものか？

退職金とは、従業員と使用者との間の雇用関係が終了したとき（退職した場合）、あらかじめ定められた労働協約・就業規則（退職金規程）に基づいて支払われる給付の総称です。退職金の性格としては以下の3説があります。

- ① 功勞報償説・・・勤務中の功勞に対する報奨金としての支給
- ② 賃金後払説・・・勤務中に支払われるべき（支払ってもよかった）賃金の一部を退職後に支給
- ③ 生活保障説・・・定年後、年金以外の収入が絶たれたあとの生活保障としての支給

終身雇用制度を
背景とした考え方

そして、一口に退職金といっても様々な制度の種類があります。

～在職時の評価を在職時に給与に上乗せして支払う～【前払い退職金制度】

既存の退職金制度を廃止しその相当額を給与に上乗せして支払う方法。給与に上乗せするため、社会保険料や所得税の面では、従業員に不利になりますが、社員の現在の貢献度を短期決済することができます。

～在職時の評価を退職時に支払う～【ポイント退職金制度】

ポイント方式は、退職金の基礎に賃金を用いず、職能資格制度を基礎においた退職金制度です。例えば、職能資格制度の各等級と勤続年数の区分にそれぞれポイントを設定し各等級への在位期間や退職までの勤続年数に応じて付与されたポイントに単価を乗じて退職金を計算するという方法をとります。同じ勤続期間であってもより早く昇格した者はより高いポイントを獲得します。そのため、在職中に発揮された能力や業績による貢献度を反映しやすくなるのです。ただし、メンテナンスが非常に煩雑というデメリットもあります。

～退職時の評価だけで退職金を計算し支払う～【基本給連動型退職金制度】

退職時の基本給に退職時の勤続年数に応じた支給月数を掛けて退職金を計算する方法。メンテナンスの手間はとられません、①基本給の上昇により退職金の額が膨れ上がってしまう、②基本給は年功序列に運用されていることが多いため退職金まで年功に流れてしまい会社に対する功勞が反映されにくい、③賃金体系はその時々の経営環境・組織体制に応じて柔軟に変更させるべきものだが、退職金が基本給の元となっている以上、賃金体系の変更もさせづらくなる等のデメリットがあります。

退職金制度の法的性格



退職金は本来的には企業からの恩恵給付ですが、退職金規程（制度）や労使慣行が存在する場合には労働基準法第11条の賃金に該当します。そのため、入社した時から退職金が約束されたことになり、退職金は会社の債務となります。『何があっても絶対支払う必要がある』というものです。退職金規程を変更したい場合は労働条件の不利益変更となり個人毎の同意が必要となります。どうしても、制度の変更・廃止等が必要な場合には、少なくともその時点で計算した退職金支給額は保障する必要があるでしょう。（既得権）

退職金制度のメンテナンス

貴社では、退職金規程の**メンテナンス**は定期的に行っていますか？また、現在の従業員が退職した場合、個人毎にいくら位の退職金の支払いが必要になるか**試算**はされていますか？

退職金制度は一度作成されるとメンテナンスが行われない場合が多く、数十年前に作成された規程がそのまま使用されているケースも見受けられます。しかし現代は、数十年前には予想しなかった低金利、雇用形態の変化、終身雇用制度の崩壊等々、時代が変わってきています。そして退職金は先に述べた通り、一度規程を作ってしまうと賃金と同等にみなされるために将来にわたり従業員に対する多額の債務を抱えることになってしまいます。時代は変わったのに退職金という債務だけ昔のまま持ち続けるのは得策とはいえません。また、例えば基本給連動型の場合、基本給の上昇や勤続年数の増加に伴い退職金の額も膨らんでいきます。毎期の決算時には**退職金給付債務の計算**をお忘れずに！！



退職金の原資の準備方法

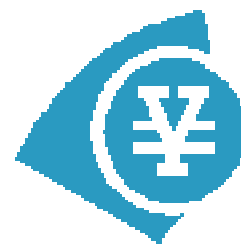
次に退職金の原資の準備の方法について考えてみましょう。原資の準備には大きくわけて「**社内準備**」と「**社外準備**」の二つがあります。どちらにもメリット・デメリットが存在します。

退職金の原資社内準備制度

- | | |
|-------|--|
| メリット | <ul style="list-style-type: none"> ・何といても退職金を直接支給できる ・資金が外部に流出しない ・問題のあるやめ方をした従業員に退職金が直接渡らない |
| デメリット | <ul style="list-style-type: none"> ・退職給与引当金を積んであっても万が一事業資金に使ってしまうと、退職金の準備にはならない ・経営が悪化したときに人員整理をした場合、退職金の原資がない ・従業員にとっては退職金が本当にもらえるか不安に思う |

退職金の原資社外準備制度

- | | |
|-------|--|
| メリット | <ul style="list-style-type: none"> ・確実に退職金の原資を準備できる ・経営が悪化したときも退職金を払う原資がある ・黒字経営のときは節税になる |
| デメリット | <ul style="list-style-type: none"> ・運用を委託してあった生命保険会社などが倒産すると給付が減額になる可能性がある ・問題のあるやめ方をした従業員にも直接退職金が渡ってしまう ・掛け金が全額経費になるので赤字経営のときは決算書が悪くなる |



種類

- ・中小企業退職金共済制度（中退共）・・・中小企業退職金共済事業団・・・※1（詳細は次ページ）
- ・特定退職金共済制度（特退共）・・・商工会議所等
- ・厚生年金基金制度・・・老齢厚生年金の上乗せ部分
- ・確定拠出型年金制度・・・会社が掛け金を拠出し従業員が運用方法を選択。原則60歳到達時から支給
- ・確定給付型企业年金（規約型）・・・規約で定める年齢到達時から支給

※1 (前ページ) 中退共とは

中小企業退職金共済制度（中退共）とは、昭和 34 年に国の中小企業対策の一環として制定された「中小企業退職金共済法」に基づき設けられた制度です。

中小零細企業において単独では退職金制度をもつことが困難である実情を考慮して中小企業者の相互扶助の精神と国の援助で退職金制度を確立し、これによって**中小企業の従業員の福祉の増進と雇用の安定**を図り、ひいては中小企業の振興と発展に寄与することを目的としています。

特徴

- ①掛け金が定額制
月額 5,000 円～30,000 円の範囲の 16 種の中から選ぶ。
- ②最低利回りが法律で保障
- ③国の助成がある
制度運用の事務費や手数料を国が負担
初めて加入する企業や掛け金を増額した企業に一定期間、掛け金の一部を助成する制度がある
- ④積立不足が発生しない
- ⑤掛け金が全額損金に算入でき、従業員の給与所得にもならない
- ⑥掛け金に上限が定められている
- ⑦自己都合退職と会社都合退職の差をつけることができない
- ⑧年齢に関係なく途中で退職したときも支給対象となる



メリット

- 確定拠出型であるために、基本的に会社は運用リスクを負わない
- 手数料は非常に安く、また制度のメンテナンスも簡単である
- 適格退職年金制度からの持ち分引き継ぎ制度を活用することができる
- 退職金の積み立て金が会社の資産から分離されるため、会社万一のことがあっても退職金の支給に影響がない
- 等級別などで掛け金を変えることによって在職中の貢献度を退職金の支給額に反映することができる

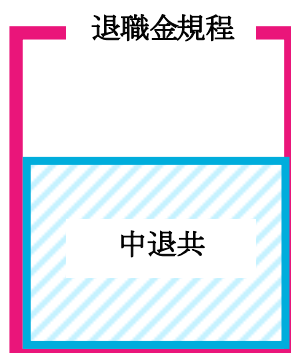
デメリット

- 中小企業しか加入できない
- 加入期間 1 年未満は掛け金が戻ってこない、2 年未満は元本割れとなる
- 自己都合退職による退職金の減額など、退職理由に基づく支給額の変更はできない
- 建設業退職金共済（建退共）に加入している者は重複して加入できない

中退共活用のイメージ

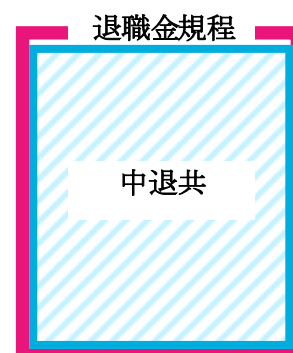
パターン①

退職金の額は確定していて、
中退共はあくまでその原資の
補てんの役割



パターン②

中退共の額＝退職金
中退共の確定拠出型退職金制度





退職金制度のポイント

退職金の支払い時期

退職金が就業規則などで支給条件が明確となっている場合は賃金の性格を有するため、支払時期を明確に規定していない場合、労働基準法第23条の「使用者は、労働者の死亡または退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、7日以内に賃金を払い・・・」という部分が適用されます。しかし、退職金については、規定があれば、退職金支払期日が到達するまでは請求があっても支払わなくてもよいと考えられています。退職者に懲戒解雇など減額事由の疑いがあった場合の調査・事実確認に要する時間も考慮に入れ、**退職後3～6ヶ月程度と期間に余裕を定めて支払時期を規定**するのが望ましいでしょう。

勤続年数の算定

退職金制度の内容については、労働基準法上特段の規制はないので、内容をどのように決めるかは使用者の自由です。

従って規程には**勤続年数に算入する期間としない期間を分けて明示しておく**ことが必要です。単に「勤続年数」と規程しておく、在籍はしているものの直接企業に貢献していない期間も含めたすべての期間を算入せざるを得なくなります。

勤続年数から控除すべきと考えられる期間は、①**育児・介護休業期間**、②**私傷病での休職期間**等があげられます。逆に直接企業に貢献していない期間だったとしても、①**業務上災害**による欠勤期間、②会社命令による**出向期間等**は、一般的に算入すべき期間と考えられます。

受給資格者死亡の
取り扱い

従業員が死亡した場合に退職金を支給する旨の規定を設ける場合には**受給権者を明確**にする必要があります。就業規則などに明確な規定がない場合は民法の一般原則による遺産相続人に支払われると解されます。しかし、親族間のトラブルに巻き込まれる可能性もあり**受給権者の範囲と順位をより明確化**しておくためには、労働基準法施行規則（労災の遺族への給付の支給順位）に沿った内容に定めておくことが望ましいでしょう。

退職事由による
支給率差

退職金が、功労報奨的な正確や賃金の後払い的な性格を持つことからすると、若年～中堅社員が自己都合で退職する場合は、定年や会社都合で退職する場合より**水準を下げる**のが一般的です。

懲戒解雇と退職金

就業規則で**懲戒解雇**などの一定の事由に該当する場合は**退職金を支給しない**ことや**減額**する旨を規定しておくべきです。しかし、退職金を全部不支給とすることは、労働者のそれまでの功労を抹消してしまうほどの著しく信義に反する行為があった場合に限られるとする裁判例もあるので、留意が必要です。

退職後に懲戒解雇該当
事由が判明した場合

一般的には退職して従業員としての地位がなくなった者に対して就業規則を適用することはできないので支払済の退職金を返還させることができません。しかし規定上に具体的に**個々の不正行為による退職金の不支給・減額措置が明示**されており、それに該当する事実があれば退職金不支給条件は成り立っていることとなり既に支給した退職金は労働者にとって不当利得であり、このような場合は**返還を請求**することができます。

シリーズ ～判例紹介～

今回は、会社の人事権について、人事異動（転勤命令）にどの程度の強制力があるかを示した最高裁判決をご紹介します。

事件の概要

Aさんは、全国15ヶ所に事務所・営業所があるX社に入社し、大阪事務所に勤務していた。

入社4年で子会社に出向させられ、その2年後には神戸営業所に転勤させられた。さらにその2年後に広島営業所に転勤を内示されたのに対し、Aさんは、以下のような家庭の事情を理由に転勤を拒否した。

- ①母親が高齢（71歳）であること。（但し、介護が必要というような状況ではない。）
- ②妻が保母をしており、仕事を辞めることが難しいこと。
- ③子どもが幼少（2歳）であること。

そこで、X社は、Aさんの代わりに別の社員を広島営業所に転勤させ、その後任としてAさんに対して名古屋営業所への転勤を内示したが、上記同様の理由で拒否したので、X社は本人の同意が得られないまま転勤を発令した。

結果Aさんがこれに応じなかったため、X社は、Aさんを就業規則所定の懲戒事由に該当するとして懲戒解雇した。

そこでAさんは、この転勤命令は人事権を濫用した権利の濫用であり、それに従わなかったことを理由になされた懲戒解雇も無効であると訴えた。

1審、2審はAさんの主張が認められたため、X社が上告。最高裁判決は次の通り。



裁判所判決

1審2審判決をひっくり返し、会社（X社）の出した転勤命令は権利の濫用には当たらず有効とされた。

X社の労働協約及び就業規則には、会社は業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、現にX社では、全国に10数箇所の営業所をおき、その間において従業員、特に営業担当者の転勤を頻繁に行っており、Aさんは大学卒業資格の営業担当者としてX社に入社したもので、両者の間で労働契約が成立した際にも勤務地を大阪に限定する合意はなされていなかった事情の下においては、X社は個別的同意なしにAさんの勤務地を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有するものというべきである。

会社は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えるものであるから、使用者の転勤命令権は無制限に認めることはできず、その濫用は許されないが、以下の場合に該当しなければ、権利の濫用とはいえない。

- ①業務上の必要性が存しない場合
- ②業務上の必要性がある場合でも、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき
- ③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものである等、特段の事情がある場合

なお、業務上の必要性については、「この者でないと他の者では替え難い」というほどの高度な必要性である必要はなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤労意欲の高揚、業務運営の円滑化などの企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは業務上の必要性があるといえる。

本件では、名古屋営業所の主任の後任に適当な者としてAさんを選び発令した転勤命令であり、業務上の必要性が優に存したといえ、またAさんの家族状況に照らすと、今回の転勤がAさんに与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものであるべきであり、本件転勤命令は会社の権利の濫用には当たらないと判断された。

なお、権利の濫用に当たる場合としては、「両親の介護」や「子どもの特殊な病気」等が上げられる。

*判例を要約しておりますので判例の言葉通りではありません。

トピックス！

年末調整の時期が到来しました！！

今回は、今年の所得税法の改正の中から年末調整における主な変更点と、来年以降の給与・年末調整に関わる変更点についてとりあげます。

【今年の年末調整の主な変更点】

今年が一番大きな改正点はなんといっても「**扶養控除の見直し**」で、以下2点があげられます。

① 16歳未満の扶養親族（以下「年少扶養親族」といいます。）に対する扶養控除の廃止。

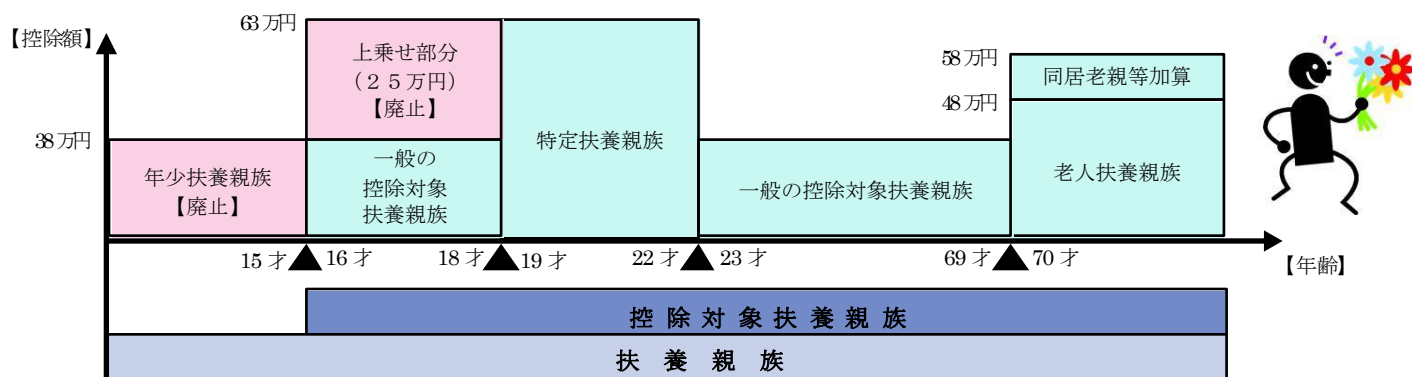
※昨年までは1人につき38万円の所得控除が受けられたもの。

② 16歳以上19歳未満の扶養親族に対する扶養控除の上乗せ部分（25万円）の廃止。

特定扶養親族の範囲が、「16歳以上23歳未満の扶養親族」から「19歳以上23歳未満の扶養親族」に変更されました。

※昨年までは16歳以上23歳未満の扶養親族1人につき38万円の控除に上乗せして25万円の所得控除が受けられたもの。

～図にすると、以下の通りとなります。～



また、上記に伴い、控除対象配偶者及び扶養親族が同居特別障害者に該当する場合の加算のしくみが変わりましたが、実質加算のしくみの変更のみで、金額に影響はありません。

※変更点は、年少扶養親族に対する扶養控除が廃止されたため、従来「扶養控除の38万円」に加算されていた「同居特別障害者加算の35万円」が、「障害者控除（特別障害者）の40万円」に加算される制度に変わりました。

【来年以降の給与に関わる税制の主な変更点】

いくつかある源泉所得税の改正の中でも、会社で行う給与計算事務等に直接関係の深い以下2点についてとりあげます。

① 「通勤手当」に関する変更

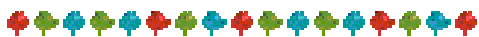
来年の1月より自動車などの交通用具を使用して通勤する人に支給される通勤手当の非課税限度額が変わります。改正内容は、交通用具を使用して通勤する場合の非課税限度額は、距離に応じて決められているのですが、通勤の距離が15キロメートル以上である人について、距離に応じて決められた非課税限度額を超えても公共交通機関を利用して最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法によって通勤する場合の運賃相当額（最高限度：月額10万円）までは非課税とされていましたが、この「**運賃相当額までを非課税とする措置**」が廃止されました。従って、従来この措置に該当し、非課税として取り扱ってきたケースについては、今回見直しが必要です。なお、公共交通機関を利用して通勤する人に支給される「通勤手当」の取り扱いは従来通りで変更はありません。

② 来年以降の年末調整時の取扱いが変わる「生命保険料控除」に関する変更

来年（平成24年分）の年末調整より、従来「一般生命保険料控除（限度額5万円）」と「個人年金保険料控除（限度額5万円）」の合計10万円が適用限度額だった生命保険料控除に、新たに介護医療保険契約等に基づいて支払った保険料等について受けられる「介護医療保険料控除（限度額4万円）」が創設され、また、従来のそれぞれの限度額が「5万円」から「4万円」に変更となり、合計12万円を適用限度額とする制度へと変わります。（※改正後新たに締結した保険契約に適用される。）

今回は、ゴルフウェアにファッションを取り入れた、『株式会社グリップインターナショナル』さんです。

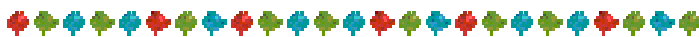
グリップインターナショナルさんは、2001年5月、大手アパレルメーカーに勤めていた社長の桑田隆晴氏が、「なぜゴルフにファッションの要素がないんだろう」「なぜゴルフ市場にベンチャーがないのだろう」という疑問に気づき、当時部下だった片山良二氏（現常務取締役）とともに設立をされました。創業の際に、無風状態だったゴルフアパレルのマーケットへ「ゴルフ業界に新しい風」という考えのもと行った提案は多くの顧客の心をつかみ成長をもたらしました。今ではマーケットは大きく変化し、歴史あるモチベーションカテゴリーからスピードあるファッションカテゴリーへとチェンジし、ゴルフのニューパラダイムを形成されました。



創立の翌春には、オリジナルブランド「Heal Creak」が関西の百貨店に店を構え、百貨店で初の売上新記録を打ち立て、更には年間を通じてトップセールスを記録するという華々しいスタートを切られました。そこから、東京・大阪をはじめとした全国



有名百貨店への出店、直営店舗である Fine Second や VIVA HEART selectionの展開、韓国・台湾・香港といった海外への進出等、次々と店舗を増やされ成長を続けている会社です。



“ファインセカンドは晴れた空に打つセカンドショットをイメージし、セレクトする愉しみをウェアやグッズに託したストアー”

多様化しファッション化するゴルフウェアを更に進化した提案をする為にはセレクトでの提案が必要であるという思いから作られたセレクトショップです。

～名前の由来～

- G : General (普遍である事業コンセプト)
- R : Revolution (変革し成長する事業と人)
- I : Imagination (創作し続けるファッションとビジネス)
- P : Profess (天職として生き生き働く仲間たち)

2011年スローガン



本社入口



Fine Second
神戸店

神戸市中央区御幸通 4-1-15
 廣榮ビル1階



2002 年春にデビューしたオリジナルブランドの Heal Creek。シック×カジュアルという一見相反するイメージを融合させたブランドです。それまでのゴルフウェアとは一線を画した自由度の高いラインナップで、シックなエレガンスの中にも大人の遊び心が見え隠れする心地よいカジュアルさがスパイスをきかせています。(契約プロ：北田瑠衣さんなど)



2004 年春にデビューしたオリジナルブランドの VIVA HEART。ピンクを基調としたヴィヴィットカラーが鮮やかなパワーあふれるブランドづくりを展開しています。VIVA HEART を着ている人が楽しくハッピーな気分になることで、それを見ているまわりの人たちまで元気が伝播していくような「素敵な元気」を、というコンセプトのもと、高い品質と機能性、実用性を含みスーパーベーシックを究めています。

(契約プロ：有村智恵さんなど)



契約プロの
有村智恵さん
のサイン

ROSAEEN

「朝にサーフィンをしてビーチからそのままゴルフに行けるようなウェア」をテーマにロサンゼルスで立ち上げられたブランド Rosaeen。「トラッド」と「カジュアル」という相反する要素を「ニュートラディショナル」として融合しています。(ライセンス契約)



J.LINDBERGBRAND

ファッションとスポーツウェアの融合を成し遂げてきたスウェーデン発信のブランド。(インポート)
08/25 OmotesandoHill's 店オープン
10/15 阪急MENS TOKYO 店オープン



イタリアで生まれた革新的なデザインと機能的な素材がバランスよく融合されている、ヨーロッパゴルフウェアNo.1ブランドである CHERVO。(インポート)



~VIVA HEART selection~

ブラックを基調としたスタイリッシュな店内でメンズ・レディス・グッズのフルラインを揃えた VIVA HEART の世界観を表現したショップ。

10/28 ハービス PLAZA ENT 店オープン
11/23 青山Ao 店 オープン



VIVA HEART selection
ハービス PLAZA ENT 店

大阪市北区梅田 2-2-22
ハービス PLAZA ENT4 階

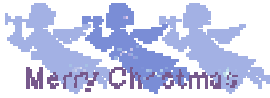
是非お立ち寄り下さい！！



神戸 神戸市中央区雲井通 4-2-2 マークラー神戸ビル 6F
TEL. 078-262-5920 FAX. 078-262-5930

東京 東京都渋谷区恵比寿 1-19-19 恵比寿ビジネスタワー1F
TEL. 03-6408-8686 FAX. 03-6408-8687

★大手前コラム★



この度新たに入社しました山内聡子と申します。

入社以来早2ヶ月が経過しましたが、経験したことのない出来事に遭遇すること多く

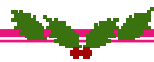
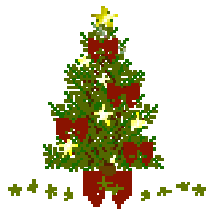
とまどいもありますが、専門知識の蓄積はもとより実践力をつけることに努力しています。

目指す職業の世界で働けること、嬉しく思います。皆様方に、よりお喜び頂ける様な仕事

ができるようになりたいと思っております。



BY : 山内 聡子



ビジネスフレンド 2011年12月号 No.108

2011年12月1日発行

●編集・発行

社会保険労務士法人大手前総合労務管理事務所
有限会社大手前総合労務管理事務所

〒540-0037 大阪府中央区内平野町 2-1-9 シグナスビル 5階

TEL:06-6947-0280 FAX:06-6910-2398

HP-URL : www.ootemae.co.jp

E-mail : info@ootemae.co.jp