



社会保険労務士法人・行政書士事務所

# オフィス・サポートNEWS

〒104-0032東京都中央区八丁堀1-3-2佐藤ビル4F

TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926

URL <http://www.officesup.com> E-mail [info@officesup.com](mailto:info@officesup.com)

第17号 2010年7月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

## 時言

### 中小零細企業を“食べ物”にしていた振興銀行

銀行法違反（検査忌避）容疑で日本振興銀行前会長（5月に会長辞任）の木村剛が逮捕され、一部業務禁止命令が出されました。6月の商工ローン大手SFCG大島会長の逮捕で明らかになった事実とあわせて、“時代の寵児＝元金融庁顧問”がいかに中小零細企業を食べ物にしてきたのか、驚くべき全貌が明らかになりつつあります。

#### 【出資法違反の高利でSFCGから債権買い取り】

木村剛が消去したメールには2種類あったようです。一つはSFCGとの債権のやり取りに関するもの、いま一つは融資先企業への圧力に関するものです。

中小企業への積極的融資を旗印に掲げて設立された日本振興銀行ですが、設立後しばらくは赤字経営を続けていました。それが一気に業績を拡大し、100店舗を超える支店を持つに至ったのはSFCGの中小企業への貸付債権を買い取る取引を開始してからだといわれています。振興銀はSFCGから手数料を受け取ることによって潤い、SFCG側は現金を受け取れるメリットがありました。手数料は45.7%。出資法の上限金利（29.2%）を上回り、同法違反が問われています。

一方、振興銀は融資先企業に対して、同行が推薦する人物を企業の幹部に登用することを求め、応じない場合は担保の積み増しを要求しました。銀行法は、金融機関が優越的地位に乗じる行為を禁じており、同法違反も問われています。

#### 【貧困ビジネスの極致を突っ走ったSFCG】

6月に逮捕されたSFCG大島会長の容疑は民事再生法違反。民事再生法の適用を申請する2カ月前の08年12月、簿価で約418億円の資産を大島会長の親族会社「白虎」に無償譲渡し資産を隠した「詐欺再生」の容疑です。



SFCGといえば、融資先の企業に「生命保険で払え（死ぬ！という意味）」「臓器を売れ」と返済を迫ったことで有名です。保証人の預金口座番号や生命保険の証券番号を、社会保険事務所の職員を装って聞き出そうとする詐欺的な行為も行っていました。

大島会長は、連帯保証人付きの中小企業向け高利ローンを、「貧乏人（融資先）が金持ち（保証人）を連れてくる仕組みだ」と自画自賛します。中小企業がどうなるうが関係ない、むしろつぶれることを前提に保証人から金をとるために融資する、文字どおりの貧困ビジネスです。

木村前会長と大島会長とは長年にわたる付き合いがあったといえます。そういえば、木村前会長は、金融庁の検査期間中に、自ら大量の振興銀株を手放し、高値で売却していたとみられています。こうした私欲に走る姿も、大島会長と瓜二つです。

#### 【中小企業の資金調達をどうするか】

中小零細企業の資金調達が困難な状況に目をつけて振興銀行は設立されました。今日も中小零細企業の資金調達をめぐる状況に大きな変わりはありません。

大手銀行の融資姿勢の改善、セーフティネット融資の充実などの対策が不可欠です。

### 今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 「月300時間労働の職場を退職するまでの3か月間」
- 3面 メンタルヘルスを考える 「キャリアについて考える③」
- 4面 年金相談の現場から 「内縁の妻が遺族年金を受給できる要件」

- 5面 「税金おとな相談室」 税理士・関根忍先生の連載
- 6面 職場のQ&A 「1ヶ月単位の変形労働時間制における時間外労働について（休日振替がある場合）」
- 6面 「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載

## 職場のQ&A

### 「1ヶ月単位の変形労働時間制における時間外労働について（休日振替がある場合）」

**Q** 当社は1ヶ月単位の変形労働時間制を採用しています。日・祝日と土曜日月2回が所定休日、1日の所定労働時間は7・5時間です。賃金計算期間は1日～末日で、変形労働対象期間の初日は毎月1日です。5月は祝日が多いため、所定労働時間は157・5時間（21日）でした。休日振替により土曜日を1日多く出勤している者がありますが、その者は残業時間を含めても、実労働時間が1ヶ月の法定労働時間177・1時間未満です。この場合、振替出勤日・通常残業分ともに、通常時給の賃金を支払えば足りるのでしょうか？

**A** 1ヶ月単位の変形労働時間制は、1ヶ月間を平均して週40時間を超えない範囲で、あらかじめ特定した週及び特定した日について、1日8時間・週40時間を超えて労働させてかまわないという制度です。従って、あらかじめ特定していない週については、40時間を超えて労働させることはできません。ただし、振替出勤日・通常残業分の全てが割増賃金の対象というわけではありません。1ヶ月単位の変形労働時間制においては、実労働時間の内、以下の部分に対しては割増賃金を支給しなければなりません。① 1日8時間（あらかじめ1日8時間を超える所定労働時間を定めた日についてはその時間）を超えた部分 ② ①を除き、1週40時間（あらかじめ1週40時間を超える所定労働時間を定めた週についてはその時間）を超えた部分 ③ ①・②を除き、1ヶ月の法定労働時間（11ヶ月の暦日数×40・7）を超えた部分 振替出勤日については、同じ週の他の日に残業をしていない場合は、ルール②より、少なくとも5時間分の割増賃金を支払わねばならないということになります。ちなみに、このルールは1年単位の変形労働時間制を採用している場合も同じです（③の1ヶ月を1年と読み替えて下さい）。

## となりの弁護士

パートナーズ法律事務所長 弁護士 原和良



### 「えん罪はなぜ起きるのか」

ある顧問先で「えん罪はなぜ起きるのか？」というテーマで講演を依頼された。裁判員制度がはじまり刑事司法に対するマスコミ報道も増えたことで裁判に対する関心も広がっているようだ。他方、足利事件（注）のような冤罪事件の報道も関心を引く一つの契機になっている。私も、細々とであるが刑事えん罪事件に関わっている。えん罪が起きる原因の一つは自白偏重と人質司法の在り方である。裁判員制度導入後もこの捜査手法は変わっていない。もう一つは無罪推定の原則からはずれた裁判。裁判は無罪を証明する場ではない。真実は神のみぞ知る。有罪が証拠により証明できているかが判断対象であり、迷ったら証明がないのだから無罪である。真実と合致しているかと思ったら冤罪を生む。人はなぜ簡単にうその自白をするのか、と思うだろう。しかし、身柄を拘束され、連日「犯人はお前しかいない。」「家族はお前を信じていない。」と言われれば、案になりたし人間は簡単にやっつけていない罪を認めてしまう。いったん認めれば鬼であつた捜査官は、とたんに優しくなり、事件を語るのにいくらかでも協力してくれる。体験してなくても、客観的証拠に合致する供述をすることはそんなに難しくないのである。演劇の文化が発達したのはこのようになりうる能力が人間に備わっているからである。こうして記憶は体験と離れて作られていく。

③ 我々は様々な情報から必要な情報、有利な情報を選択しリスクを回避する。すべてを調べつくして正否、善悪をすべて自分で判断することは不可能でありそんなことをすれば精神が異常をきたすことは間違いない。多勢に從うか信頼のおける隣人のアドバイスに根拠なく従うのが利口な生き方である。しかし、人生の岐路に立つたときの選択はむしろ「疑わしきは被告人の利益に」の思考が大事だ。もしかしたら自分の認識に間違いがあるのかもしれない、相手の真意は違ふところにあつたのかもしれない、憤慨している自分に本当は相手が憤慨しているかもしれない、と考えることは意外とトラブル解決に有効だ。一人一人が分断されてタメのない社会になっている。自分の中にタメをつくるのが幸せに生きる鍵である。

\* 足利事件とは、1990年5月12日、栃木県足利市にあるパチンコ店の駐車場から女兒（4歳）が行方不明になり、翌朝、近くの渡良瀬川の河川敷で遺体となつて発見された事件。犯人とされて服役（無期懲役）していた菅家利和（すがや としかず、1946年10月11日生まれ）氏と、遺留物のDNA型が一致しないことが2000年5月の再鑑定により判明し、えん罪であったことが発覚。菅家氏は、17年ぶりに釈放され、その後の再審で無罪が確定した。

編集後記— 賃金カット、未払い、賞与減額など、友人たちはみな嘆いています。懐具合はかすかすで、将来への不安も募るばかり。みんながお金を使わない、使えない。個人消費の委縮から企業も売り上げダウン、社員の賃金もさらに下がってしま

う・・・こんな悪循環になっているように感じます。この将来不安、どうしたら取り除くことができるのでしょうか。今は、こんな声や願いに応えられる施策が切に求められているときだと思います。それだけに、わたしたちもそのような不安を少しでも和らげるような良き相談相手になれたら、と考えるこの頃です。 (N)



## 月300時間労働の職場を退職するまでの3カ月間 ～ある新入社員の訴え～

※これは労働者から寄せられた相談例です。経営者の方も参考としてお読みください。

### 【「もうこの会社辞めたい！」】

あるお客様から「4月に就職した息子が長時間労働をさせられている。相談にのってあげてくれないか」と頼まれ、「いいですよ」と答えたもののなかなか息子さん（「F」さん）と会う約束がとれません。ようやく日曜日の夜6時半に会えたものの、「今日も朝まで仕事していて、いま休憩時間なんです。8時には会社に戻らなければなりません」とのこと。

Fさんは、この3月国立大学を卒業し、4月、千数百分の一の競争率を勝ち抜いて人気大手会社（上場会社の第一の子会社。従業員1200名）のあるポストに就職することができました。ホームページで公にされている採用条件は、「月給25万円＋業績賞与」「勤務時間9：30～17：30」「完全週休2日（土・日）」「有給休暇初年度20日、年2回の5日休暇、勤続5年ごとに長期休暇」…本当にこのとおりならなかなかの好条件です。

ところがFさん曰く、「毎月300時間の労働時間、時間外労働130時間です。最初のうちはまだ新人だから研修ということもあるだろうと思っていました。ところが6月の勤務時間の申請（勤務時間は自己申告する制度となっている）のとき、部長から『100時間を超える残業はまずいから調整して申告してほしい』と言われ、僕が黙っていると、『これは強制ではない。でもそうしてもらわないとあなたの将来に響く』と言ってきました。結局、虚偽の労働時間を申請しろということでした。」「僕、この会社を辞めます。無駄な勤務が多すぎるし、体も心配だし、なによりウソの勤務時間の申告を強要するのは許せません。この会社で僕のやりたいことはできません」。

### 【たとえ合法的に装ったとしても…】

Fさんが持ってきた資料—「給与明細」「タイムシート」「36協定」その他会社発行の諸文書—に目を通してみると、この会社は一見すると合法的な勤怠管理を行っているものの、綻びは隠しようがありません。

① 「36協定」では、時間外労働の限度を「1日16時間」「1ヵ月100時間（法定休日労働34時間を含む所定外労働時間）」と協定しています。労働基準法第36条第2項に基づく「時間外労働の限度基準」（平12.12.25労告120号）では、1日の時間労働の限度は特に定めず、1ヵ月の時間外労働の限度は45時間とされています。45時間とは所定外労働時間ではなく法定外労働時間のことで、この会社は所定労働時間が1ヵ月152時間（法定労働時間より21時間少ない）ですから、「1ヵ月100時間」から21時間と法定休日労働34時間を引くと、限度時間の45時間となり、合法的な「36協定」となっています。（それにしても「1日16時間」の時間外とは24時間働けということでしょうか！）

② 給与明細を見ると、基本給は12万5,000円（時給

に換算するとわずか800円余）。時間外手当として毎月固定的に70時間分の残業代を支払い、それでも足りない分を上乗せした残業代として支給しています（「月給25万円」というのは残業代込の給与でした）。一応、最低賃金法の基準ライン（東京は時給791円）の基本給で、残業代を固定的に支給することも違法ではありません。

③ しかし何より問題なのは超長時間労働が恒常化していることです。「1ヵ月45時間」の限度基準を上回ることが許されているのは、あくまでも臨時的な場合に限られ、「1年に6回が限度」とされています。毎月130時間の所定時間外（法定時間外でも110時間）が恒常化していればやはり労基法違反、「36協定」違反が問われます。そして、「1ヵ月80時間、100時間」の過労死認定基準をも上回っていますから、電通過労死判決で示されたように過労等による労働災害に対しては全面的に会社の責任が問われることとなります。

④ さらにこの会社の場合、労働時間の自主申告制を採用しています。厚労省は、通達の中で、自主申告制をとる場合、抑制した申告とならないように労働者に周知教育する義務を求めています。それを逆に抑制の手段として指導しているわけですから、違法性を帯びざるをえません。

### 【「そんなことは言っていない！」と言い出す部長】

勤務時間の虚偽報告を求める会社の方針に納得できないFさんは、勤務した時間どおりの申告を行いました。それをみた部長は、「なぜ調整しないのか！」とFさんを怒鳴りつけました。私と相談した翌日、部長に退職届を出したところ、部長は「労働時間の虚偽の申告をするような指導をした覚えはない」と白を切り、「退職届は受け取れない」と突き返してきたのです。

結局、部長の上の上司に「この届の取扱い如何では、私に保障された権利を行使せざるをえません」という一文のついた退職届を配達証明付きで郵送し、ようやく退職が決まりました。

退職後、Fさんは会社の同僚たちと食事をしたり電話する中で、この部長の指導を受けて失踪した職員がいることを知りました。「会社は新人をどう育てていくのかビジョンも指導もない」「自分は家庭もあり流されて働いているが、おかしいことをおかしいと言えたFさんは正しいと思う。よく言ってくれた」…こんな同僚たちの声を聞いて、「自分が悪く言われてなくて良かった」と安心しました。

会社全体の体質の問題なのか、それともこの部長固有の問題なのか、詳しく知ることはできません。しかし、千数百倍の競争率という花型職場に就職した貴重な人材をこの会社が失ったことは確かです。

（前ページから続く）

### 【提出した書類の量は膨大だった】

とにかくある資料を全部持ってきてもらった。Nさんの戸籍謄本、Yさんの除籍謄本、死亡診断書、Nさんの収入の証明その他最低限の必要書類を揃えたくて、膨大な添付資料により内縁関係の証明を行った。その主なものは以下のとおり。

#### <2月に提出した証明書類>

- ・年金番号の不明に関する理由書（Yさんの年金番号がなぜ不明であるかの理由書）
- ・金銭出納帳（平成18年1月～平成21年11月死亡時まで）とその用途明細（領収書添付）
- ・事実上の夫婦であることの第三者による証明（ご近所の方、Nさんの勤務先の方の2人）
- ・旅行時等の写真と説明、傷害保険契約申込書、「旅のしおり」（妻として扱っている証明）

#### <5月に提出した追加書類>

4月の下旬、年金事務所から、「住居を共にしていたことを客観的に証明できる資料がほしい」との電話が入った（NさんとYさんは住民票も別だった）。ここが最後の頑張りどころと2人で顔を突き合わせ、「公共料金の領収書とか、郵便物とか、同居を証明する何かないですか」「そんなもの残っていないわよ。公共料金なんて全部Yの名義だし、口座

引き落としだったし。私的な郵便物は私の自宅あてに送られてきているし、あとは処分したし…」「いやなんでもいいから思いだしてよ（私はこれ以外に言うことがない!）」…「あつ、わたし大学の生涯学習センターの教室に通っていて、テキストも一緒に住んでいた家にも送られてきた。受講カードもあったはず。でも全部捨てちゃったわ…」「それぞれ！いまからその大学に行って受講カードとかの再発行をお願いしてみましょう」。

すぐ大学の生涯学習センターに2人で行き、事情を説明した。数日後、「社会保険労務士の身分を証明するものを送ってください。そうすれば当時の住所宛に発行された領収書を再発行して送りします」という連絡が入った。結局、以下の追加書類を提出した。

- ・生涯学習センターの領収書（再発行してもらったもの）
- ・看護のため通院した証明として、都営交通券コピー、院内売店領収書

「Yにはいっぱい楽しい思い出を作ってもらった。最後に遺族年金をプレゼントしてくれた。これからの人生、安心して暮らせます」…Nさんのほっとした顔を忘れられない。

## 黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第17回)

### ■ 会社をつくろう！（その1）

白子「コンピュータソフトを作る会社をつくろう！」

税理士「資本金は、いくらにしますか？」

白子「やはり1000万円以上にしないとミバが悪いよね？」

税理士「そうでしょうか？」

白子「銀行の融資とかの査定も悪そうだし」

税理士「いい方法がありますよ？」

さて、白子さんは焼き肉店が順調なので、次なる一手として、コンピュータソフトの会社を作ることにしたようです。

ここで話題になっているのは2点。

① 資本金の額

② 融資の査定

資本金の額は、平成18年5月から1円でも会社が作

税理士 関根 忍



れるようになりました。会社の形態も増え、ベンチャー企業などは「合同会社」を作るのが多いようです。

合同会社は、合名会社・合資会社と同じ持ち分会社ですが、全員が有限責任社員（出資額しか責任を持たない）の会社で、公証人の定款認証も必要なく、資本金と登録免許税のみで安価に会社が作れます。

資本金の額は注意が必要です。白子さんのように1000万円を超える資本金で会社を設立すると、初年度から消費税が課税されます。しばらく赤字が続く予想が立つならば「消費税課税事業者選択届出書」を提出し、数年間消費税の還付金を受け取ることも一つの手かもしれませんが、黒字予想の場合、2年間の納税免除が受けられませんので注意が必要です。

（つづく）

