



ポピー

# ハンズ通信

編集発行

(株)ハンズホールディングス

〒860-0811  
 熊本県熊本市本荘6丁目8-7  
 TEL. 096 (375) 4340  
 FAX. 096 (375) 4341

10月

(神無月) OCTOBER

10日・体育の日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	.	.	.	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	.	.	.	.	.

## ワンポイント 国税のクレジットカード納付

地方税ではすでに行われているパソコン等によりインターネットを利用（WEB画面上で納付情報を入力）して、クレジットカードで納付する制度が、国税でも平成29年1月4日以後の納付からできることになりました。納付書で納付できる全ての国税（税額1,000万円未満）が対象となります。

## 10月の税務と労務

- 国 税 / 9月分源泉所得税の納付 10月11日
- 国 税 / 特別農業所得者への予定納税基準額等の通知 10月17日
- 国 税 / 8月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 10月31日
- 国 税 / 2月決算法人の中間申告 10月31日
- 国 税 / 11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 10月31日
- 地方税 / 個人の道府県民税及び市町村民税の第3期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(7月~9月分) 10月31日
- 労 務 / 労災の年金受給者の定期報告 (7月~12月生まれ) 10月31日
- 労 務 / 労働保険料第2期分の納付 10月31日 (労働保険事務組合委託の場合は11月14日)

# 女性の活用

中小企業の中にも、女性活用できめ細かな対応の必要があると感じている企業が出てきています。では、どのような点に気を付けて女性活用に取り組んでいけばよいのでしょうか。事例を紹介しながら説明します。



少子高齢化が一段と進み、労働力人口の減少が社会問題となつていきます。

女性活用は、日本経済を支えていくという点からも極めて重要な課題となつてきています。

男女雇用機会均等法などが施行されましたが、日本ではなかなか女性活用が進んでいないのが現状です。

制度として表面上は整備されているようですが、そこには根深い「男社会」の壁が存在し、それが女性活用を拒んでいる側面があります。

大企業においても、産休や介護以外にも様々な制度の新設・整備が進められています。しかし、どれだけ制度が充実しても、それが実際に女性にとって有意義なものか、利用しやすいものかは別問題です。

そこで「名ばかりの制度はやめよう。他の会社でやっているからではなく、本当に欲しい制度を作ろう」という思いから、女性社員からの提案を積極的に採用している企業があります。IT関連企業で、一般的に仕事が忙しい上に生活が不規則にな

りがちで、女性にとっては働き続けるのが難しい業界です。

## ◆女性達が経営陣に制度提案

その企業では、自分達で制度を提案する場を提供したいという思いから、社員参加型の委員会が作られました。

「二チーム三人から四人で、毎回、四チームが三カ月から半年間、社内の改善をテーマに活動します」。そのうちの二チームが女性だけで構成され、「女性活躍促進プロジェクト」となっています。このプロジェクトチームからの提案で導入されたのが婦人科検診の実施です。

福利厚生の一つとして経営陣に提案したところ快諾され、会社の費用負担で、就業時間中に会社の近くの病院で検診を受けられるようになりました。

他にも同社内には女性の声を反映した細やかな気配りが随所に見られます。例えば、女性トイレの備品も充実しており、綿棒、消毒用アルコール、生理用品、ストッキングなどが置かれ、自由に使用することができます。同社の施策の特徴は、基本的

に大きな予算や作業が必要ないこと、他社でもすぐに同じような取組みができることが挙げられます。

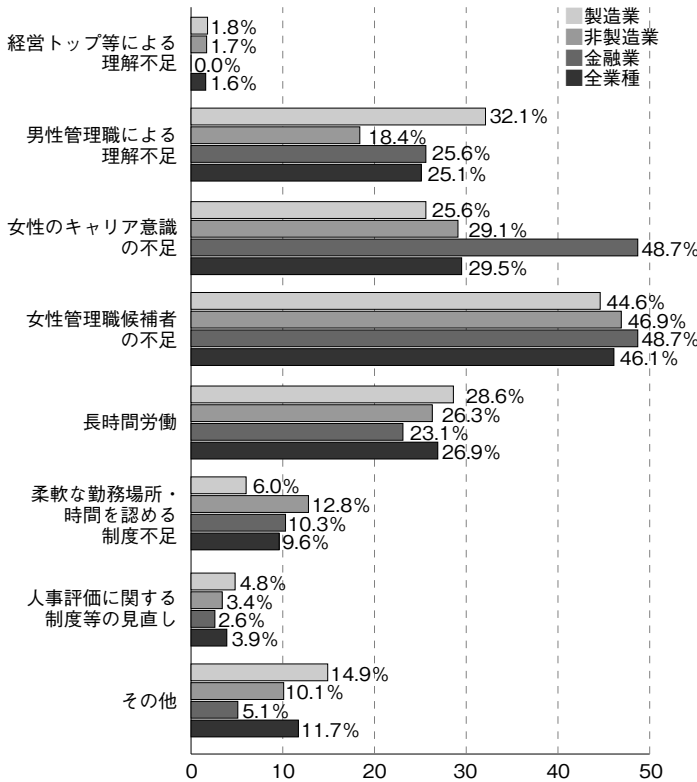
ここで最も重要なのは社内の雰囲気づくりです。一つ一つの取組みは小さいけれど、女性のアイデアを取り入れようとすると姿勢とその積み重ねが、女性社員の充実感と満足感に繋がっています。

この他、岩手の運送会社では、数年前まで、トラックのドライバーはほとんどが男性で女性の職場ではありませんでした。しかし、ドライバーが不足している現状で、この会社は作業を軽量化し、走行距離も短くしたことで女性のドライバーも年々増加してきています。

埼玉の印刷会社では、女性も働ける環境づくりのため、女性からの希望により会社内に保育所を設置しました。保育所を設置したことで辞める人が減少しています。

静岡においても、女性からの要望で、県内の主力企業である静岡ガス・静岡鉄道・静岡銀行が共同で託児所を設けています。

図表 足元の課題（2つまで選択回答）



◆経営陣に問われる本気度

経済産業省は二〇一六年三月、女性活躍度の調査を行った「企業における女性活躍推進支援の在り方に関する実態調査報告書」（上場企業三八二社回答）を公表しました。

報告書によると、女性活躍推

進に向けて企業の抱える足元の課題（二つまで選択回答）では、「女性管理職候補の不足」（四六％）が最も多く、以下「女性のキャリア意識の不足」（二九％）、「長時間労働」（二六％）、「男性管理職の理解不足」（二五％）の順となっています。

日本では、新卒（大卒）の女

性社員の比率は欧米と比べても遜色ないレベルにありますが、管理職へ進む過程に様々なハードルが存在し、その結果、多くの女性が退職しています。仕事と家庭の両立が困難であること、女性の職場や役割が限られていることから能力を發揮できていないことが、その大きな理由となっています。

日本企業の場合、役員が女性活用に関するプログラムの進捗度を目に見える形で確認している企業は、上場企業でも一五％にすぎないともいわれています。

制度はあっても、育児・介護休暇や時短勤務の利用が進まない、能力開発プログラムの成果が出ないといった声は、多くの企業から聞かれます。

女性活躍推進に成果を出している企業は、経営者が自らの言葉で、女性活躍の価値（業績やイノベーション創出への効果）を社内外に明確なメッセージとして発信し、男性管理職を含む社員の意識を変え、自ら女性社員にとっての最大のサポーターにならなければいけないという

考えを持っています。

また、「役員・部長クラスの人事評価項目に女性活用推進の取り組み状況を反映する仕組み」を導入している企業は一一％と約一割。導入を検討している企業も一七％と少なくなっています。その反面、欧米企業では、この項目を取り入れている企業が多くなっています。

マネジメント層、特に男性管理職に女性活躍推進を自分事として捉えてもらうために、前記の項目を人事評価基準の一つとして検討する必要があります。男性・女性と捉えるのではなく、個々の個性を見る必要があります。

ある経済団体では、短大や専門学校の卒業生で年齢三〇歳までに総合職に就く場合、その人の人事評価が高く、直属上司の推薦があれば総合職への試験を受けて、合格ならばその後は総合職として研修なども受けられ、やる気にもつながっています。以上のことを参考に、女性の活用を検討・実施してみましよう。



# 名義預金に関する ポイント整理

最近の相続税の税務調査事情によれば、申告漏れ相続財産の金額のうち、六割弱を現金・預貯金及び有価証券が占めています。

このことから、相続税の税務調査では金融資産への対応が中心となっており、被相続人名義の預貯金や株式ではなくても、名義預金等として課税修正されるケースが多いようです。そこで今回は、トラブル防止のため、名義預金に関してポイントを整理してみます。



## 1 家族名義の預貯金等

### (1) 名義預金等とは

形式的に配偶者や子・孫などの名前で預金しているものの、収入等から考えれば、実質的には真の所有者は別、すなわち、親族の名義を借りているのに過ぎない預貯金をいいます。

名義は被相続人でなくても、実質的に被相続人に係る預貯金と認められるものは、被相続人の相続財産とされます。このような名義預金のほか、株式についても同様に名義株式とされるものがあります。

### (2) 贈与の成立要件

贈与税の課税対象とされる贈与には、①民法上の贈与（非課税とされるものを除きます）、②相続税法上の独自の観点から設けられたみなし贈与（例えば、生命保険金の受取り等）の二種類があります。

民法上の贈与については、民法五四九条で「贈与は当事者の一方が自己の財産を無償で相手方に与える意思を表示し、相手方が受託をすることによってその効力を生ずる」と規定されて

います。

このことから、贈与者による贈与の意思表示と受贈者による受贈の意思表示をもって成立する契約（諾成契約）行為であることが特徴であり、贈与者による一方的な意思表示のみでは民法上の贈与は成立しないこととなります。

贈与による財産の取得の時期は、次のようになっていきます。

態様	原則
書面による贈与	その契約の効力が発生した時
口頭による贈与	その履行の時
停止条件付の贈与*	その条件が成就した時

\*例えば、試験に合格したら洋服をプレゼントする等

ただし、その贈与の時期が明確でないときは、その所有権等の移転の登記又は登録があった時とされます。

例えば、父が子名義で毎年預金をしていても、その預金の存在をその子が知らない場合には、受贈者（子）による受贈の意思

表示がないことから、民法上の贈与としての諾成契約は成立していないことになり、贈与は成立していないと考えられます。そのため、子名義の預金が行われて何年経過していても、民法上の贈与が行われていない以上、税務上も贈与は成立していません。

(3) 名義預金の判定基準  
相続税の調査の際、特に問題となることの多い名義預金の判定基準は、以下のとおりです。

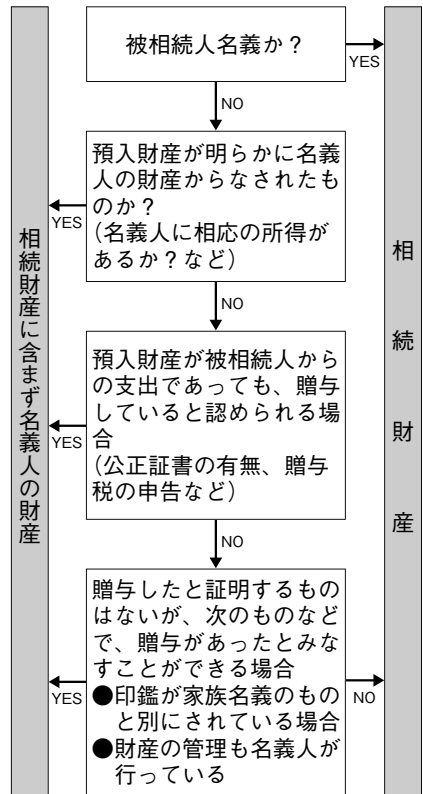
① 使用印鑑  
家族名義の預金の印鑑がすべて同一であり、しかも通常被相続人が自分の預金に使用しているものと同じである場合には、名義借りの可能性が高くなります。

② 受取利息  
家族名義の預金の利息を被相続人名義の預金等に入金し、被相続人が費消していると認められる場合には、名義借りの可能性が高くなります。

③ 保管（管理）状況  
預金通帳や証書等を誰が保管（管理）していたかで、名義人の判断材料とされます。

表示がないこと、民法上の贈与としての諾成契約は成立していないことになり、贈与は成立していないと考えられます。そのため、子名義の預金が行われて何年経過していても、民法上の贈与が行われていない以上、税務上も贈与は成立していません。

## 名義預金の簡易判定表



④ 贈与税の申告の有無  
贈与税の申告がない場合は、名義借りと判断される可能性が高くなります。

※ 参考に名義預金の簡易判定表を右に掲げます。

## 2 預金の把握のされ方

前記したように、家族の名義になっているものが名義預金に該当し相続財産に含まれる場合、

例えば、被相続人がすべて自分で管理しており、名義人はそのような預金があることさえ知らなかったような場合には、当然名義借りと見られます。

相続人の多くは抵抗します。しかし、課税の公平の見地から、税務当局による以下のような厳しいチェックがありますので十分に理解して正しい申告納税に努めましょう。

### (1) 預金の把握

税務調査前に必ず被相続人はもちろん家族全員の預金まで調べられます。

### (2) 家族名義の預金

被相続人以外の家族名義の預金は、本当に家族の預金かどうか確認されます。つまり名義預金かどうかのチェックです。家族の収入、財産形成の経緯を徹底的に調査し、例えば、配偶者

の預金については、配偶者の過去の収入、実家における相続の有無等によって、本当に配偶者の預金であるかどうかを調査されます。

子や孫の預金も、当然、それぞれの収入等から本人のものであるかどうか確認されます。

(3) 預金の引き出しをチェック  
大口の預金の引き出しは必ずチェックされます。例えば、定期預金の引出し、株式や土地の売却代金の引出しがあれば、その行方が確認されます。

この引き出されたお金、何らかの預金になっているか、または何を購入しているかが確認されます。

借入金の使用目的も問われます。借入金で株式の購入、建物の建築、土地の購入、または貸付金になっているケースなど、いずれにしても大口のお金の移動は確認されます。

(4) 何年前まで調べられるのか  
大型の相続であれば、相当以前から古い資料も残っています。時効の関係から不正があった場合は七年ですが、通常は五年前まで調べられます。

問題は、何年前から名義が本人以外のものになっていたとしても、贈与の事実確認が重要で、贈与税の申告がされてきたかどうかのポイントになります。

(5) 死亡日前の預金の引き出し  
相続税は、死亡日の被相続人の財産に課税されます。したがって、死亡日前に被相続人の預金を引き出してしまえば消えてなくなり、課税されないと考える人が多いのですが、これは全く無意味なことです。

預金の把握は、死亡日の当日だけを調査するものではありません。被相続人はもちろん、家族名義の預金も最低五年くらい前から調べられます。まして、死亡日直前に預金引き出された場合、当然そのお金、何に使われたのがチェックされます。

病院への支払い、葬儀の費用、物品の購入と、支払いの用途が明確であれば問題にはなりません。したがって、直前引き出し分で死亡日の残高は、現金(直前引出分)として計上し、その後支払う葬儀費用や債務はそれぞれ計上して明確に処理することが大切です。

# 長時間労働対策



長時間労働などの過重な仕事は、脳・心臓疾患の原因となり、ときには過労死につながることもあります。

平成二十六年に閣議決定された「日本再興戦略 改訂二〇一四」では、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、また、同年には過労死等防止対策推進法が公布されるなど、長時間労働対策の強化が喫緊の課題とされました。そのような中で、厚生労働省に長時間労働削減推進本部が設置され長時間労働対策が進められてきたところです。今回は、長時間労働に対する国の施策について触れてみます。

## 一 長時間労働削減の取組

長時間労働削減推進本部が設置された後、次の取組が行われています。

(一) 監督指導の徹底  
月間に百時間超の残業が行わ

れている事業場等に対する監督指導の徹底が行われ、監督の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、指導をすることのほか、法違反を是正しない事業場は、送検も視野に入れて対応（送検した場合には企業名等を公表）することとされています。

平成二十七年四月から十二月までに監督指導を実施した結果、実施事業場（八、五三〇事業場）のうち、約六割は一か月当たり百時間を超える時間外労働があり、約一割は百五十時間を超えるものとなりました。

また、実施事業場の約一割に賃金不払残業もありました。

## (二) 体制の強化

平成二十七年四月には、過重労働事案であって、複数の支店で労働者に健康被害のおそれがあるものや犯罪事実の立証に高度な捜査技術が必要となるもの等に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班（通称、かとか）」が東京労働局と大阪労働局に新設されました。

「かとか」により、平成二十七年年度中に、全国展開する三企業

（小売業二件、飲食業一件）について書類送検が行われています。

## (三) 情報の提供・収集

インターネット上の求人情報等を監視・収集し、労働基準監督署による監督指導等へ活用しています。具体的には、次のようなことを実施します。

① インターネット上を検索

求人系口コミサイト、掲示板サイト、SNS、ブログ等

## ② 監視員による監視

違法な長時間労働、賃金不払残業など法令違反の疑いのある事業場の情報を監視員が

目視により監視

## ③ 情報提供票の作成・通報

・問題の認められる事業場情報について情報提供票を作成

・検討委員会で選定した情報を所轄労働基準監督署に通報

## ④ 所轄労働基準監督署による

監督指導等の実施

・通報された情報と労働基準監督署に寄せられている情報等を検討

・監督指導、集団指導等を実

## 施

平成二十七年七月以降の半年間に、二九五件の通報があり、うち一六九件の監督指導が行われています。

また、平成二十六年九月に設置された労働条件に関する電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」においては、一年間に約二万七千件の相談が寄せられています。

そのほか、地方公共団体の労働関係部署や大学等の就職相談窓口と連携した情報収集も行われています。

## (四) メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等に関する相談に対応する電話相談窓口「こころほっとライン」が設けられています。

平成二十七年九月以降の半年間に、約二千五百件の相談が寄せられました。

## (五) 過重労働解消キャンペーン

平成二十七年十一月には「過重労働解消キャンペーン」が行われ、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対して



重点監督を実施しました。  
約五千事業場が対象とされ、そのうち約七割の事業場に労働基準関係法令違反が認められたため、是正指導が行われています。

## 二 事例紹介

監督指導が行われた事例のうち、一部を取り上げます。

これらの違反に対する是正勧告を行い、労働時間の適正把握、長時間労働の抑制、不払いとなつている割増賃金の支払い等の指導が行われました。

### 事例①（卸売業）

・労働者の始業、終業時刻を把握していなかった。

・三六協定の締結、届出をしていなかった。

・パソコンのログイン、ログオフ時刻の確認や労働者からの勤務実態等の聴取の結果、月約百時間の違法な時間外労働があった。

・割増賃金を払っていなかった。  
・賃金台帳に時間外労働時間数等を記入していなかった。

### 事例②（小売業）

こちらは、インターネット上

の求人情報等を監視・収集し、得られた過重労働に関する情報を契機に監督指導が実施された事例です。

・三六協定で定めた時間外労働の上限を超えて時間外労働を行わせた。

・法定の休憩時間を取得させていなかった。

・管理監督者に該当しない労働者を管理監督者として取り扱っていた。

・割増賃金を支払っていなかった。

・年少者（満十八歳未満）である学生アルバイトの、年齢の証明書を備え付けていなかった。

### 事例③（飲食店）

・三六協定の締結、届出をしていなかった。

・実際の労働時間ではなく、あらかじめ勤務シフトで定めた時間を労働時間として取り扱っていた。

・実際には、最も長い労働者で月に約一二〇時間の時間外労働を行わせていた。

・定額で支払っていた割増賃金が、本来支払うべき割増賃金

の額に満たなかった。

・休憩時間が九〇分であるにもかかわらず、賃金計算上は一律に二一〇分取得したこととして取り扱われ、賃金額の不届が生じていた。

・学生アルバイトについて、労働条件を書面で明示することなく使用していた。

## 三 今後の動向

平成二十八年四月には、長時間労働削減推進本部の議題として「法規制の執行強化」が取り上げられました。

従来は月に百時間の残業が疑われる事業場を対象としていたものを、月八〇時間超の残業が疑われる事業場に対象範囲を拡大すること、全ての労働局に、長時間労働に関する監督指導等を専門に担当する者を配置すること等が掲げられています。

## 四 企業の対応

### ① 法令の理解

まずは、労働基準法や労働安全衛生法など労働に関する法令の理解を深めていきましよう。

代表者や役員、人事労務の担当者のほか、各部門の管理監督者など日々労働者と接し、指揮命令をする立場の者についても必要な知識といえます。厚生労働省のホームページ、労働基準監督署等からパンフレットなど参考情報入手することができまます。

### ② 差異の把握

法令の基準と企業の実態を比較し、基準を満たしていない点を把握します。

長時間労働や賃金未払いなど健康や生活に影響するものである場合、重点課題として早急な対応を講じていきましよう。

### ③ 改善の実施

長時間労働が恒常化している職場では、労働時間削減の意向を全労働者に伝え、労使が一体となって改善策の検討、作業の見直しを実施していくとよいでしょう。

制度変更（例えば、変形労働時間制の導入など）により総労働時間の削減や休日の増加につなげられるケースもあります。

## 残業代の問題

A社は警備・施設点検・清掃の三部門がある従業員約40名の会社で、オーナー・同族経営です。

### <経緯>

O氏は3年前、オーナー会長から清掃部の部長に勧誘された。面接では、社長から前の職場と同程度の給料を支払うと言われ、月額50万円の給与が毎月支給されている(給与明細には基本給50万円と記載があるのみで手当等の記載がない)。

就業規則上、O氏の勤務時間は9時～18時(休憩1時間)だが、従業員の教育指導、アルバイトの採用等で毎日20時頃まで残業するのが常態化していた。会社を退職したO氏はS弁護士に未払残業代を請求したいと相談した。

### <相談内容>

O氏：私が社長と交渉した際、「残業代込みの給与で合意したはずだ。また管理監

督者だから残業代は発生しない」と言われた。

S氏：合意の存在と、基本給と残業代部分が明確に算定されているかがカギになる。労働基準法上の「監督者もしくは管理の地位にある者」とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的立場にある者の意図とされ、名称のいかんにかかわらず、実態に即して判断される。

つまり、管理・監督者として認められるためには、①事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限が認められていること、②自己の出退勤を始めとする労働時間について裁量権を有していること、③一般の従業員に比べその権限にふさわしい賃金(基本給・手当・賞与)上の処遇を与えられていること、が要件とされている。

今回の場合、基本給の計算根拠、残業代の計算根拠及び時間数、所定時間を超えた残業代の支払い等の規定に明確さがなく、会社の言い分は通らないのではないか。

## 「東京五輪」への意識

東京五輪に対する企業の意識調査(T社・調査報告)によると、「関心がある」66.9%、「関心がない」21.4%と7割近くの企業が関心を示しています。

これを企業規模別で見ると、「大企業」74.0%、「小規模企業」62.1%と企業規模が大きいほど関心度は高くなっています。

そして、東京五輪が自社の営業活動に与える影響については「プラス」34.9%、「マイナス」7.1%、「影響はない」35.1%で、このうち「プラス」と回答した企業の規模別では、「大企業」44.1%、「中小企業」31.8%、「小規模企業」28.9%という結果でした。

業種別で「プラス」の回答からみると、「金融」が37.3%と最高で、「小売」が27.7%と最低になっています。

企業の規模や業種によって、五輪から受ける影響は大きく異なると企業が想定していることがうかがえます。

### 江戸時代の「ビジネス書」

江戸時代に書かれた以下に挙げる二冊の本は、ビジネスの核心についていると思います。

一つは、井原西鶴の「日本永代蔵」で、当時のビジネス成功条件として三つを挙げています。

- ① 才覚・新しいことに取り組む精神・技術革新
  - ② 算用・会計・論理的管理
  - ③ 始末・効率・効果
- ③の「始末」とは、どのくら

いお金をかけて、それがどのくらい増えたか。つまり「損得勘定」のことです。

もう一つは、三井高房の(三井家三代目)「町人見聞録」で、ビジネスで失敗する三つの要素を示唆しています。

- ① 大名貸し・担保の大切さ
- ② 奢り・慢心、ぜいたくはダメで常に勤勉
- ③ 才覚不足・努力しないで儲けようとすることを禁止