

# 事務所ニュース

NO 110 号

## 未払残業代請求の内容証明が急増中！

### ◆東京管内の割増賃金遡及支払額が 17 億円に

東京労働局から「監督指導による賃金不払残業の是正結果（平成 24 年度）」が公表されましたが、これによれば、東京労働局管内で、時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金が適正に支払われていないとして是正勧告・指導され、100 万円以上の遡及支払いになったのは 125 企業となり、その総額は 17 億円に上ったとのことです。

### ◆ネット上にあふれる割増賃金請求に関する情報

最近、主に元従業員から、未払残業代請求の内容証明が届く企業が非常に増えているようです。「あなたの未払残業代がすぐわかる！」といったような内容のサービスを謳うホームページや、残業代請求に関する内容証明のひな形を掲載するサイトも増えています。

これらを利用すれば、内容証明の作成・送付により、簡単に会社に対して未払残業代を請求できる時代になってしまいました。

### ◆会社としての対応は？

ある日突然、送りつけられた未払残業代の支払いを要求する内容証明。その内容ごとに、会社の対策は変わってきます。

まず、内容証明の送り手は誰か。内容証明の差出人が、従業員個人なのか、合同労組やユニオンなのか、弁護士等なのかにより、会社としての対応が違ってきますし、相手の事情や紛争が長期化するかどうかもある程度読み取ることができます。

例えば、従業員（元従業員）本人による場合、会社へのうっぷんを晴らしたいのか、お金が欲しい（お金

に困っている）だけなのか、上司等に対する個人的恨みなのか等が判断できる場合があります。また、内容の完成度や要求の度合いにより、インターネットのテンプレートを使って素人レベルで作ったものなのかどうか等の情報がわかり、以後の会社のとるべき対応を考えるうえで参考になります。

いずれにしても、会社としては、必要な資料（タイムカード、日報、就業規則、賃金規程等）の収集・検討を行い、残業時間を確認し、そのうえで対応を行います。

### ◆日頃の労務管理が重要！

もともと、未払残業代を発生させてしまう残業・労働時間管理を根本から見直さない限り、こうした内容証明が届くリスクはなくなりません。

「会社が未払残業代を請求された」という噂が広まれば、現在働いている従業員についても、その不満を爆発させてしまうことにつながる可能性も大いにあります。

今一度、自社の労働時間管理について検証してみたいかがでしょうか。

## 今一度見直されている「社内行事」

### ◆業績が良い企業ほど社内行事を重視？

社内行事といえば、かつてはコミュニケーションを図る手段として、懇親旅行や運動会などが行われていました。

「最早そういう時代ではない」「過去の遺物」といった見方がある一方、近年、様々な目的からこれらを見直す企業が増えているようです。

主に企業のコンサルティングを行う JTB モチベーションズが行った「経営者 148 人に聞いた社内イベントの

効果に関する調査」によると、業績の良い会社の経営者ほど社内イベントを重要視し、約8割が半年に1回以上開催していることがわかりました。

#### ◆社内行事の実施で仕事への好影響を期待

社内イベントの効果について聞いたところ、「社内コミュニケーションの促進」、「組織の一体感の醸成」「社員のモチベーションの向上」「組織の理念やビジョンの浸透」といった回答が上位を占めました。

仕事上でメールでのやりとりが増えていることによるコミュニケーション不足、経済成長による給与アップや終身雇用が見込めないことによるモチベーションの低下などの解消に役立て、仕事に好影響を与えることを期待する思惑が、背景にあるようです。

#### ◆社内イベントを通じて組織の方針や計画を伝える

また、社内イベントに関して重視する点について聞いたところ、「経営トップ層が社員に直接語りかけること」がトップとなりました。

社員に語りかける際に意識することについては、「組織としての方針や計画を正確に伝えるようにしている」や「思いや熱意を伝えるようにしている」などが上位に挙がっています。

一方、一般社員に社内イベントの良くなかった点を尋ねてみると、「一方的に聞くだけで退屈した」「社長や役員の話が長すぎた、または共感できなかつた」が上位を占め、経営者との意識のギャップが見られました。会社をより良くするために、社内行事には一定の効果はあるようですが、社員にネガティブな印象を与えないような工夫が必要なようです。

## 改正「産休期間中の社会保険料免除制度」

#### ◆4月から制度スタート

仕事と子育ての両立支援を図るため、産前産後休業（原則、産前42日・産後56日）を取得した場合、育児休業の場合と同様に社会保険料の免除が受けられるようになります（被保険者分および事業主分）。

この制度の対象者は、今年4月30日以降に産前産後

休業が終了となる方で、4月分以降の保険料から免除の対象となりますので、社内で周知しておくことが必要でしょう。

#### ◆書類の提出時期・提出先

事業主による届出書類の提出時期は「被保険者から申出を受けた時」、提出先は「事業所の所在地を管轄する年金事務所」とされています。

今後公表される「健康保険・厚生年金保険 産前産後休業取得者申出書」を、「窓口への持参」「郵送」「電子申請」のうちいずれかの方法で提出します。

なお、添付書類は特に必要ないとのこと。

#### ◆標準報酬の改定

産前産後休業終了後に報酬が下がった場合、産前産後休業終了後の3カ月間の報酬額を基にして、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から標準報酬が改定されます。

この場合、会社が「産前産後休業終了時報酬月額変更届」を提出しなければなりません。産前産後休業を終了した日の翌日から引き続き育児休業を開始した場合には提出することができません。

#### ◆その他の留意点

被保険者が産前産後休業期間を変更したとき、または産前産後休業終了予定日の前日までに産前産後休業を終了したときは、事業主は速やかに「産前産後休業取得者変更（終了）届」を提出する必要があります。

### 3月の税務と労働の手続き続

#### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

#### 17日

- 所得税の確定申告期限
- 確定申告税額の延納の届出書の提出

#### 31日

- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）
- 個人事業者の消費税の確定申告期限