

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

社会保険労務士 佐藤 文子

びいず事務所便り



相次ぐ「未払い残業代」をめぐる紛争事例

◆「未払い残業」に関するトラブル

このところ、「未払い残業代」をめぐるトラブル事例がマスコミを賑わせています。9月下旬には、大手旅行会社の子会社、流通業界大手のグループ会社の問題が相次いで取り沙汰されました。

今後、様々な要因から「残業代請求訴訟」等が増加するとも言われており、企業にとっては非常に気になる問題です。

◆みなし労働の適用をめぐる

阪急交通社の子会社である「阪急トラベルサポート」の派遣添乗員6名は、「みなし労働時間制」が適用されているのは不当であるとして、未払い残業代の支払いを求め、東京地裁に提訴していました。

先日その判決があり、同地裁の裁判官は「みなし労働時間制」の適用を認めたいうえで、1人当たり84万円～271万円の支払いを同社に求めました。

判決では、携帯電話による報告や添乗報告書などによる労働時間の把握は困難であったと認定して「みなし労働時間制」の適用は認めました。しかし、ツアーごとに「みなし労働時間」を決定すべきであると判断したのです。

◆労基署の是正勧告を受けて

イオングループの「マックスバリュ東

北」では、秋田県内の2店舗において未払い残業があるとして、今年の3月に労働基準監督署から是正勧告を受けていました。

その後、同社では、青森・岩手・秋田・山形の全90店舗における未払い残業についての調査を行い、過去2年間で従業員1,009人(8,687人中)が未払い残業を行っていたと認めました。従業員1人当たりの月間の未払い残業時間は平均7.1時間であり、今年の11月末までに未払い総額約2億2,000万円を支払うと発表しました。

◆「労務リスク」に備える！

多くの企業は「未払い残業」に関して、非常に大きな労務リスクを抱えています。過去の未払い残業代について、いつ従業員(または退職者)から請求がなされるか、労働基準監督署からの指摘を受けるかわからない時代となっています。

今後は、無駄な残業を発生させない仕組みづくり、労務管理上の工夫、就業規則・社内規定の整備等が、より一層求められるでしょう。

「働きやすい会社」の条件とは？

◆上位10社のうち6社が電機業界

日本経済新聞が行った2010年の「働きやすい会社」ランキングが発表されました。

上位から「ソニー」「東芝」「パナソニック」「日立製作所」「凸版印刷」「富士通」「ダイキン工業」「日本IBM」「富士フイルム」「パナソニック電工」と名だたる企業が続いていますが、社員にとっての「働きやすさ」とは、どんなことなのでしょう。

◆企業の人事・労務制度の充実度を点数化

この調査では、働きやすさの条件として、(1)社員の意欲を向上させる制度、(2)人材の採用・育成と評価、(3)働く側に配慮した職場づくり、(4)子育てに配慮した職場づくりの4項目が挙げられています。

上記の項目はいずれも人事・労務の充実度に関するものであり、これらを点数化し、働く人が何を重視するかを加味して配点が決定され、その結果がランキングに反映されています。

◆いかに働きやすい職場をつくるか

働く人が重視する項目に関するアンケートでは、「年次有給休暇の取りやすさ」(48.5%)、「実労働時間の適正さ」(35.6%)などが上位を占めています。

しかし現実的には、多くの社員が「年次有給休暇を取りにくい」、「長時間労働が慢性化している」などと考えている企業は、特に中小企業などでは多いと思われる。

◆会社と社員が一体となった取組みを

適正な人員配置を行い、業務の効率化を図り、労働時間の短縮を図ることは、企業経営にとって永遠のテーマであると言えるでしょう。そのためには、会社が作った制度を一方向的に社員に押し付けるだけでなく、会社と社員が一体となって業務の効率化について真剣に考え、働きやすい職場としていくための取組みを行うことが必要なのではないでしょうか。

休日を取りやすい「業種」「地域」は？

◆「年間休日」に関する調査結果から

人材紹介大手の株式会社インテリジェンスが行った「年間休日調査」の結果が9月中旬に発表されました。この調査は法人企業5,000社を対象とした大規模なものです。

企業における年間休日数については「120日以上」(76.2%)としているところが最多であり、以下、「100~119日」(21.4%)、「99日以下」(2.4%)と続いています。

◆業種別に見るとどうなっているか

業種別では、年間休日数が「120日以上」の企業の割合は「金融」(95.5%)、「IT」(95.4%)、「メディア」(82.1%)の順に多くなっています。逆に「120日以上」と回答した割合が少ない業種は、「小売・外食」(24.2%)、「建築・土木」(53.3%)、「サービス」(71.2%)となっています。

年間休日数が多い業種では、法人向けの事業を展開している会社が多く、年間休日数が少ない業種では、年中無休で店舗営業などしているケースが多く、また、土日祝日がかき入れ時となるため週休1日といったケースも多く、全体として休日が少なくなっています。

◆地域別に見るとどうなっているか

地域別では、年間休日数が「120日以上」の地域の割合は「関東」(83.9%)が最多でした。以下、「東北」(70.2%)、「関西」(68.7%)、「北海道」(58.8%)、「九州・沖縄」(56.6%)、「中国・四国」(55.6%)と続いています。

この結果には、地域の産業構造が影響していると分析されています。「関東」や「関西」には比較的休日の多い業種(金融やITなど)が集まっているため、年間休日数が多くなっています。

逆に、「中国・四国」や「九州・沖縄」などは、大手メーカーの下請工場や365日稼働しているコールセンターなどが比較的多い地域です。このような企業では、従業員がシフト制で勤務している場合が多く、長期の休暇が取得しづらい傾向にあります。

中小企業における「人材確保・育成」 10カ条

◆東京商工会議所が発表

東京商工会議所では中小企業の経営者が人材確保・育成などに取り組むうえで重要と思われるポイントをまとめた「中小企業の人材確保・育成10カ条～企業成長の源泉は人材にあり」という小冊子(<http://www.tokyo-cci.or.jp/chusho/10kajou/index.html>)を発表しました。

日本の中小企業は、雇用の7割近くを担っていると言われていますが、労働条件などの平均値を見た場合に大企業と比べて見劣りすることが多いため、採用などの労働市場で苦戦を強いられているケースが多くあります。

◆10カ条の内容は？

発表されたこの冊子では、「人材の確保・育成は経営の存続とともに最大の経営課題」と位置付け、人材の確保・育成、評価・処遇や企業風土や組織構造といった観点から、経営者が取り組むうえで重要と思われるポイントがまとめています。

10カ条の内容は次の通りです。

- (1)「働くことが楽しくなるような事業分野で勝負」
- (2)「明確な方針をわかりやすく伝えよ」
- (3)「トップが先頭に立って必死で育てる」
- (4)「採用ミスは致命傷」
- (5)「人が育てば企業も育つ」
- (6)「部下の育成は仕事の一部」
- (7)「制度や仕組みだけでは動かない」

(8)「中小企業らしさに誇りを持つ」

(9)「真似ずに学べ」

(10)「経営者は教育者」

◆業績向上の事例も掲載

この冊子には、会社独自の取組みによって不利な条件を克服し、自社の業績向上に結び付けた事例なども掲載されており、人材育成に悩んでいる企業の担当者にとって大きなヒントとなるのではないのでしょうか。

社会保障協定の発効済みが12カ国に拡大

◆新たにスペイン、アイルランド

日本との社会保障協定が発効済みの国の数が、これまでのドイツ、イギリス、韓国、アメリカ等10カ国に加え、今年の12月からはスペイン、アイルランドが加わり、12カ国となります。

◆「社会保障協定」の目的

社会保障協定の目的は、例えば、日本人が海外で働く場合に、働いている国の社会保障制度と日本の社会保障制度において二重の保険料負担が発生してしまうことの解消にあります。また、日本や海外の年金を受け取るためには、一定の期間その国の年金に加入しなければならない場合があり、保険料の掛捨てになってしまうことの解消です。

このように社会保障協定は、(1)「保険料の二重負担」の防止、(2)「保険料の掛捨て」の防止を目的として、各国と締結されているのです。

◆各国との社会保障協定の発効状況

現在の社会保障協定の発効状況ですが、「発効済」がドイツ・イギリス・韓国・アメリカ・ベルギー・フランス・カナダ・オーストラリア・オランダ・チェコ、「署名済(準備中)」がスペイン・アイルランド、イタリア、「交渉中」

がスイス・ハンガリー、「交渉準備中」がスウェーデン・ルクセンブルク・ブラジル・フィリピンとなっています。

◆改正等についての注意が必要

社会保障協定の内容は、協定を締結する相手国の制度内容に応じてその取扱いが異なる場合があります、また、各国とも年金制度には特例があることも多く、将来的には年金制度の改正が行われる可能性もあるため、注意が必要です。

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、同じ年内なら自動的に通算されるため、原則として確定申告は不要。 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)。

1 1月の税務と労務の手続 [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]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請の提出 [税務署]

30日

- 個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 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]