

経営者のみなさまからの  
疑問,質問,お悩みなどに  
専門家がお答えします。

■TOPICS

特集: ストレスチェック制度

労務: 給与の前渡し

マイナンバー制度: 扶養親族のマイナンバー

法務: 労働者派遣と使用者責任



経営者の知恵袋

Vol.80

SRS142574

# 経営者の知恵袋Q&Aとは？

この経営者の知恵袋Q & Aは、中小企業様約25,000社をサポートしてきたノウハウから、経営者の悩み相談の代表的なものをピックアップしたものです。

貴社の悩み・トラブルに照らし合わせてご利用していただくのはもちろん、他の企業様の悩みを知ることにより、今後の経営の参考にしてください。



※このQ&Aは、すべてのケースを保証するものではありません。各法律は改正される可能性があります。

※ご使用に当たっては十分留意の上、自己責任のもと行ってください。

## ■ 制度

特 集	ストレスチェック制度	.....	01
-----	------------	-------	----

## ■ 人事労務等

労働基準法	賃金支払い方法	.....	07
労働基準法	給与の前渡し	.....	08
労働基準法	業務引継をせずに退職する者への懲戒	.....	09
労働基準法	休日出勤の割増賃金	.....	10
労働基準法	行方不明の従業員への対応	.....	11
労働基準法	競業禁止・秘密保持義務の効力	.....	12

## ■ マイナンバー制度

マイナンバー制度	平成28年分の扶養控除等(異動)申告書	.....	13
マイナンバー制度	扶養親族のマイナンバー	.....	15

## ■ 法務

民 法	労働者派遣と使用者責任	.....	17
会 社 法	定時株主総会の開催時期	.....	19

# — 特 集 —

01

## ストレスチェック制度

### ● 質問

50名以上の事業所でストレスチェック制度の義務化がスタートするにあたり、注意点を教えてください。

### ● 回答

ストレスチェック制度とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、ストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査です。

実施にあたってはルールがありますので、法律に定めるストレスチェックとなるように制度を企画・実施することが求められます。

### ● 解説

#### （1）ストレスチェックの目的

労働者が自分のストレス状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い場合には医師の面接を受けて助言をもらったりすることができます。また、ストレスチェックの結果分析は職場環境の改善につながります。これらを通して、メンタルヘルス不調を未然に防止することが、ストレスチェック制度の目的です。

#### （2）導入前の準備

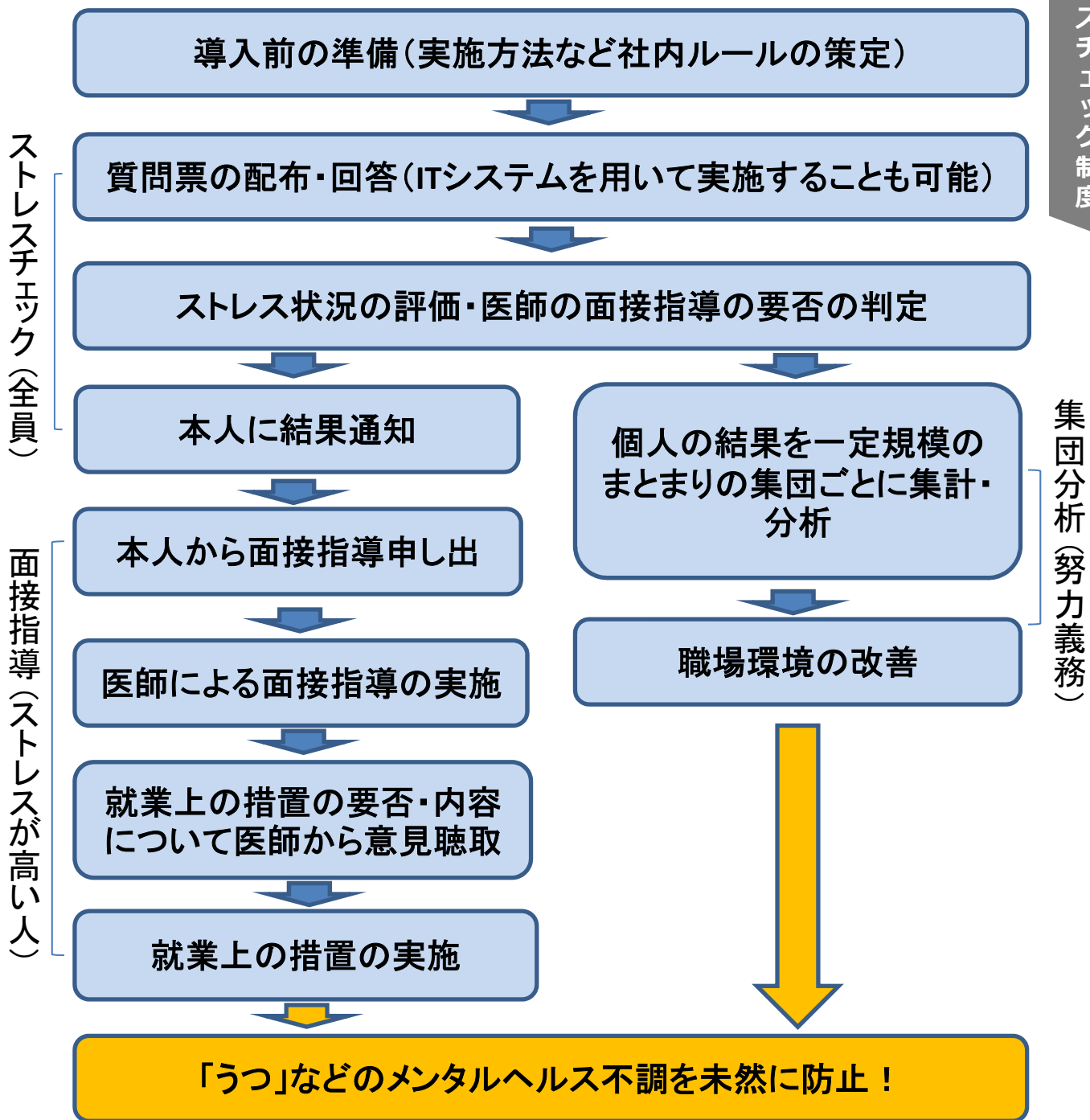
まず、会社として「メンタルヘルス不調の未然防止のためにストレスチェック制度を実施する」旨の方針を示します。

次に、事業所の衛生委員会で、ストレスチェック制度の実施方法などを話し合うことになります。話し合う必要があるのは、主に下記の事項です。

- ①実施体制をどうするのか（産業医に任せるのか、外部に委託するのかなど）。
- ②いつ実施するのか。
- ③どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか。
- ④高ストレス者を選定する基準をどうするのか。
- ⑤高ストレス者が面接指導を申し出る場合の窓口を誰にするのか。
- ⑥面接指導はどの医師に依頼して実施するのか。
- ⑦集団分析はどんな方法で行うのか。
- ⑧ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか。

このような項目を話し合い、決まったことを社内規程として明文化し、労働者に周知します。

● ストレスチェック制度の実施手順



ストレスチェック(全員)

面接指導(ストレスが高い人)

集団分析(努力義務)

実施の流れとしては以上ようになります。大まかには、いわゆる「ストレスチェック」と呼ばれる段階と、ストレスチェックの結果、高ストレスと判断された労働者を対象とする「面接指導」という段階に分かれています。

そのほか、ストレスチェックの結果を職場環境の改善に生かす、「集団分析」という仕組みも定められていますが、集団分析は努力義務であり、必ず実施しなければならないわけではありません。

次ページ以降で、「ストレスチェック」、「面接指導」、「集団分析」について、それぞれの具体的な内容と注意点を説明していきます。

## ● ストレスチェック実施上の注意点

### ① 質問票への記入

質問票を労働者に配って記入してもらいます。

※使用する質問票に特に指定はありませんが、国が推奨する質問票があります。  
 ※オンラインで実施することも可能です。

### ② 質問票の回収

質問票を医師などの実施者(またはその補助者)が回収します。

※第三者や人事権を持つ職員が、記入・入力の終わった質問票の内容を閲覧することは禁止されています。

### ③ 面接指導が必要な者の選定

回収した質問票をもとに、医師などの実施者がストレスの程度を評価し、ストレスが高く医師の面接指導が必要な者を選びます。

### ④ 結果の通知

結果(ストレスの程度の評価結果、高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否か)は、医師などの実施者から直接本人に通知されます。

※結果は会社には返ってきません。結果を入手するには、結果の通知後、本人の同意が必要です。

### ⑤ 結果の保存

結果は、医師などの実施者(またはその補助者)が保存します。

※結果を会社内の鍵のかかるキャビネットやサーバー内に保管することもできますが、第三者に閲覧されないよう、医師などの実施者が鍵やパスワードの管理をしなければなりません。

## ● 実施状況の報告

ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。

報告する項目としては、実施者、ストレスチェックを受けた労働者の人数、面接指導を受けた労働者の人数、集団分析の実施の有無などで、各労働者個人の結果を報告するわけではありません。

<ストレスチェック実施報告様式>

様式第6号の2(第52条の21関係)(表面)

心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書

80501		労働 保険 番号									
対象年	7.平成 → □□年分 <small>1-09月以降</small>	検査実施年月	7.平成 → □□年分 <small>1-09月以降</small>								
事業の 種類	事業場の名称										
事業場の 所在地	郵便番号( )		電話 ( )								

		在籍労働者数	□□□□人 <small>右に替めて記入する</small>
検査を実施した者	<input type="checkbox"/>	1:事業場選任の産業医 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。)、保健師、看護師又は精神保健福祉士 3:外部委託先の医師、保健師、看護師又は精神保健福祉士	検査を受けた労働者数 □□□□人 <small>右に替めて記入する</small>
面接指導を実施した医師	<input type="checkbox"/>	1:事業場選任の産業医 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。) 3:外部委託先の医師	面接指導を受けた労働者数 □□□□人 <small>右に替めて記入する</small>
集団ごとの分析の実施の有無	<input type="checkbox"/>	1:検査結果の集団ごとの分析を行った 2:検査結果の集団ごとの分析を行っていない	

折り返せる場合は、(※)の所を谷に折り返せること

産業医	氏名 所属医療機関の名称及び所在地	印
-----	----------------------	---

年 月 日  
事業者職氏名  
労働基準監督署長殿



印

## ● 面接指導の実施と注意点

### ① 面接指導の実施

ストレスチェック結果で「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出があった場合、医師に依頼して面接指導を実施します。

※申出は、結果の通知からおおむね1か月以内に行う必要があります。

※面接指導は申出があってからおおむね1か月以内に行う必要があります。

### ② 社内での措置

面接指導を実施した医師から、就業上の対応の必要性の有無やその内容について意見を聴き、それを踏まえた措置(労働時間の短縮など)を実施します。

※医師からの意見聴取は、面接指導後おおむね1か月以内に行う必要があります。

### ③ 面接指導の結果の保存

面接指導の結果は、ストレスチェックの結果とは異なり、会社で5年間保管することになります。

※医師からの報告をそのまま保存することもできますが、その報告の中に、以下の内容が含まれていなければなりません。含まれていない場合は、補って作成することになります。

- ①実施年月日
- ②労働者の氏名
- ③面接指導を行った医師の氏名
- ④労働者の勤務の状況、ストレスの状況、その他の心身の状況
- ⑤就業上の措置に関する医師の意見

## ● 集団分析

集団分析とは、ストレスチェックの実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析してもらうことをいいます。

会社はその分析結果を提供してもらい、職場環境の改善に役立てることとなります。

集団分析については努力義務となっておりますので、集団分析を実施するかどうかは各会社の判断に任されています。

※「一定規模の集団」とは、職場環境を共有し、かつ業務内容について一定のまとまりをもった集団とされています。各会社で、どこまでをそういった単位とするかを判断することができますが、典型的には、部や課が想定されています。

※基本的に、集団分析の実施に労働者の同意は不要です。しかし、集団の規模が10名未満の場合は、集団分析を行うことにより個人が特定される可能性があるため、全員の同意がない限り実施できないとされています。



## ● その他の注意点

ストレスチェック制度においては、労働者の個人情報適切に保護され、不正な目的で利用されないようすることが求められます。

そのため、「プライバシーの保護」と「不利益取り扱いの防止」が注意点として挙げられています。

### プライバシーの保護

- ・会社は、ストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはなりません。
- ・ストレスチェックや面接指導で個人の情報を取り扱った者には、法律で守秘義務が課され、違反した場合は刑罰の対象となります。
- ・事業者提供されたストレスチェック結果や面接指導結果などの個人情報は、適切な管理が求められます。

### 不利益取扱いの禁止

- ・以下のことを理由として不利益な取り扱いをすることは禁止されています。
  - ①面接指導を受けたい旨の申出を行ったこと
  - ②ストレスチェックを受けないこと
  - ③ストレスチェック結果の事業者への提供に同意しないこと
  - ④面接指導の申出を行わないこと
- ・面接指導の結果を理由として、解雇、雇止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更などは行ってはいけません。

## ● 産業医との連携

ストレスチェック制度を導入、実施するにあたっては、産業医が大きな役割を担っています。

産業医は単に医学的見地からだけでなく、ストレスチェック制度自体を理解し、会社の実態を把握したうえで、助言・指示ができる立場にあります。そのため、産業医の先生と密に連携を取ながら、ストレスチェック制度をすすめていくことが肝要といえます。

## ● ストレスチェックの実施時期

ストレスチェック制度の義務化は、2015年の12月からスタートし、1年に1回以上の実施が必要です。そのため、最初のストレスチェックは、2016年の11月末までに実施することとなります。

# — 労働基準法 —

## 賃金支払い方法

07

### ● 質問

現在、当社は給与を振り込みで支払っています。  
給与の振込口座をメインバンクだけと制限することは可能ですか。

### ● 回答

銀行口座をメインバンクだけに限定することはできません。詳細は解説をご確認ください。

### ● 解説

労働基準法上は、賃金を現金で支払うことが原則であり、銀行振り込みは例外という扱いです。労働基準法の賃金支払いは「通貨で」しなければならないのに対し、銀行振り込みは「預金債権」という形で支払うことになるためです。

ただ、預金なのか現金なのかで従業員にとって大きな違いがあるわけではなく、銀行振り込みは給与の支払い方法として利点もあります（多額の現金を移動させる必要がないなど）。したがって、銀行振り込みも一定の条件の下で認められることになっています。

その条件はいくつかありますが、その中に、

- ・ 個々の労働者から、書面による申し出または同意を取り付けること
- ・ 金融機関（金融商品取引業者も含む）については一行・一社に限定せず、労働者の便宜を図ること

というものがあります。

このような条件があるため、振込口座をメインバンクに限定することはできず、希望があればメインバンク以外の銀行の口座（例えば従業員が日常使っている口座）であっても認める必要があります。

会社は従業員に対し、現金支給ではなく銀行振り込みにするに加え、振込口座を指定の口座とすることを伝え、応じてもらえない従業員には個別に対応する必要があります。

# — 労働基準法 —

## 給与の前渡し

# 08

### ● 質問

従業員から急な出費があるからと給与の前渡しの申し出がありましたが、これには応じる義務がありますか。

### ● 回答

非常時(出産、疾病、災害等)の費用に充てるためということであれば、既往労働分(既に発生した分)の賃金を支払うことは、労働基準法上の義務です。  
しかし、それ以外の理由である場合には応じる必要はありません。

### ● 解説

労働基準法25条には、「使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合には、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない」とあります。

これは、非常時の出費に充てるために、「既に労働した日(時間)分の賃金」を給料日前に請求してきた場合に、支払わなければならないというものです。

例えば、給与計算を月末締めに行っている会社であって、月の半ばに上記の請求があった場合、月初から請求のあった時点までの労働に対する賃金を給料日前に支払うこととなります。

ただし、非常時ではない場合の生活費や物品の購入費用に充てるといった様な理由ではあれば応じる必要はありません。

上記とは異なり、いわゆる「賃金の前借り」は上記「非常時の前払い」とは異なる取り扱いです。「賃金の前借り」は、会社からお金を借り、その返済に将来の賃金を充てるという形式でされます。

労働基準法によると、賃金と前貸金の相殺は、原則として禁じられています。前貸金とは、「働いて返済することを条件に、賃金から差し引いて返済させる貸付金」です。将来の賃金の前借りは、この前貸金に該当する可能性が高く、仮に従業員との同意があっても違法となる可能性がありますのでご注意ください。

# — 労働基準法 —

09

## 業務引継をせずに退職する者への懲戒

### ● 質問

当社の就業規則に下記のような規定を設けたいのですが、法的に可能ですか。

「従業員が退職又は解雇された時は、会社が指定する日までに、会社が指定した者に対して業務引き継ぎを完全に行わなければならない。これに違反して、引継ぎを完了せずに業務に支障をきたした場合には、懲戒処分を科すことがある。」

### ● 回答

法的に可能ではありますが、実益は乏しいかと存じます。解説をご確認ください。

### ● 解説

貴社就業規則に「完全に業務の引継ぎを行ってから辞めること」と規定していた場合、これを行わなかった者は貴社就業規則に違反していることになるため、懲戒処分を科すことは可能といえます。

しかし、退職する者や解雇する者に懲戒処分を科すとしても、そもそもこれらの者は会社を去ることが決まっているわけですから、懲戒処分を科す実益は乏しいと言わざるを得ません。

また、業務引継ぎを完全に行わなかった場合、就業規則や業務命令には違反していますが、引継ぎを行わなかったことによって生じる「業務の支障」がどの程度なのかという点は、非常に不明確です。したがって、懲戒処分を科すとしても、軽いけん責処分か、重くても減給処分程度にとどめる必要があるため、ますます実益は乏しいといえます。

以上から、ご質問のような規定を設けていただくことは法的には可能ですが、実質的には訓示的な規定に過ぎないといえます。この規定に従わない者に対しては、業務引継ぎをちゃんと行うよう指導する以外に有効な方法はないと思われます。

なお、引継ぎをしないことにより、会社が損害を被ったとして損害賠償を請求するということも考えられます。しかし、退職、すなわち人手が減ることによる損害の責任を従業員に負わせることはほとんどできません。それは、引継ぎを十分にしなかったという事情がある場合でも同じで、損害賠償は懲戒以上に難しいといえます。

# — 労働基準法 —

## 休日出勤の割増賃金

10

### ● 質問

当社は1年単位の変形労働時間制を採用しています。繁忙期は、もともと週一日の休みでカレンダーを作っています。ただ、あまりに忙しいと、その休みも出てきてもらっていることがあります。

その分、閑散期である翌年6月や7月に振替休日として休んでもらっていますが、法的に問題はありませんか。

### ● 回答

ご質問の事案では、割増賃金の支払いが不要となる「振替休日」ではないため、休日の割増賃金の支払いが必要です。

### ● 解説

1年単位の変形労働時間制であっても、1週1日または4週を通して4日という休日のルールは適用があります。この1週1日または4週を通して4日の休日のことを「法定休日」といいます。この法定休日に出勤した場合には休日の割増賃金が必要となります。

年間カレンダーにおいて、もともと休日が1日しかない週に出てきてもらった場合、その週は1日も休日がないということになります。そのため、法定休日の出勤が生じており、原則として休日出勤の割増賃金を支払うことが必要です。

休日の割増賃金の支払いを回避する方法として、いわゆる「振替休日」というものがあります。これは、あらかじめ休日と出勤日とを入れ替えておくものです。そうすることにより、当初の予定では「法定休日」であった日を労働日と入れ替えることができます。

しかし、振替休日にも条件があります。それは、振り替えた結果でも、1週1日または4週を通して4日の休みを確保しないといけないというものです。この条件をクリアできていない場合は、やはり休日の割増賃金の支払いが必要であり、言い換えれば、そのような振替は、いわゆる「振替休日」ではないということになります。

ご質問の場合、休日を振り替える先が12月中ではなく、翌年の6月や7月ということですので、12月は1週1日または4週を通して4日という条件をクリアしていない月になっています。そのため、休日出勤の割増賃金の支払いが必要となります。

このような事態は、「振替休日」という制度が、出勤日をあらかじめ決めて運用する変形労働時間制にはそぐわないということから生じているといえます。そのため、変形労働時間制の場合に休日を振り替えることは極力控えることが重要です。

# — 労働基準法 —

## 行方不明の従業員への対応

11

### ● 質問

ある従業員が会社に連絡なく欠勤を続けており、1か月が経過しました。連絡先に電話してもつながらず、実家に連絡しても所在がつかめません。このような場合、どのような対応をしたらいいのでしょうか。

### ● 回答

次の二つの方法が考えられます。

- ① 就業規則の規定に従い手続きをとること。
- ② 裁判所に申し立てて行う『公示による意思表示』の手続きにより解雇手続きをとること。

### ● 解説

#### ①について

就業規則の退職事由として、「行方不明になって1か月を経過したとき」とあらかじめ規定しておく、退職の一場面として処理します。

1か月という長期間にわたり、出勤もなく連絡も取れない場合には、労働契約に基づき労務を提供する意思がないとみなされてもやむを得ないと考えられます。そのような場合に、従業員が退職するという規定は合理的な内容であり、この就業規則の規定自体が無効と判断されることはあまりないと思われます。

そのため、このような規定を就業規則に設けておき、退職として手続きを進めるということが考えられます。ただ、いざ連絡が取れなくなってからこの規定を作ったとしても効力はないと考えられるため、あらかじめ(遅くとも連絡が取れなくなる前から)就業規則に規定しておくことが必要です。

#### ②について

解雇の意思表示は従業員本人に行う必要があります。しかし、行方不明になっているため、これを行うことは簡単ではありません。そこで、当人の最後の住所地である簡易裁判所に申立てを行うことで、従業員本人に解雇の意思表示をしたのと同じ効果が得られる手続きがあります。これが「公示による意思表示」という制度です。

この制度は裁判所を通じて行うため、裁判所の掲示と官報への掲載など、手続きに手間と費用がかかるというデメリットがあります。

このように見ていくと、あらかじめ就業規則を整備し、万が一行方不明の従業員が出てきた場合にも対応できるようにしておくことが肝要だといえます。

その場合でも、「行方不明」という認定のハードルは高く、実際に「行方不明」と言えるかどうかはケースバイケースの判断となりますので、ご注意ください。

# — 労働基準法 —

# 12

## 競業避止・秘密保持義務の効力

### ● 質問

当社従業員が退職することになりました。退職するにあたって、退職後の競業避止義務と秘密保持義務が記載された誓約書にサインしてもらいました。この誓約書には法的効力が認められますか。もしこの元従業員が退職した後、これらの条項に違反した場合には、何かしらの請求ができますか。

### ● 回答

法的な効力は認められますが、実際にはあまり意味をなさない場合が多いと思われます。

### ● 解説

ご質問にある誓約書に違反した元従業員に対しては、下記の請求を行うことが考えられます。

- ① 競業避止義務に違反した場合 ⇒ 競業行為の差止請求、損害賠償請求
- ② 退職後の秘密保持義務に違反した場合 ⇒ 損害賠償請求

これらの請求をする場合、請求する側である貴社が、競業行為・漏えい行為の存在や、それによる貴社の損害等を立証する必要が生じます。これらを立証することは困難であることが多く、立証できないということが往々にしてあります。

さらに、競業避止義務については、元従業員の職業選択の自由と衝突するため、義務を課す期間や範囲を広く定めても、争われれば無効となってしまうおそれが高いです。

同様に、退職後の秘密保持義務に関しても、退職後の期限や秘密の範囲に合理性がないと、争われた場合に無効となってしまうおそれが高いです。通常であれば、退職後1～2年程度の期間にとどめておいていただくのがよいかと存じます。

以上からすると、ご質問の誓約書に法的効力はあっても、実際にはあまり意味をなさないことが多いと思われます。秘密漏えいなどを防ぐという目的からは、情報の返還・廃棄・削除を徹底して指導していただくなどの方法しかないと考えられます。

ただし、実際に意味がないからといって、誓約書を書かせないと、いざ競業行為や秘密漏えい行為が判明した際に、請求の根拠に乏しいということになってしまいかねません。また、誓約書にサインしたという事実自体が、元従業員に対する抑止力にもなりえます。そのため、実際上の意味はあまりないとしても、やはりご質問のような誓約書を書かせることをおすすめいたします。

# マイナンバー制度

# 13

## 平成28年分の扶養控除等(異動)申告書

### ● 質問

平成28年分の給与所得者の扶養控除等(異動)申告書にマイナンバーを記載する欄があるとのことですが、平成27年中に提出してもらう場合も、マイナンバーを記入してもらう必要があるのですか。

### ● 回答

マイナンバーとは、番号法(マイナンバー法 ※)の規定に基づいて、個人の識別番号として各市区町村からその住民に通知される予定の番号です。

社会保障、税、災害対策の分野で効率的に情報を管理し、複数の機関に存在する個人の情報が同一人の情報であることを確認するために活用されます。

※番号法(マイナンバー法)の正式名称は「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用などに関する法律」です。

平成28年分の給与所得者の扶養控除等(異動)申告書については、平成27年中に提出を受ける場合には、マイナンバーの記載は不要となります。詳しくは解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 平成28年分の扶養控除等(異動)申告書へのマイナンバー記載の要否

平成28年分の扶養控除等(異動)申告書から、マイナンバーを記載する欄が設けられます。しかし、会社が平成27年中に平成28年分の扶養控除等(異動)申告書の提出を受ける場合には、従業員は扶養控除等申告書にマイナンバーを記載する必要はありません。

もっとも、会社として、この際にマイナンバーを取得・収集してしまおうと考えるのであれば、従業員に対し、申告書にマイナンバーの記載をするよう求めても差し支えありません。その場合には、会社は従業員について本人確認を行ったうえ、安全管理措置を講じて申告書を管理する必要が出てきます。

これに対し、安全管理措置を講じる時期を少し遅らせたいなど、マイナンバーを取得・収集したくない場合には、従業員が誤ってマイナンバーを書いてきてしまうことを防止するために、申告書のマイナンバー記載欄を斜線で消しておく、マジックで塗り潰すなどしておくことが考えられます。

なお、以上は平成27年中に提出を受けることが前提であって、平成28年1月1日以降に平成28年分の扶養控除等(異動)申告書の提出を受ける場合には、従業員及び扶養親族のマイナンバーの記載が必要となりますので、注意が必要です。



## (2) 平成28年分の給与所得の源泉徴収票を作成する場合

会社が、平成28年分の給与所得の源泉徴収票を作成する際には、従業員及び扶養親族のマイナンバーの記載が必要となります。

しかし、(1)で述べたとおり、平成27年中に平成28年分の扶養控除等(異動)申告書の提出を受けていた場合には、扶養親族のマイナンバーがわからないことが懸念されます。

この場合には、下記の方法により、マイナンバーを入手することが考えられます。

- ・ 平成29年分の扶養控除等(異動)申告書を提出してもらい、そこに記載された扶養親族のマイナンバーを源泉徴収票に転記する
- ・ 源泉徴収票の作成目的で、従業員本人から、別途扶養親族のマイナンバーを取得・収集する

## ● 平成28年分の扶養控除等(異動)申告書の様式

### 番号制度導入後のイメージ



平成28年分 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書

給与の支払者の「個人番号又は法人番号」欄が追加されます。

給与所得者の「個人番号」欄が追加されます。

控除対象配偶者や扶養親族の「個人番号」欄が追加されます。

番号制度導入後のイメージです。旧様式ではありません。

### ○主な変更点

「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」については、給与所得者本人、控除対象配偶者および扶養親族等の個人番号の記載が必要となります。

この申告書の提出を受けた給与等の支払者は、給与等の支払者の個人番号又は法人番号をその申告書に付記する必要があります。

### ○ 扶養控除等(異動)申告書とは

給与の支払を受ける人(給与所得者)が、その給与について配偶者控除や扶養控除、障害者控除などの控除を受けるために行う手続です。

給与所得者は、その年の最初に給与の支払を受ける日の前日(中途就職の場合には、就職後最初の給与の支払を受ける日の前日)までに、会社へ提出することになります。また、当初提出した申告書の記載内容に異動があった場合には、その異動の日後、最初に給与の支払を受ける日の前日までに異動の内容等を記載した申告書を提出することとなります。

# — マイナンバー制度 —

# 15

## 扶養親族のマイナンバー

### ● 質問

従業員本人からマイナンバーを集める必要があることはわかりましたが、従業員の扶養親族からマイナンバーを集める必要はないのでしょうか。

### ● 回答

会社が扶養親族のマイナンバーを「あらかじめ」集める必要はありません。詳細は解説をご確認ください。

### ● 解説

(1) 扶養親族のマイナンバーをあらかじめ集めておく必要があるか

基本的に、会社は従業員の扶養親族のマイナンバーをあらかじめ集めておく必要はありません。

ただ、下記の通り、会社が従業員の扶養親族のマイナンバーを集めることになる場面がいくつかあります。

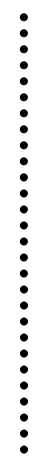
- ・ 給与所得の扶養控除等(異動)申告書の提出
- ・ 健康保険の被扶養者(異動)届の提出
- ・ 国民年金の第3号被保険者の届出

これらの書類には、扶養親族である配偶者、子供や親のマイナンバーが書かれますので、会社は、その手続きの範囲では扶養親族のマイナンバーを集めることになります。

会社としては、従業員が提出してきた書類をそのまま利用することで手続きが可能で、例えば、会社が源泉徴収票を作成する場合には、扶養控除等(異動)申告書に書かれた扶養親族のマイナンバーを転記することになります。

したがって、会社としては、扶養控除等(異動)申告書などの書類に書かれているものとは別に、あらかじめ扶養親族のマイナンバーを集めておく必要はないこととなります。

なお、扶養控除等(異動)申告書などに正しいマイナンバーが記載されているかを確認するために、扶養親族の通知カードや個人番号カードのコピーを取得することは、可能とされています。しかし、通知カードなどのコピーは特定個人情報そのものですから、コピーを保持すればするほど、安全管理措置を講ずべき対象も増加することになりますし、漏えい・紛失などのリスクも高まりますので、注意が必要です。



(2) 扶養親族の本人確認をする必要があるか

① 給与所得の扶養控除等(異動)申告書等について

給与所得の扶養控除等(異動)申告書や健康保険の被扶養者(異動)届については、従業員本人が、扶養親族のマイナンバーを含めて記入のうえ、会社に提出することになっています。そのため、従業員は個人番号関係事務実施者として、その扶養家族の本人確認を行うこととなります。

したがって、会社が扶養家族の本人確認を行う必要はありません。

② 国民年金の第3号被保険者について

国民年金の第3号被保険者の届出では、従業員の配偶者(第3号被保険者)本人が会社に対して届出を行う必要があるとされている関係上、会社がその配偶者の本人確認を行う必要があります。

この場合、従業員は、会社から委託を受けて、会社の代わりに配偶者の本人確認及びマイナンバーの取得を行うこととなります。

ただし、年金関係の手続きについてマイナンバーが利用されるのは平成29年5月以降となりましたので、現状では国民年金第3号被保険者の手続きでマイナンバーが必要となることはありません。



## 労働者派遣と使用者責任

### ● 質問

当社は派遣業です。この度、当社の派遣スタッフが、派遣先の機械の操作方法を誤り、壊してしまいました。

修理費用だけでも数百万円かかるような高額な機械です。

派遣先は機械の修理費用を請求してきました。しかし、派遣スタッフは事故が起きた当時は派遣先の指揮命令で働いていたし、そもそも機械の操作方法を教えるのも派遣先なのだから、当社に責任はないと考えています。

このような場合、法律的にはどのように考えていくのでしょうか。

### ● 回答

貴社は民法上の使用者責任を負う可能性があります。詳細は解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 使用者責任とは

民法は、「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。」(民法715条本文)としており、これを「使用者責任」といいます。

この責任が認められれば、貴社には修理費用を賠償する責任が生じます。

使用者責任は不法行為の一類型であり、責任の有無の判断や賠償額の判断については、具体的にどのような指示がなされていたのか、ミスの内容と程度はどれぐらいか、状況はどうだったのか、など様々な要素を総合的に考慮したケースバイケースの検討が必要です。そのため、以下では、一般的な考え方をご紹介します。

#### (2) 労働者派遣契約と使用者責任

労働者派遣においては、派遣スタッフを他社に派遣して派遣料を得ることが、使用者責任における「事業」ということとなります。

派遣スタッフはその派遣事業のために雇用されているわけですから、派遣元は「ある事業のために他人を使用する者」と考えることが自然です。

しかし、実際の業務遂行を指揮・監督しているのは派遣先であり、派遣元は派遣スタッフを指揮・監督するわけではないのだから、派遣元と派遣スタッフとの間には使用関係がないとの考え方もあり得ます。貴社のご主張は、この考え方に基づくものと考えられます。

【次ページに続きます】

派遣先が派遣スタッフの現実の業務遂行を指揮・監督しているということは間違いないでしょう。しかし、使用者責任における指揮・監督関係は一つのみとは限らないため、派遣先と派遣スタッフとの間に指揮・監督関係があることだけでは、派遣元と派遣スタッフの間に指揮・監督関係がないということにはなりません。

そこで、派遣元は実際の業務遂行を指揮・監督していないという点が、どのように考慮されるかを考えます。

使用者責任の根拠は、事業を営むもの（派遣でいえば派遣元）が、使用している者の働きによって事業を営み、利益を得ているということにあります（これを「報償責任」といいます）。

派遣元は、自己が営む派遣業のために派遣スタッフを雇用し、派遣による対価を得ています。つまり、労働者派遣を行うことによって利益を得ているということになります。さらに、実際の業務を指揮・監督することはなくても、例えば勤務態度が悪ければ派遣スタッフを懲戒することができますし、業務の指導をすることもできます。このような状況では、派遣元と派遣スタッフとの間に指揮・監督関係がないとは言い難いと考えられます。

以上のように考えていくと、派遣元である貴社が、派遣スタッフを「使用していない」と認められる可能性は低いといえます。

### (3) 過失相殺

派遣元が使用者責任を免れないとしても、派遣先が実際の業務遂行を指揮・監督していることから、「過失相殺」が認められる可能性があります。

過失相殺とは、被害者（派遣先）にも損害発生についての落ち度がある場合に、損害賠償額の算定においてその落ち度を考慮する制度のことです。これにより、例えば、派遣先に2割の過失が認められ、損害賠償額が2割減少するということがあります。

被害者にどの程度の過失があるかは裁判所の判断によるので、実際にどのような判断がなされるかは予測ができませんが、ご質問のような事例では過失相殺が行われる場合が一定程度あると考えられます。

### ○通常の派遣か紹介予定派遣か

紹介予定派遣の場合、その実質は職業紹介に近く、派遣元としては、通常の派遣よりもさらに派遣スタッフの指揮・監督から離れると考えられます。そのため、派遣した時点で、派遣元の手は離れているという主張がよりしやすい形態だといえます。

しかし、紹介予定派遣であっても、派遣元と派遣スタッフの間には雇用関係があり、派遣元が派遣によって対価を得ていることに変わりはありません。そのため、本文で述べたことはそのまま紹介予定派遣にも当てはまるといえます。

したがって、紹介予定派遣だとしても、派遣スタッフのミスで派遣先に損害を与えてしまった場合には、派遣元が使用者責任を負う可能性があります。

もっとも、派遣期間が終了し、派遣先が派遣スタッフを直接雇用した後は派遣元は原則として使用者責任を負わないと考えられます。

# — 会社法 —

## 定時株主総会の開催時期

19

### ● 質問

当社は、定款で、株主総会の開催時期を「毎事業年度終了後3か月以内」と定めています。しかし、大震災等の天災により、開催時期を守れない場合が懸念されます。

このような場合にまで、定款の定めに従わないといけないのでしょうか。

### ● 回答

定款の記載に形式的に従う必要がない場合があります。詳細は解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 定款とは

そもそも定款とは、会社の組織と運営に関する事項を定める根本規則であり、定款によって会社の組織や内部関係を定めることができます。そのため、定款の内容は、そのような事項についての「会社の意思」をあらわしたものとと言えます。

#### (2) 定時株主総会との関係

定時株主総会は、計算書類の承認、事業報告、剰余金の配当などを議題として、毎事業年度の終了後一定の時期に招集される株主総会です。そのようなものであるため、ご質問のように、定款で開催時期をあらかじめ指定している場合があります。

このように、特定の時期に定時株主総会を開催するとされている場合、定款に従わないことは株主総会の決議の効力を否定する事情となります。

しかし、定款が「会社の意思」をあらわしたものである以上、いついかなる場合でも定款の記載を形式的に守らなければならないと考える必然性はありません。

法務省も、「特定の時期に定時株主総会を開催すべき旨の定款の定めについては、通常、天災等のような極めて特殊な事情によりその時期に定時株主総会を開催することができない状況が生じた場合にまで、形式的・画一的に適用してその時期に定時株主総会を開催しなければならないものとする趣旨ではないと考えるのが、合理的な意思解釈であると思われます。」という見解を出しているところです。

したがって、天災等の影響により、定款に記載された開催時期を守れない状況となった場合には、事業年度の終了後一定の時期に定時株主総会を開催すればそれで構わず、その時期が定款の時期より後になったとしても、定款に違反することにはならないと考えられます。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.80> 2015年12月発行

---

編集・発行 **株式会社エフアンドエム**

〒564-0063 大阪府吹田市江坂町1-23-38 F&Mビル

TEL : 06-6339-7167

FAX : 06-6339-7212

---

©2015 by F&M CO., LTD.