



楓(西荻窪)

事務所便り

平成24年11月号

特定社会保険労務士・行政書士

重村行政労務管理事務所

ご連絡先：〒235-0021

：横浜市磯子区岡村 7-8-15-102

電話・FAX：045-754-3412 携帯：070-5542-1466

E-mail：shigemura.office@etude.ocn.ne.jp

ノーベル賞受賞者山中教授の格言

「研究者は阿倍野の犬実験になるな」

技術立国を目指す日本にとって下記の山中教授の言葉は傾聴に値する。

研究者が自分の研究が本当に新しいか、誰かの真似になっていないかを常にチェックする必要があります。大阪市立大学大学院に在学中、助教授に言われた言葉が印象に残っています。それは、「阿倍野の犬実験になるな」です。日本の研究の多くは、「米国の犬がワンと鳴いたという論文があるが、日本の犬もワンと鳴いた」というものです。さらに日本の犬がワンと鳴いたという論文を見て、「阿倍野の犬もワンと鳴いた」と書く。研究者は油断すると、他人の方法論を真似て、阿倍野の犬のような論文を書いてしまう。こういう研究からイノベーションは生まれません。

(阿倍野とは、大阪市立大学医学部がある大阪市阿倍野区のこと)

政治、経済、社会、文化の面においても「阿倍野の犬」があまりにも多いのではなかろうか

海中・海上？中韓に領土問題！

韓国が実効支配しているとされる「離於島(中国名:蘇岩礁)」の領有権を中国の政府系インターネットサイトが中国領と記載していることに、韓国がクレームをつけている。

「離於島」は日韓中の間に位置する水面下の岩礁であり、中韓の間で領有権の問題がある。

現在は韓国が構築物を建設し、領有権を主張。

海外進出意向に関するアンケート調査

約4割の企業が海外進出の意向あり

企業の海外進出意欲が高まっている。国内市場の縮小に対する危機感が強まっているほか、新たな事業展開や需要獲得を目指し、海外に活路を求めるケースの増加が背景にある。

帝国データバンク(TDB)では、保有する企業情報データベースをもとに、「海外への進出・拠点拡大の意向有無(※)」、「進出国・地域」などについて企業に調査を実施した。調査期間は2012年8月24日～9月13日。調査対象は5,985社で、有効回答企業数は1,851社(回答率30.9%)。なお、同様のアンケートは今回が初めてである。

※すでに海外進出している企業が進出国・地域を拡大する場合も含む。

[調査結果]

約4割の企業が海外進出の意向あり

回答のあった1,851社(回答率30.9%)のうち海外進出の意向がある企業は37.2%(689社)だった。

業種別「製造業」の約4割が進出意向あり。「サービス業」も3割を超える海外進出の意向がある689社のうち、意向割合が最も高い業種は「製造業」(40.3%)だった。「サービス業」も35.8%にのぼり、内需型企业においても海外進出意向がうかがえた。

海外拠点の拡大先は「インドネシア」がトップ「拠点拡大の意向あり」と回答した539社に海外拠点の拡大先をたずねたところ、「インドネシア」が選択率16.9%でトップ。次いで「中国」(14.8%)、「ベトナム」「タイ」(13.9%)の順となった。

中国進出済み企業の2割弱が中国以外の国・地域への進出意向あり

中国進出済み企業311社のうち、18.0%が中国以外の国・地域へ拠点を拡大する意向があると回答。



全体の2割弱が中国以外の国・地域への進出意向があり、国・地域別では、「タイ」(39.3%)、「インドネシア」(30.4%)、「ベトナム」(25.0%)の順に高い選択率となった。

改正高年法施行後も継続雇用しなくてよい労働者とは？(65歳までの雇用に対応)

◆来年4月1日に改正法が施行

8月29日に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」(改正高年齢者雇用安定法)が成立し、来年4月1日から施行される。

改正の大きな柱は、「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」の廃止、つまり、原則として「希望者全員を継続雇用制度の対象者とする」との義務付けである。

◆「例外」の内容(案)

しかし、上記の「原則」には「例外」が認められることになっており、その「例外」の案が、厚生労働省から示された。その内容は次の通りです。

- ・「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること」、「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと」等、就業規則に定める解雇事由または退職事由(年齢に係るものを除く。以下同じ)に該当する場合には、継続雇用しないことができる。
- ・就業規則に定める解雇事由または退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。
- ・また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。
- ・なお、解雇事由または退職事由とは異なる運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。
- ・ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

◆11月以降に正式決定の予定

上記の案は、今年11月以降に正式決定される予定である。

企業としては、来年4月以降に定年を迎える個々の労働者について、継続雇用(再雇用)の対象とするのかしないのか、継続雇用(再雇用)する場合の処遇(賃金等)をどのようにするのか等について、あらかじめ検討しておく必要がある。

最近の労働裁判から(能力不足で解雇)

◆外資系企業における能力不足による解雇は無効(業績不調による人員整理の新方式?)

アメリカの金融・経済情報サービス会社に勤務する日本人男性(50歳)は、2005年11月に中途採用され、2009年12月以降、独自記事の執筆、同社の「業績改善プラン」への取組みなどを命じられた。

その後、記事本数の少なさ・記事の質の低さ(能力不足)を理由として、男性は2010年8月に解雇されましたが、「能力不足を理由として解雇されたのは不当である」と主張し、同社に対して「地位確認」および「賃金支払い」を求めて訴訟を提起した。

この訴訟の判決において、東京地裁の裁判官は、解雇を無効とし、男性の請求を全面的に認めた(平成24年10月5日)。

裁判官は、「労働契約の継続を期待できないほどに重大だったとはいえ、会社が記者と問題意識を共有したうえで改善を図ったとも認められない」とし、「解雇理由に客観的な合理性はない」と判断した。

男性側の弁護人によれば、外資系企業を中心に、無理な課題を設定する「業績改善プラン」の未達成を理由とした退職強要が相次いでおり、上記判決はこの手法による解雇を無効と判断した初めてのケースである。

今後の他の外資系企業への影響が気になるところです。

年末調整準備

11月に入りますと年末調整の準備を先行的に

- ・年末調整の対象となる人の確認
 - ・給与所得者の扶養控除等申告書の確認
 - ・給与所得者の保険料控除申告書兼配偶者特別控除申告書の配布、保険料等の支払い証明書の準備
 - ・給与所得者の扶養控除等申告書(来年分)の配布
- 今年は**生命保険料控除が改正**されましたので注意しましょう。