

# あいさん法律

連絡先：〒445-0853  
西尾市桜木町3-51-3林ビル2階  
愛三西尾法律事務所  
電話：563-53-0220  
FAX：563-53-0222  
e-mail: inoue@aisan-law.jp



## 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。

### ◆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の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！

もっとも、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。

## 企業の「人材育成」に関する課題とは？

### ◆上場・未上場の124社が回答

近年、企業規模の大小を問わず「人材育成」を課題としている企業が多いようです。

株式会社トランスラクチャでは、昨年10月に「人材育成計画の策定や課題」に関する調査を実施し、その結果が発表されています。

調査の回答者は、上場および未上場の企業（計124社）の人材育成担当者でした。

### ◆研修を強化する方針の企業が多数

まず、「人事部門として、今後、教育研修を強化していく予定かどうか」について尋ねたところ、約58%の企業が「強化していく予定」と回答し、「縮小していく予定（または実施しない）」と回答したのはわずか4%でした。

また、「教育研修実施において外部のコンサル・研修会社を活用しているかどうか」については、約66%の企業が「活用している」と回答しています。

しかし、大企業（1,001名以上）の約80%が外部機関を活用しているのに対して、中小企業（300名以下）では47%でした。外部講師の活用はおのずと割高となりますので、中小企業では社内講師等で対応することが多いようです。

### ◆研修内容についての課題

「現在実施されている教育研修は人材育成課題を反映した内容になっているかどうか」については、「反映した内容になっている」と回答した企業は約48%で、「一部ズレが生じている」が約45%、「大きくズレが生じている」が約6%でした。

このように「ズレ」を認識した場合、いかに研修内容を修正して適切な研修を実施できるかが重要な課題と言えます。

### ◆「課長クラス」の育成が重要課題

人材育成について「大きな育成課題があると考えているクラス」については次の通りの結果と

なりました。

- ・「入社1～3年」約33%
- ・「入社4年～10年」約40%
- ・「入社11年以上（非管理職）」約40%
- ・「管理職（課長クラス）」約64%
- ・「管理職（部長クラス）」約30%
- ・「役員・執行役員以上」約14%

「プレイヤー」としてのパフォーマンスを求められながら、「マネージャー」としての管理・育成能力も要求される課長職に、非常に大きな期待がかかっているようです。

## 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JTBMotivations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、業績の良い企業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った」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。

### 3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]

17日

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用の物> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告[市区町村]
- 個人事業税の申告[税務署]
- 個人事業所税の申告[税務署]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- 国外財産調書の提出 [税務署]

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]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

### 当事務所よりひと言

当事務所の弁護士 井上洋一は、マンション管理士としての専門知識を生かして、集合住宅や建築設備の管理に関する法的トラブルにも積極的に取り組んでおります。

マンション・オーナーの皆様におかれましては、賃貸借に付随するトラブルの解決や予防方法について、お気軽にご相談ください。

また、当事務所の弁護士は、今般、設備管理に関する専門性を高めるため、消火器の整備点検を行うことが可能な乙第6種消防設備士を取得いたしました。

引き続き、建築及び設備に関する専門知識を深め、総合的な見地から、依頼者の皆様に対して、質の高い法的サービスを提供できるよう努力していく所存でございます。