

務ろず 実よ相談室

企業の
経理・税務・
人事・労務
担当者が
職場で直面する
さまざまな
疑問・悩みについて
実務家・専門家が
答えます。

従業員が住民税を普通徴収にしてほしいと言ってきた

従業員から、住民税を特別徴収から普通徴収に変更してほしいとの申出がありました。どうやらインターネットを使った副業をしているようです。特別徴収は義務だと聞いたことがあります、従業員の希望を受けて変更できるものなのでしょうか？

回答者

税理士法人

はてなコンサルティング

地方税法321条では、所得税

を源泉徴収している事業主は、従業員の個人住民税を特別徴収する義務が課せられているため、給与所得者の個人住民税は原則として特別徴収の方法により徴収しなければなりません。

したがって、たとえ本人の希望でも、例外を除いて、従業員の希望によって普通徴収へ切り替えることはできません。

普通徴収への切替えが可能な場合とは

普通徴収への切替えができる場

- 合とは、
- (1) 総従業員数が2人以下
 - (2) (6)に該当するすべての「他市区町村分を含む」従業員数を差し引いた人数
 - (3) 他事業所で特別徴収（乙欄該当者）
 - (4) 毎月の給与が少なく税額を特別徴収しきれない（住民税非課税の場合など）
 - (5) 給与の支払いが不定期（給与の支払いが毎月でない、年俸制など）
 - (6) 事業専従者（個人事業主の配偶者および親族）

(6) 退職者または5月末までの退職予定者

の理由があるときです。従業員の希望に対しては、これらの理由に該当するかをしっかりと確認する必要があります。

切替えにあたっては、給与支払報告書とともに普通徴収切替理由書を市役所等に提出します。

変更が認められた場合には、手

派遣社員に対する残業命令はアウト？

派遣社員に残業を依頼したところ、「これ以上の残業はできない、強要するなら辞める」と言われました。契約内容には月の残業時間を明記しており、派遣元の企業に問い合わせると、自社で解決してほしいと取り合ってくれません。どうすればよいでしょうか。

回答者

弁護士

堀田 陽平

派遣社員に対する残業命令

今回のケースでは、まず、派遣先の企業が当該派遣社員に対して

続きの際にいつから切替えになるかのタイミングを役所に確認しましょう。切替えの際には、誤って天引きしたり徴収漏れがないよう注意が必要です。

ぜひしほうじん はてなコンサルティング顧客の「はてな（疑問）」の解消に役立つ応援団として、新設法人支援、資金繰り対策、相続税等に関する税務サービスを提供。著書に『ガイドランス 新税法講義（四訂版）』（税務経理協会、共著）など。

有効に残業を命じることができるかを確認する必要があります。

派遣社員に対して残業を命じるためには、派遣元と派遣社員との間の労働契約、就業規則上残業を

命じる権限があり、派遣元において36協定が締結・届出されていることが必要です。

これらの要件を満たすことで、法的には有効に残業を命じることがができます。

したがって、いずれの要件も満たしている場合、当該派遣社員に対し有効に残業を命じる権限があることを伝え、残業命令に応じるよう指示しましょう。

派遣社員が 残業命令に応じない場合

前記の要件を満たしているにもかかわらず、派遣社員が残業命令に応じない場合には、当該派遣社員は有効な残業命令に違反していることとなります。

この場合、派遣社員は派遣元と労働契約を締結しているため、派遣社員に対し注意指導、懲戒処分等の権限を持つのは派遣元です。したがって派遣先としては、派遣元に対し、当該派遣社員に対する指導、処分の要求や、派遣社員の交替を要求することになります。

この点、派遣先と派遣元との労働者派遣契約において、派遣元に対して、派遣先からの指導等の要求に応じる義務が課されている場

合には、派遣元が派遣先からの要求に応じないことは、労働者派遣契約の債務不履行に該当します。

この場合、派遣先としては派遣元に対し、労働者派遣契約の債務不履行を理由として、損害賠償の請求や派遣契約の解除を行なう旨を要求することが考えられます。

また、今回のケースでは、残業が可能であることを前提に労働者

従業員が会社支給のノートPCを 飲食店に置き忘れた際の対応

テレワーク中の従業員が、会社支給のノートPCを持って飲食店で業務を行なった際、退店時にカバンごと店内に置き忘れて紛失したという報告を受けました。会社としてどのような対応を取るべきでしょうか。

回答者
社会保険労務士
高島あゆみ

日常の教育・啓発がカギ

テレワーク端末の取扱いについて、従業員の情報セキュリティに関する知識を確かなものにするため、会社には継続して実効的な教育・啓発活動を実施することが求められます。

その1つに、秘密保持義務や情報流出に対するペナルティ（懲戒処分）について、就業規則に規定しておくことがあります。

派遣契約が締結されているため、派遣料金もそれが前提になっているはずなので、派遣元が何らの対応を取らない場合には、派遣料金の引下げ交渉を行なうことも対応策の1つでしょう。

ほった ようへい T M I 総合法律事務所所属。法務・労務の観点から企業のビジネスモデル、組織、働き方の変革をサポートする。講演や執筆実績等多数。

これを従業員に説明すること、企業秩序を守ることを教育し、また企業秩序に対する違反を防止することにつながります。

今回のケースの従業員については、この懲戒の定めに基づいて、ペナルティを検討することになります。

秘密保持義務は労働契約に付随する従業員の義務です。また個人情報保護法の施行によって、顧客情報や社内者の者の情報に対して、会社は一層の配慮を行なうこ

とが義務付けられています。

会社内外、在職中・退職後を問わず、業務上知り得た情報等の管理は厳重に行なう旨を規定しておきましょう。

端末の紛失・盗難、情報漏えい等 への対策

テレワーク端末の管理は、重要情報の流失による会社への多大な損害を防止する意味があり、情報流出対策として、従業員の管理意識を育てることが大切です。

そのために、まず管理台帳を作成し、テレワーク端末の貸出時、返却時の手続きを徹底させます。利用申請の際には、少なくとも「利用者名」「担当業務」「端末番号」「連絡先」「返却期限」「情報セキュリティ対策状況」を把握できるようにしておきます。

また、「職場外にデータを持ち出すときは原本ではなく、原本からの複製とする」ことも一案です。電子データの改ざんや破壊があったとき、原本が残されていれば、電子データの復旧が可能です。●

たかしま あゆみ 社労士事務所Extension代表。就業規則を「社員同士のつながりを持つツール」として捉え、10年間で100社以上の就業規則作成に携わる。