

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:派遣法改正

労務:身だしなみと採用内定取消し

マイナンバー制度:身元確認の省略は可能か

法務:取締役の株主総会への出席



経営者の知恵袋

Vol.8 1

SRS145515

# 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	派遣法改正	.....	01
-----	-------	-------	----

## ■ 人事労務等

労働基準法	有給休暇取得と時季変更権	.....	07
労働基準法	給与明細交付のルール	.....	08
労働基準法	出勤停止の日数	.....	09
労働基準法	身だしなみと採用内定取消し	.....	10
社会保険	資格喪失後の傷病手当金	.....	11
雇用保険	有期雇用者の育児休業給付金	.....	12

## ■ マイナンバー制度

マイナンバー制度	身元確認の省略は可能か	.....	13
マイナンバー制度	外注の方のマイナンバー	.....	15
マイナンバー制度	マイナンバーの提供を拒絶された場合	.....	16

## ■ 法務

民 法	マスクを外さない従業員への対応	.....	17
会 社 法	取締役の株主総会への出席	.....	19

# — 特 集 —

## 派遣法改正

01

### ● 質問

この度、労働者派遣法が改正されたと聞きました。どのような改正だったのか、概要を教えてください。

### ● 回答

労働者派遣法が改正され、平成27年9月30日から施行されました。改正の概要についてご説明いたします。

### ● 改正の要点

#### ① 労働者派遣事業の許可制への一本化

改正前は、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業という区別がありましたが、今回の改正によりその区別が廃止され、新許可基準による許可制に一本化されました。

#### ② 期間制限の見直し

##### (1) 改正前の状況

改正前は、いわゆる「26業務」への労働者派遣には期間制限を設けていませんでしたが、その仕組みが見直され、

- ・派遣先事業所単位の期間制限
- ・派遣労働者個人単位の期間制限

という2本立ての期間制限へと変わりました。

##### (2) 派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間(派遣可能期間)は、原則、3年が限度となります。この制限を超えて派遣先が派遣労働者を受け入れようとする場合、派遣先事業所の過半数代表等から意見を聞く必要があります。

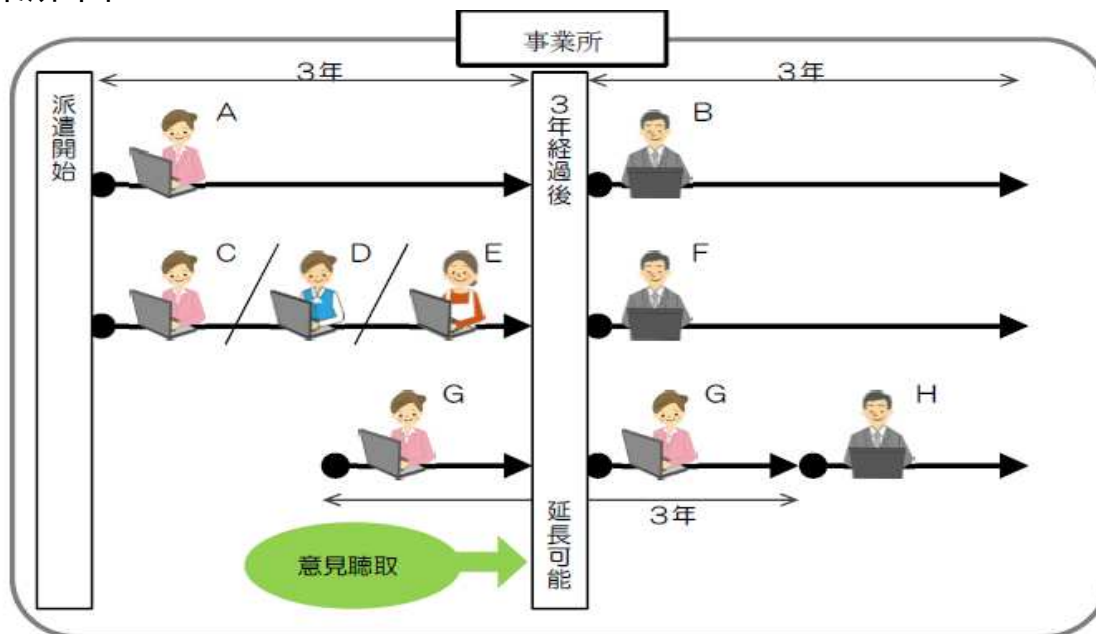
これは、派遣先事業所単位の期間制限は延長ができることを意味し、改正法のポイントの一つとなっています。

##### (3) 派遣労働者個人単位の期間制限

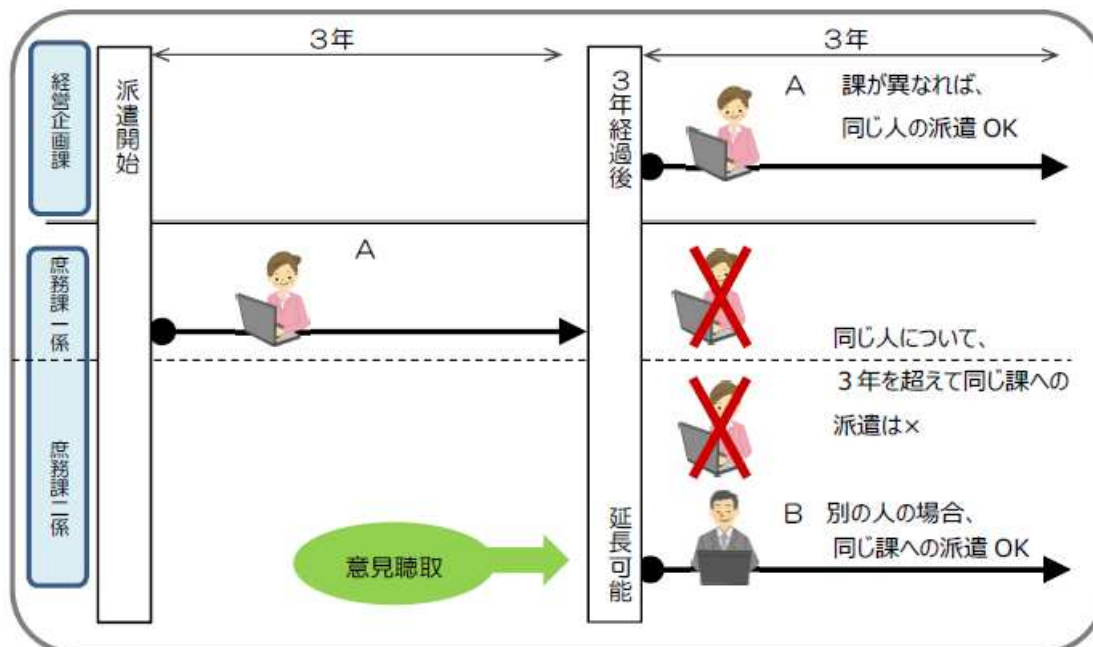
同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対して派遣できる期間は3年が限度となります。

## <派遣可能期間のイメージ図>

### ・事業所単位



### ・個人単位



### ③ 雇用安定措置

今回の改正で創設されました。

派遣元事業主は、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、「派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置(雇用安定措置)」を講じることが必要です。

### ④ キャリアアップ措置

今回の改正により、「キャリア形成支援制度を有すること」という許可要件が新しく加えられました。その点との関係で、派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るための

- ・段階的かつ体系的な教育訓練
- ・希望者に対するキャリアコンサルティング

を実施することが必要です。

### ⑤ 均等待遇の推進

派遣労働者と、派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元事業主と派遣先に、今回の改正で新たな責務が課されました。

#### (1) 派遣元事業主が講ずべき措置

改正前から定められていた、「均衡を考慮した待遇の確保」に加え、「待遇に関する事項等の説明」という義務が追加されました。これは、派遣労働者が希望する場合に、「均衡を考慮した待遇の確保」のために考慮した内容を説明するというものです。

なお、派遣労働者がこの説明を求めたことを理由として不利益な取り扱いをしてはなりません。

#### (2) 派遣先事業主が講ずべき措置

派遣先事業主が講ずべき責務としては、

- ・賃金水準の情報提供の配慮義務  
派遣元事業主が派遣労働者の賃金を適切に決定するために必要な情報の提供
- ・教育訓練の実施に関する配慮義務
- ・福利厚生施設の利用に関する配慮義務
- ・派遣料金の決定に関する努力義務

が定められました。これらはいずれも「配慮義務」や「努力義務」となっています。

「配慮義務」とは、定められた措置を完全に講じることまでは求められていないものの、措置の実現に向けた具体的措置を何か実施することが要請されるものです。

また、「努力義務」とは、措置の実現に向けた努力が求められるものの、努力した結果何の措置も講じられなかったとしても構わない義務をいいます。

## ⑥ 労働契約申込みみなし制度

派遣先が違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件で、労働契約の申込みをしたものとみなされます。

つまり、違法派遣を受け入れてしまうと、派遣労働者が派遣先での直接雇用を望めば、派遣先はその派遣労働者を直接雇用しなければならないということになります。

この「違法派遣」とはどのようなものかという

- ・労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ・無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ・期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ・いわゆる偽装請負の場合

が挙げられています。

## ● 各制度の具体的内容

### ① 期間制限について

次の場合には、期間制限の適用がありません。

- ・派遣元事業主に無期雇用されている派遣労働者を派遣する場合
- ・60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ・終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- ・日数限定業務(1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの)に派遣労働者を派遣する場合
- ・産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

また、改正により、いわゆる「クーリング期間」の考え方が設けられました。

- ・事業所単位の期間制限についてのクーリング期間  
派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間が3か月を超えないときは、労働者派遣は継続するものとみなされます。
- ・個人単位の期間制限についてのクーリング期間  
派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務について、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。

ただし、事業所単位の期間制限については延長が認められているため、延長の手続きを回避するためにクーリング期間を利用することは派遣法の趣旨に反し、指導の対象となります。

② 雇用安定措置の内容

派遣法で定められている雇用安定措置とは

- (1) 派遣先への直接雇用の依頼
- (2) 新たな派遣先の提供(合理的なものに限る)
- (3) 派遣元事業主による無期雇用(派遣労働者以外)
- (4) その他雇用の安定を図るために必要な措置(教育訓練、紹介予定派遣など)

となっています。

このうち、新たな派遣先の提供については、対象となる労働者の居住地やこれまでの待遇に照らして合理的なものでなければならず、極端に遠方であったり、賃金が大きく下がるような場合には、措置を講じたと認められない場合があります。

また、雇用安定措置の対象者は限定されており、義務となるのは同一の組織単位に3年間派遣される見込みがある方のみとなっています(次の表をご確認ください)。この点については、雇用安定措置の義務を逃れるために意図的に3年未満とすることは認められておらず、義務違反と同視され、許可の更新が認められなくなる可能性があることに注意が必要です。

<雇用安定措置の対象者>

雇用安定措置の対象者	派遣元事業主の責務の内容
同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方	(1)から(4)のいずれかの措置を講ずる義務
同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある方	(1)から(4)のいずれかの措置を講ずる努力義務
(上記以外で)派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の方 ※	(2)から(4)のいずれかの措置を講ずる努力義務

※いわゆる「登録状態」にある方もこの対象に含まれます。





### ③ キャリアアップ措置の内容

#### (1) 段階的かつ継続的な教育訓練

段階的かつ継続的な教育訓練は、キャリア形成支援制度として策定した教育訓練計画に基づいて行います。

その際、派遣労働者の意向に沿った実効性がある教育訓練の実施や、教育訓練の受講日時などに配慮し受講しやすい環境にすること、訓練費用は無償でかつ訓練時間についての給与や交通費を支払うこと、教育訓練内容を周知することが求められています。

これらのうち、訓練費用や給与、交通費に関することは義務として定められていますので、違反すると指導の対象となる可能性があります。

また、派遣元管理台帳に、教育訓練の日時と内容を記録しなければなりません。

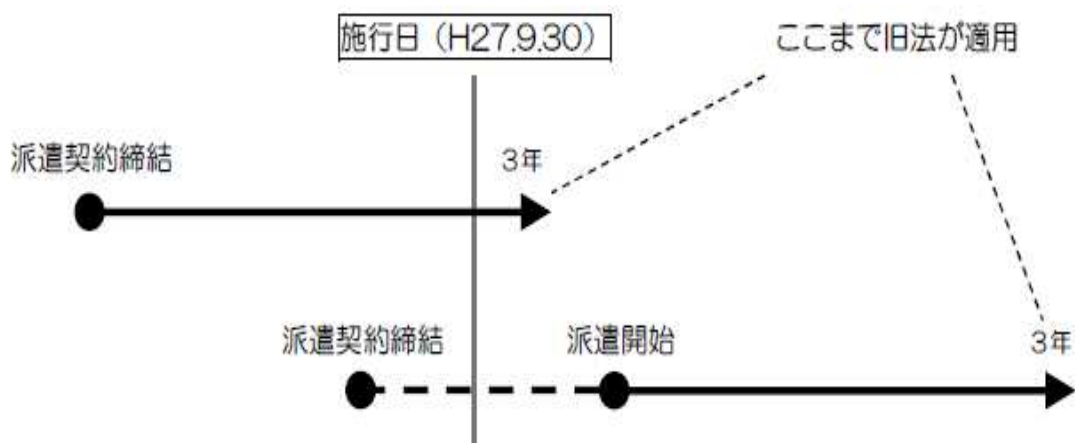
#### (2) キャリアコンサルティング

キャリア形成支援制度として、キャリアコンサルティングの窓口を設置するものです。

この相談窓口には、担当者(キャリアコンサルティングの知見を有する者)を配置し、雇用するすべての派遣労働者が利用できるようにしなければなりません。また、希望するすべての派遣労働者がキャリアコンサルティングを受けられるようにすることも求められます。

## ● 改正法の経過措置

施行日時点ですでに締結されている労働者派遣契約については、その契約に基づく労働者派遣がいつ開始されるかにかかわらず、改正前の法律の期間制限が適用されます。



# — 労働基準法 —

## 有給休暇取得と時季変更権

07

### ● 質問

毎回、繁忙期になると有給休暇の取得を申請する従業員がいます。会社としてなにか措置を講ずることはできますか。

### ● 回答

時季変更権が認められる場合であれば、有給休暇の取得日を変更することが可能ですが、実際には難しいかと存じます。

### ● 解説

#### (1) 有給休暇取得日決定の仕組み

有給休暇は、労基法に定められた労働者の権利のため、労基法上の要件を満たせば自然と発生します。

しかし、有給休暇ですので、「いつ取得するか」を決めないといけません。この、いつ取得するかを決める権利(時季指定権といいます。)は、基本的に労働者にあります。この時季指定権の行使が、有給休暇取得の会社への申請ということになります。時季指定権は労働者が自由に行使できるため、会社は基本的にその指定を拒むことができません。

#### (2) 時季変更権

とはいえ、会社が、有給休暇の取得により多大な損害を受ける場合がないとは言い切れません。そのため、労基法は、「労働者から指定された日の取得を認めない」権利(時季変更権といいます。)を会社に認めています。

しかし、時季変更権は、「事業の正常な運営を妨げる場合」でなければ認められません。「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、労働者のその日(有休取得日)の労働が、業務の運営にとって不可欠であり、かつ代替要員を確保することが困難であることが必要であるとされています。

この要件は非常に厳しく、裁判例などでもあまり認められない傾向にあり、時季変更権が行使できる状況なのかどうかの判断は困難なものとなります。そのため、トラブルの回避という観点からは、話し合いで時季を変更してもらうことが望ましいといえます。

# — 労働基準法 —

## 給与明細交付のルール

# 08

### ● 質問

当社は給与を銀行振り込みにより支払っています。  
今までは給与明細を紙で一人一人に渡していたのですが、これからは、当社が使っているパソコン上のシステムに自己のIDとパスワードでログインしてもらい、そこで各自、閲覧やプリントアウトをしてもらうという形式への変更を考えています。  
問題ありませんか。

### ● 回答

形式自体に法的な問題はありませんが、セキュリティ管理にはご注意ください。

### ● 解説

#### (1) 給与を銀行振り込みにする場合の留意点

給与は現金で支給することが原則です。そのため、給与の銀行振り込みは例外となり、その運用には様々なルールが定められています。

給与明細もそのルールの一つで、解釈例規では、「口座振込等の対象となっている個々の労働者に対し、所定の賃金支払日に、次に掲げる金額等を記載した賃金の支払に関する計算書を交付すること」と定められています。ここでいう、「次に掲げる」事項とは

- ・基本給、手当その他賃金の種類ごとにその金額
- ・賃金から控除した金額がある場合には、事項ごとにその金額
- ・口座振込み等を行った金額

です。銀行振り込みで給与を支払っている企業は、これらを記載したものを給与明細として交付していることとなります。

#### (2) 交付のルール

先ほどのルールでは、交付することは求められていますが、「書面」で交付することまでは求められていません。労働者自身がプリントアウトするとはいえ、ご質問の形式でも、交付には該当すると考えられ、問題はないといえます。

ただし、給与に関する事項は一般的に他人に知られたくない情報のため、セキュリティを万全にし、漏えい等が起こらないように注意する必要があります。

# — 労働基準法 —

## 出勤停止の日数

09

### ● 質問

当社の就業規則では、「出勤停止は30日間を上限とする」と定めています。減給の制裁と違い、出勤停止の日数には法律で上限が定められていないと思うのですが、この規定は問題ないですか。

### ● 回答

法律上、出勤停止期間の明確な上限は定められていませんが、不当に長い出勤停止は無効と判断されます。

### ● 解説

#### (1) 出勤停止期間の制限

出勤停止の期間については、法律上、明確な上限は定められていません。しかし、無制限に許容されるというわけではなく、懲戒処分として妥当な範囲を逸脱すると、懲戒権の濫用となり無効と判断されます。

懲戒が有効と判断されるためには、「従業員の行為の性質・態様その他の事情に照らして社会通念上相当なものと認められること」が必要です。この要件を満たさない場合、懲戒権の濫用となります。

出勤停止が懲戒処分としてなされる場合、通常、出勤停止期間は無給となるために、従業員にとって大きな不利益となります。しかも、期間が長ければ長いほどその不利益は大きいものとなります。そのため、出勤停止は懲戒処分の中でも重い部類とされており、従業員の非行(懲戒事由)が重大なものでなければ認められにくいといえます。

#### (2) ご質問の場合

ご質問にある規定は「30日を上限とする」というものですので、この規定自体が無効となることはないと考えられます。しかし、一般的な出勤停止期間は7日から15日程度といわれていますので、30日という期間はかなり長いと言わざるを得ません。そのため、30日間の出勤停止が認められる場合は、本来であれば懲戒解雇に該当するような非常に重い非行に限られると考えられます。

このような状況ですので、実際の運用の際には、従業員がどのような行為をしたのかをしっかりと検討して適切な判断をすることが求められます。判断に迷う場合はあまり長い期間の出勤停止は命じずに、7日程度にとどめておく方が無難だと考えられます。

なお、先にも述べましたが、出勤停止自体が重い懲戒処分だと考えられていますので、そもそも出勤停止に該当する非行なのかどうかは慎重に吟味する必要があります。

# — 労働基準法 —

# 10

## 身だしなみと採用内定取消し

### ● 質問

採用面接時、黒髪で非常に印象のよかった方に営業職として採用内定を出しました。ところが、その方は、正式採用前に髪の毛を金色に染めてしまいました。正式採用までには黒に戻すよう指示をし、納得はしてもらっています。ただ、営業職ということもあり、不安です。採用内定を取消したいのですが、問題はありますか。

### ● 回答

採用内定を取消すことは難しいと存じます。詳細は解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 内定とは

いわゆる「内定」は、ケースによって法律上の位置付けが変わるものですが、一般的には内定によって労働契約が成立するとされています。そのため、内定取消しは、労働契約の解約ということになります。

しかし、正式採用と違う点は、内定には通常、一定の場合には解約するという解約権が設けられているという点です(例えば、大学を卒業できない場合、健康診断で業務に耐えられないほどの異常が見られた場合、など)。内定取消しが有効かどうかは、この解約権の行使が正当かどうかという観点から判断されます。

そして、最高裁判所の判例では、「採用内定を出した当時には知ることができず、また、知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消すことが、客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる」とされ、解約権の行使が正当かどうかを判断するための基準が示されています。

#### (2) ご質問のケースについて

まず、採用内定後に髪を染め、それを戻さないとしているため、これは「採用内定を出した当時には知ることができなかった事実」といえます。

しかし、金髪は簡単に黒に戻すことができますし、今回の方は正式採用前には黒に戻すことに納得しています。そのため、現在金髪であるということは重大な事由ではなく、内定取消しが社会通念上相当とはいえないと判断される可能性が高いといえます。

したがって、内定取消しはリスクが高く、正式採用後も黒に戻さず、指示をしても聞き入れないという場合に改めて解雇を考えることになるかと存じます。

もっとも、解雇が有効となるのかもケースバイケースの判断ですのでリスクはあります。そのため、正式採用前から入念な指導をし、正式採用後もその姿勢を継続して改善を求めることが肝要かと存じます。

# — 社会保険 —

## 資格喪失後の傷病手当金

11

### ● 質問

入社後3年ほど経った従業員が私傷病で3ヶ月ほど休職しており、健康保険法により全国健康保険協会(協会けんぽ)から傷病手当金を受給しています。

本人から退職したいと申し出があったのですが、傷病手当金はそのまま受給し続けることはできるのでしょうか。

### ● 回答

要件を満たしていれば、退職後も傷病手当金を受給することができます。

### ● 解説

次の要件を満たした場合、資格喪失後(退職後)も傷病手当金の継続給付が受けられます。

- ①退職日当日まで継続して1年以上、健康保険の被保険者であったこと  
任意継続被保険者期間、共済組合の組合員期間などは、上記「1年以上」の期間には含めません。
- ②在職中に傷病手当金を受給していること、又は受給可能な状態にあること  
「受給可能な状態にあること」とは、休職期間中も給料が支払われているため、傷病手当金が支給されていないなど、申請すれば傷病手当金を受けられる状態をいいます。  
また、在職中に連続3日間の待期期間が完成していることも当然要件となります。
- ③傷病手当金の支給開始から暦日で1年6ヶ月以内であること  
資格喪失後の傷病手当金は、在職中を通算して法定の支給期間が終了するまでとなります。
- ④在職中、退職日、退職後のいずれも労務不能状態が継続していること  
退職日当日に出勤の事実がある場合(労務不能と認められない場合)、退職後の傷病手当金は受けられないとされています。  
また、退職後に症状が回復し傷病手当金がいったん不支給となった場合には、その後再度労務不能となり 傷病手当金の支給期間が残っていたとしても再支給はされません。

したがって、ご質問のケースでは、①~③の要件は満たしていると考えられますので、退職日および退職後に「労務不能状態」であれば、資格喪失後も傷病手当金を受給することが可能です。

# 雇用保険

## 有期雇用者の育児休業給付金

### ● 質問

当社ではパート(有期契約)の方にも育児休業の取得を認めています。その場合、育児休業給付金を受けることはできるのでしょうか。

### ● 回答

育児介護休業法で認められた育児休業であれば、育児休業給付金を受けることができます。

### ● 解説

#### (1) 育児休業給付金とは

育児休業給付金とは、育児休業中に雇用保険から受けることのできる給付です。給与全額が補償されるわけではありませんが、労働者にとって育児に専念するための給付として重要なものです。また、会社としても、優秀な人材が離職することを防ぐ一つの公的扶助として活用が望まれる給付金であるといえます。

#### (2) 有期契約と育児休業

育児休業自体に目を移すと、期間の定めがある雇用契約(有期契約)の場合、育児休業の取得には特別な要件が設けられています。それは

- ①同じ事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ②子供が1歳に達する日を超えても、引き続き雇用が見込まれること

という2つです。この2つを満たさない有期契約の労働者は、法律上、育児休業を取得する権利を持ちません。

しかし、法律上権利を持たない有期契約の従業員についても、会社が育児休業を認めることは可能です。

#### (3) 会社が独自に認めた育児休業と育児休業給付金

会社が独自に認めた育児休業の場合、育児休業給付金は受けられません。育児休業給付金は、あくまで公的扶助であり、会社独自の判断については給付の範疇に入っていないためです。

そのため、その旨を従業員の方にも伝え、育児休業中の対応について協議することが望ましいといえます。

# — マイナンバー制度 —

# 13

## 身元確認の省略は可能か

### ● 質問

会社がマイナンバーを取得するにあたっては、本人確認として、番号の確認と身元の確認が必要と認識しています。しかし、以前から当社に勤めている従業員については、いまさら身元を確認する必要がないと思うので、身元の確認は省略する予定ですが、問題はないでしょうか。

### ● 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。

国税関係及び雇用保険関係でのみ、身元確認を省略できる場合がある旨の告示が発表されております。詳しくは解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 本人確認とは

マイナンバーを取得する際には、**本人確認**を行うことが必要となります。

本人確認は、下記の2つの確認により行います。

- ① 正しい番号であることの確認(番号確認)
- ② 現に手続きを行っている者が番号の正しい持ち主であることの確認(身元確認)

これらの確認を行う場合には、原則として、対面により、下記のいずれかの書類の原本を提出してもらう必要があります。なお、郵送の場合は、写しの提出でも足りるとされています。

- ・個人番号カード(番号確認と身元確認)
- ・通知カード(番号確認) + 運転免許証など(身元確認)
- ・個人番号の記載された住民票の写しなど(番号確認) + 運転免許証など(身元確認)

#### (2) 身元確認書類

身元確認書類としては、次の書類等が典型的なものとして挙げられています。

- i 運転免許証 / ii パスポート / iii 健康保険証 + 年金手帳

【次ページに続きます。】



しかし、i ~ iiiの書類をお持ちでない方も多くいらっしゃることから、国税関係及び雇用保険関係(どちらも平成28年1月1日からマイナンバーを利用)についてのみ、身元確認書類及び身元確認の可否等に関する告示が出されています。

国税庁の告示では、下記の通り、i ~ iii以外の身元確認書類が認められています。また、雇入れ時などに運転免許証等により本人であることの確認をしている場合であって、本人から直接対面でマイナンバーの提出を受ける場合には身元確認書類の提出は不要とされています。

雇用保険関係では、国税庁告示ほど具体的な内容は出されていませんが、今後は同様の取扱いになっていくのではないかと考えられます。

## ● 本人から個人番号の提供を受ける場合の告示

個人番号利用事務実施者が適当と認める書類		具体例
	写真付身分証明書等 (右に挙げる書類のうち1点を確認)	写真付き学生証 写真付き身分証明書 写真付き社員証 写真付き資格証明書
右に挙げる書類のうち、2点の確認が必要	写真なし身分証明書等	学生証(写真なし) 身分証明書(写真なし) 社員証(写真なし) 資格証明書(写真なし)(生活保護受給者証、恩給等の証書等)
	国税等の領収証書等	国税、地方税、社会保険料、公共料金の領収書 納税証明書
	写真なし公的書類	印鑑登録証明書 戸籍の附票の写し(謄本若しくは抄本も可) 住民票の写し、住民票記録事項証明書 母子健康手帳
	本人交付用税務書類	源泉徴収票(給与所得の源泉徴収票、退職所得の源泉徴収票、公的年金等の源泉徴収票) 支払通知書(配当等とみなす金額に関する支払通知書、オープン型証券投資信託収益の分配の支払通知書、上場株式配当等の支払通知書) 特定口座年間取引報告書
雇用契約成立時等に本人であることの確認を行っている雇用関係その他これに準ずる関係にある者であって、知覚すること等により、個人番号の提供を行う者が通知カード若しくは令第十二条第一項第一号に掲げる書類に記載されている個人識別事項又は規則第三条第一項各号に掲げる措置により確認される個人識別事項により識別される特定の個人と同一の者であることが明らかな場合		雇用関係にある者から個人番号の提供を受ける場合で、その者を対面で確認することによって本人であることが確認できる場合

出典:「国税分野における番号法に基づく本人確認」より一部抜粋

# マイナンバー制度

## 外注の方のマイナンバー

# 15

### ● 質問

当社は建設業です。当社の下請けとして、一人親方の方が数名おりますが、この方々からもマイナンバーを取得する必要があるでしょうか。

### ● 回答

一人親方の方々からは、マイナンバーを取得する必要はないと存じます。  
詳しくは解説をご確認ください。

### ● 解説

一人親方を含め、すべての外注の方からマイナンバーを取得しなければならないわけではありません。

所得税法上、下記のような支払については、会社が個人の外注に支払う報酬から源泉徴収をしなければなりません。

- ・ 社労士や税理士等の士業に対する報酬、料金
- ・ 外交員、集金人、電力量計の検針人の業務に関する報酬、料金
- ・ 原稿料、講演料など
- ・ プロ野球選手など職業運動家等の業務に関する報酬、料金
- ・ 芸能人の役務の提供を内容とする事業の報酬、料金など

そして、会社は、報酬や料金から源泉徴収を行った後、翌年の1月31日までに税務署に支払調書を提出する必要があります。この支払調書に、外注の方のマイナンバーを記載することになります。ただし、支払調書の提出義務がない場合（例えば、講演料について、その方に対する年中の支払金額の合計額が5万円を超えない場合など）には、マイナンバーを取得する必要はありません。

（なお、本来、外注の方本人に支払調書を交付する義務はありませんが、便宜上本人にも交付する場合には、マイナンバーを書く必要はありません。）

したがって、建設現場にて働く一人親方については、その方と雇用契約を締結していない限り、報酬から源泉徴収をする必要はなく、マイナンバーを取得する必要もないと考えられます。

# マイナンバー制度

# 16

## マイナンバーの提供を拒絶された場合

### ● 質問

先日、従業員全員に対し、会社へマイナンバーを提出するよう求めたところ、数名の従業員が、「マイナンバーを提出したくありません」と言ってきました。

この場合、当社はどう対応すべきでしょうか。

### ● 回答

最終的に、書類の提出先である行政機関等の指示に従っていただくことになります。詳しくは解説をご確認ください。

### ● 解説

従業員がマイナンバーの提出を拒んだ場合には、以下のようにご対応いただく必要があります。

- ① マイナンバーの提供を受けられない場合でも、安易にマイナンバーを記載しないで書類を提出せず、その従業員等に対し、マイナンバーの記載は法律上定められた義務であることを伝え、提供を求める。
- ② それでも提供を受けられない場合には、提供を求めた経過等を記録、保存するなどし、会社が、提出書類等にマイナンバーを記載する義務に違反したのではないことを明確にしておく。
- ③ その上で、マイナンバーの提出を拒まれた旨、書類の提出先である行政機関等に相談し、指示に従う。

以上の通り、会社としては、提出を拒む従業員に対して口頭で提出を求めるだけでなく、積極的に説得をした旨の通知などを残しておかれるのが望ましいでしょう。

なお、マイナンバーの記載されていない提出書類について、行政機関等が受理しないということはないとのことですし、提出を拒む従業員等が罰則を受けることもないようです。

マイナンバー制度に対する反対も根強く残っているようであり、マイナンバーの提出を拒む方はこれからも現れる可能性がありますので、上記対応をご参考にいただければと存じます。

## マスクを外さない従業員への対応

### ● 質問

当社のアルバイトで、業務中にマスクを外さない者がいます。接客が中心の業務なので、マスクを外すよう再三注意してきました。

マスクを外さない理由は、重度の鼻炎を患っているため、ほこりを吸い込んでしまうのが嫌だからとのこと。接客が中心である以上、マスクを外すのは当然だと思うのですが、先日注意した際には「人権侵害ではないか」とすら言われました。

本当に人権侵害になってしまうのでしょうか。

### ● 回答

場合によっては人権侵害になるおそれがございます。解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 人権侵害になるか否か

基本的に、そのアルバイトの方にも「マスクを着用する権利」が認められるといえます。しかし、この権利はいかなる場合でも尊重されるべきものではありません。

- ・ マスクをつける理由・必要性
- ・ 貴社の業務状況等
- ・ 注意の仕方
- ・ マスクの外させ方

などの具体的な事情によって結論は左右されると考えられます。

たとえば、無理矢理マスクを剥がしたりすれば、事情を問わず人権侵害ということになる可能性が高いです。これに対し、単なる注意ということであれば、その方がマスクをするべき理由を有しているか、すなわち、マスクを着用して防ぐべき病気などをお持ちか否かによって結論が変わると思われれます。

ご本人の主張によれば重度の鼻炎をお持ちということですが、この点については診断書などを提出するよう求めてもよいでしょう。

健康上の理由がなく、単にほこりが嫌いなどの理由であればマスクを着用する必要性は特にありませんので、貴社の業務に合わないという理由で外すよう注意しても、人権侵害とはならないと思われれます。

【次ページに続きます。】

他方、風邪をひいている、慢性的な鼻炎をお持ちである、あるいは信仰上の理由があるなど、マスクを着用する理由がある場合には、単にマスクを外すよう注意する程度であればまだしも、それを超えてマスクを外すよう指導するのは、場合によっては、人権侵害になりうると考えられます。

## (2) 今後の対応など

非常に難しいところですが、マスクを着用すべき明確な理由があるか否かを問わず、貴社の注意に従わないということであれば、業務命令違反ということで、けん責などの懲戒処分を科すことは可能と思われます。

とはいえ、それでもマスクを外さないということであれば、このまま接客業務を任せるわけにはいかないでしょうし、かといって、それ以外の業務にも回せないということであれば、退職勧奨や解雇を検討せざるを得なくなってくると思います。

退職勧奨自体は、解雇と判断されない範囲で行っていただいても構いません。ただし、「人権侵害だ」という主張を伺う限り、そのアルバイトの方は退職に応じないと思われるので、最終的には解雇の問題となりそうです。

しかし、解雇を行ったとしても、そのアルバイトの方が解雇の有効性を争ってきた場合には、結局(1)で述べた内容と同様の判断過程をたどるのではないかと思います。

具体的には、マスクを着用すべき理由もなく、マスクを外すよう命じる業務命令に違反し続けた場合には、解雇は有効と判断される可能性があります。

これに対し、マスクを着用する理由があるにもかかわらず、マスクを外さないことを理由に解雇を行った場合には、解雇権の濫用として無効と判断されるおそれがあります。

## ○マスクを着用する権利は何に基づいて認められるのか？

このご質問にお答えするには、人権は何に基づいて認められるのかという点からの説明が必要です。

人権とは、私たち国民が、社会生活において幸福な生活を営むために必要な権利をいい、日本においては、「日本国憲法」によってすべての国民に保障されています。しかし、憲法を見ても、「マスクを着用する権利」は当然規定されていません。憲法に規定されているのは、表現の自由、職業選択の自由、平等権など、国民にとって非常に重要な権利のみです。

そうすると、これらの権利以外の人権は認められないようにも思えますが、憲法13条には、「幸福追求権」という権利が定められています。この権利に基づき、上記人権以外の人権として、「マスクを着用する権利」についても憲法13条を根拠に認められる余地があります。

とはいえ、権利と名のつくものがすべて認められるわけではありません。上記解説で述べたとおり、具体的事情に基づき、ケースバイケースの判断がなされると考えられます。

# — 会社法 —

# 19

## 取締役の株主総会への出席

### ● 質問

当社は来月、株主総会の開催を予定していますが、取締役のうちの一人が長期療養中で出席できそうにありません。このような場合でも、株主総会を開催できるのでしょうか。

### ● 回答

取締役や監査役的全員が出席しなくても株主総会の開催は可能です。ただし、取締役および監査役には株主総会における説明義務があるため、出席した役員がこの説明義務を果たすことが必要です。

### ● 解説

#### (1) 株主総会の構成員

株主総会は、株主によって構成される会社の意思決定機関です。そのため、取締役の出席は義務ではなく、出席がなくとも株主総会は有効に成立します。

#### (2) 株主総会と取締役との関係

しかし、取締役には、その責任の自覚を促し、株主からの正当な質問が不当に抑圧されることのないよう、株主からの質問に対して説明する義務(会社法314条本文)が課されています。

この義務は、株主総会の場で株主から説明を求められた場合に発生します。そのため、総会に参加する取締役に対して課される義務であり、この説明義務が課されているからといって、株主総会に参加しなければならないということではありません。

ただ、説明義務違反には罰則があり、正当な事由がないのに、株主総会の目的たる事項について説明がなされないときは過料に処せられます(会社法976条)。また、説明義務が尽くされないままに総会決議がなされたときは、決議の方法が法令に違反することとなり、決議取消しの訴えの事由となります(会社法831条)。

このように、説明義務が尽くされなかった場合のペナルティはありますが、総会に出席しないことによる罰則はありません。

そうはいつでも、取締役は会社の経営について実際行動している者であり、会社の状況を最も把握している人物です。そのような者が総会に出席しないとすると、株主の不満の原因ともなりかねません。そのため、ご質問のような理由がある場合はともかく、可能な限り出席することが必要かと存じます。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.81> 2016年2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

---

©2016 by F&M CO., LTD.