

鶴留社会保険労務士事務所だより

# 雲外蒼天 12月号

鶴留社会保険労務士事務所  
社会保険労務士 鶴留 舞  
〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12  
飯塚商工会議所ビル 603  
TEL : 0948-28-2444  
FAX : 0948-28-2448

**放置していると危険!?**

**“持ち帰り残業”で労災認定！ 企業も対策が必要に！**

## ◆英会話学校講師の女性が自殺

2011年に英会話学校講師の女性が自殺したのは、自宅で長時間労働を行った「持ち帰り残業」が原因であったとして、金沢労働基準監督署が労災認定しました。

持ち帰り残業については自宅での作業実の把握が困難なため、労災認定されたのは異例のことのようです。

ただ、本件では、メールや関係者の話から、女性は英単語を説明するイラストを描いた「単語カード」を業務命令により2,000枚以上自宅で作成しており、監督署は、実際に単語カードを作成して時間を計測し、自宅で月80時間程度の残業をしていたと結論付けました。

これにより、会社での残業時間と合わせると恒常的に月100時間程度の時間外労働があり、さらに上司からの叱咤による心理的負担によりうつ病を発症したとして、労災を認定したというものです。

## ◆持ち帰り残業は

### 労働時間に含まれる？

原則、会社が承認していない持ち帰り残業は労働時間には含まれません。

労働者が自己の判断で仕事を持ち帰って自宅で残業している場合、会社はその実態を把握できないため、持ち帰り残業は基本的に会社の指揮命令下にはないものとして労働時間であるとは判断しないのです。

ただ、持ち帰り残業が上司の明確な指示に基づいて行われている場合は、それに要した時間は、当然に労働時間に含まれることとなります。

**また、通常の労働時間では処理できないような業務量を指示していたり、持ち帰り残業を黙認していたりしていた場合などは、事実上の指揮命令があったとして労働時間と判断される可能性があることに留意する必要があります。**

## ◆企業には様々なリスクが！

持ち帰り残業は、労災認定される可能性や残業代を請求される可能性はもちろんですが、情報漏えいの危険性もあります。

企業としては、「持ち帰り残業を原則禁止する」、「どうしても必要な場合は本人に事前申請させる」、「情報漏えい対策を講じる」などのルール作りが必要となるでしょう。

# ◆各種調査結果に見る「人材不足」の実態と対応策◆

## ◆雇用・労働分野の切実な問題

現在、「人材不足」は雇用・労働をめぐる最も切実な問題となっています。マスコミでもこの問題が頻繁に取り上げられており、「人材不足により倒産する中小企業も増え始めている」との報道もありました。

特に、飲食サービス業や小売業、運送業等で状況が深刻であり、人材不足により社員の業務の負担が高まり、それがさらなる離職につながるといった悪循環も発生しています。

## ◆厳しい採用状況

実際、株式会社リクルートホールディングスの研究機関であるリクルートワークス研究所が行った「人手不足の影響と対策に関する調査」では、正社員やパート・アルバイトの採用を実施した企業のうち、3社に1社は必要な人数を確保できておらず、うち50%以上は事業に影響が出ているとの結果が出ています。

さらに、人数を確保できない状況を解消できる見通しについて、人材不足に陥っている企業の52.7%が「見通しが無い」と回答しており、今後ますます人材不足の悪影響が出てくる懸念があります。

## ◆対応策は？

こうした状況を受けて、各社で人材を確保するための施策が行われています。

多くの企業で実施されているのは、(1) 採用対象の拡大（未経験者も採用対象とする、外国人を採用対象とする等）、(2) 処遇の改善（賃金の引上げ、アルバイト・パートの正社員登用等）、(3) 業務等の調整（業務の効率性の向上、外部人材の活用、アウトソーシング、受注調整、営業時間の調整等）です。

検討したいのは、主婦や高齢者の活用でしょう。

上記の調査によると、女性・高齢者を積極的に採用対象とする企業は約15%であり、その活用は進んでいないと考えられますが、株式会社リクルートジョブズの研究機関であるジョブズリサーチセンターが行った「主婦の就業に関する1万人調査」を見ると、M字カーブのボトムである「20～49歳の既婚・子供あり女性」について、就業意向がない人は8.2%にとどまっており、この層の活用が人材不足の解消につながる事が大いに期待されます。

## 平成26年分の年末調整で注意したい改正ポイント

### ◆今年気をつけるべき

#### ポイントは？

今年の年末調整では、申請様式や税法そのものの大きな改正はありませんが、国民年金法の改正により、4月1日から保険料を2年前納できるようになったことを受け、この前納制度を利用した場合の社会保険料控除の方法を押さえておく必要があります。

また、10月20日から、自転車・マイカー通勤している人の通勤手当の非課税制度が改正され、4月1日以降に支給した通勤手当について精算が必要となりますので、注意が必要です。

### ◆2年前納した保険料の社会保険料控除

前納制度を利用した場合、納付した35万5,280円全額が控除対象となり、(1) 納付した保険料全額を納めた年に控除する方法、(2) 各年分の保険料に相当する額を各年に控除する方法のいずれかを選択して申告します。

(2) による場合、日本年金機構から送付される社会保険料控除証明書の他に「社会保険料（国民年金保険料）控除額内訳明細書」を作成し、併せて提出する必要があります。

この明細書は日本年金機構のホームページからダウンロードでき、年金事務所に申し出て入手することもできます。

また、この場合、平成28年3月分までの保険料を納付することとなり、3年にわたって分割して控除を受けることとなりますので注意が必要です。

### ◆通勤手当の非課税限度額の改正

10月20日より自転車・マイカーを利用して通勤している人の通勤手当の非課税限度額が引き上げられ、4月1日以降に支給した分から適用されることとなったため、対象者の課税額を年末調整の際に精算する必要があります。

また、年の中途中で退職した人については、すでに源泉徴収票を交付済みで、これらの人は確定申告によって精算することとなりますが、4月1日以降に支給した通勤手当がある場合、改正後の非課税限度額に基づいて「支払金額」を訂正し、再度源泉徴収票を作成のうえ摘要欄に「再交付」と表示して再交付する必要がありますので、注意が必要です。

# 企業の暴力団排除の取組みと契約解除による訴訟リスク

## ◆「反社会勢力」排除意識の高まり

暴力団排除を進める警察関連団体に、企業からの照会が急増しているそうです。

契約先が暴力団関係者となつてつながりがないかなどをチェックするため、仮に暴力団関係者との取引が発覚すればトップの責任問題に発展するおそれもあることから、企業は必死のようです。

照会先の1つである警視庁の関連団体である「警視庁管内特殊暴力防止対策連合会」（東京・千代田区）は、約2,500社が加盟。組員や密接交際者、関連企業など約8万件のリストを保有し、「この人物と取引しても大丈夫か」といった会員企業からの問合せに回答しています。

昨年10月から今年8月までの照会件数は8,087件と前年同期と比べ49%増となっており、業種も金融業だけでなく、全業種で反暴力団排除の意識が強まっているようです。

同じく、警視庁の外郭団体である「暴力団追放運動促進都民センター」（東京・千代田区）でも照会が急増しているそうです。

## ◆情報提供には限界も！

警察が提供するのとは原則、組員や脱退後5年以内の元組員の情報だけです。

上記の照会先では、密接交際者、関連企業など、独自に収集した情報も提供しているそうです。

ただ、企業の暴力団排除が厳しくなるにつれ、排除逃れの「偽装離脱」など、形だけ脱退して活動し続ける者も出てきているようで、情報提供には限界があるというのが現状のようです。

## ◆契約解除で訴訟リスクも!?

大企業の多くは、取引先との契約には「暴力団排除条項」を入れるなどの対策をとっています。しかし、契約の相手方から、不当な契約解除だとして損害賠償請求訴訟を起こされると、暴力団排除条項違反を立証する責任は企業側にあります。

警察からの情報で暴力団関係者であることが明白である場合などは問題ありませんが、密接交際者、関連企業などの情報は反論する際の証明力は弱いとの指摘もあり、法的なリスクを伴うケースも出てきます。

このため、そのような際には、実際には代金の未払いや納期遅れなど他のことを理由にしたり、契約期間の満了時に取引を中止したりすることも選択肢に入れ、対応することになるようです。

## パートタイマー用の労働条件通知書が変更されました

### ◆改正法で労働条件に関する説明を義務化

改正パートタイム労働法が来年4月1日から施行されます。

改正により、事業主は、パートタイマーの雇入れ時や契約更新時に労働条件（賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員転換等の措置内容等）について説明する義務を負うこととなります。

パートタイマーを同時に複数雇い入れたりする場合には、個々に説明する方法ではなく対象労働者を集めて説明会を開催する等の方法によって説明することも認められますが、労働条件は文書等（電子メールやFAXでも可）によって交付しなければならず、これに違反した場合は10万円以下の過料に処せられます。

### ◆労働条件通知書の 変更箇所は？

今般、厚生労働省が示すモデル労働条件通知書の様式が法改正に合わせて変更となり、同省のパンフレット「パートタイム労働法のあらまし」に掲載されています。

具体的には、新たに「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を記載するスペースが設けられました。

この「相談窓口」は、改正法により、パートタイマーからの相談に対応するための体制整備が事業主の義務とされたため、パートタイマーを雇い入れているすべての事業主が、対応にあたる担当者または担当部署を決定して、整備しておかなければなりません。

### ◆労務管理に関する疑問は 早めに相談を

「平成26年版労働経済白書」によれば、2013年の非正規労働者の割合は36.7%で、10年前と比較して6%増え、人数で見ると約400万人増加しています。

非正規労働者の増加に伴い、正社員との労働条件の差異等について不公平を感じるパートタイマーと事業主の間でトラブルとなるケースが増えており、パートタイム労働法が改正された大きな理由の1つはこの問題を解消するためです。

来年4月1日の施行を控え、パートタイマーの労務管理に関する疑問や不安がある場合は、早めにご相談ください。

## 12月の税務と労務の手続提出期限 [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]

31日

- 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]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]



### 新しい手帳

来年の手帳を買ってきました。最近ではスマホでスケジュール管理をするデジタル派も多いですが、私はずっとアナログ派です。今年は、立派なままでも書きやすいと評判の表紙が硬いものになりました。立派な書きやすさがどれだけあるか分かりませんが、シンプルで薄いのも気に入りました。

新しい手帳に最初に書き込むときの心地よい緊張感がとても好きです。また一年頑張ろうという気持ちになります。

今わかっている予定を書き込めるとページをめくると、5月のゴールデンウィークと9月のシルバーウィークが5連休になっていました。観光産業のみならず、これは良い暦かもしれませんね。

私にとっては.....



とはいえ暦には逆らえませんので何とか時間をやりくりします。

さてさて来年はどんな年になりますことやら

少し早いですが、本年は大変お世話になりました  
良いお年をお迎え下さい



鶴島留

