



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33号 2011年11月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉

## 時言

### オリンパスと監査法人の責任

オリンパスが証券投資の損失隠蔽のための「飛ばし」問題は、その全容解明と同時に、監査の実態も問われています。

#### <見抜けなかったのか、認識していたのか？>

事件の発端は、今年8月の月刊誌FACTAのスクープでした。それによれば、オリンパスは2008年に本業と無関係な零細企業を1社200億円以上で、イギリスの医療機器メーカーを株価より40%以上高い2117億円で買収し、それを仲介したケイマン諸島の会社に3割以上の法外な手数料を払っていました。これを読んだウッドフォード氏(元社長)が菊川剛会長(当時)などの辞任を求めたところ、逆に取締役会で社長を解任されたのです。

この事件で奇妙なのは、問題の企業買収は、有価証券報告書という公表された事実を月刊誌がとり寄せることによって「発覚」したということです。監査法人は、09年決算を問題視したものの最終的に決算を承認しました。

「飛ばし」を始めて9年近くオリンパスの監査をしているにもかかわらず、それを見抜けなかったとすれば監査法人の懈怠責任は重大です。会社が設置した第三者委員会が、1週間もたたないうちに不正な処理についての発表を行った経過からしても、監査法人も取締役も異常に気づいてははずと指摘されています。

#### <粉飾を知っていれば解散、知らなければ賠償金>

過去の事例によれば、粉飾に“加担していた”監査法人は解散(カネボウ事件での中央青山、エンロン事件でのアーサー・アンダーセンなど)、“知っていた”監査法人も解散(ライブドア事件での港陽など)、“見抜けなかった”監査



法人は賠償金(足利銀行事件での中央青山など)という流れのようです。とくにカネボウの巨額の粉飾決算事件では、旧経営陣3人と、粉飾決算を示唆したとされる中央青山監査法人の公認会計士4人が、証券取引法違反の疑いで逮捕されています。

#### <監査報酬をもらう相手を追及できない？>

監査法人の選任は取締役会の決議事項となっており、監査の報酬をもらう相手(取締役会)を厳しく追及するのは難しいと言われています。

オリンパスの会計監査は、1969年以降必ず監査法人(前身である朝日会計時代も含む)が、2010年3月期以降は新日本監査法人が担っています。新日本は監査報酬を4億700万円から2億2500万円へと半減させて必ずから奪い取りました。たしかに監査法人間の競争も激しく、各法人は大幅な人員削減を行っている状況です。しかし、営利を追求する姿勢が強くなりすぎて、本来負っている使命を軽んじるならば責任は重いといえます。

営利のためにコンプライアンス軽視に与するのか、コンプライアンス重視を指導する側に立つのか、私たちも他山の石としなければなりません。

## 職場のQ&A

### 「育児休業からの復帰と保育園入園について」

**Q** 私は現在育児休業中です。子どもが1歳6カ月になるまで育児休業は延長できると聞いています。職場復帰に合わせて保育園入園の手続きをすれば大丈夫ですか。

**A** 雇用保険の育児休業給付を受けるためには、1歳の誕生日に職場復帰をすることを目的(当初育児休業の期間が1歳の誕生日の前日までとなっていること)とし、保育所の入所申し込み(入所希望日は誕生日以前となっていること)を行っているが、入所待ちのため職場復帰できないような「やむを得ない」理由が必要です。具体的には①1歳になる前に保育園の入所申し込みをしていること、②市区町村発行の入所不承諾通知(定員がいっぱいで入所できない旨の通知がないと、育児休業給付は1歳6カ月まで受給できません)。

### 「4月入園でなければ公立保育園等に事実上入れない」

来年の4月の1歳児クラスの応募がもう始まっている市区町村もあります。東京では公立保育園等は4月入園時点で定員に達することが多く、5月以降は入園できる可能性がほとんどないのが実情です。市区町村によって異なりますが、来年4月の0歳児クラスの募集は来年1月下旬から、2月3月中旬まで選考期間で、入園できるかどうかのお知らせが3月下旬頃です。

保育園によって定員が異なりますが、例えば0歳児クラスは10名、1歳児クラスは14名などとなっています。0歳児クラスの子供たちが、翌年は10名そのまま1歳児クラスに持ち上げるケースがほとんどですが、1歳児クラスの募集は実質4名、狭き門です。1歳6カ月まで育児休業を取ることなく、来年4月0歳児の内に復帰を考えることも必要かと思われれます。

## 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



### 「フェイスブック」

1 フェイスブックを初めてもうすぐ半年になる。三〇〇人ほどの方と友達になっているが、フェイスブック上で毎日新しい出会いがあるのは大変楽しい。フェイスブックのおかげで、何十年も会っていなかった小学校時代の友達と音信がとれた。毎日、プールで泳いでいる報告がアップされるため、刺激を受けて自分もスポーツジムに通うようになった。

予備校時代、同じ寮で過ごした仲間と連絡が取れ、今月は三〇年ぶりの同窓会を行うことになった。残念ながら既に亡くなった友人も何人かいたが、みんな社会の第一線で活躍しているようだ。

2 フェイスブックを見ると、何と多種多様な自己主張を好き勝手にみんなしていることか、と感心する。

人間の興味関心は人それぞれ、同じテーマでも物の見方がこんなにも違うのかというところに改めて気づかされる。フェイスブックには「いいね」「ボタン」しかない。つまり、共感したら「いいね」「ボタン」をクリックし、ボタンをクリックされた発信者は、自分への共感者がいることに癒される。

3 フェイスブックの感覚が違ふな、と思ったら読み過ぎればよい。フェイスブックの人気は、実名でのコミュニケーションであり、人は自分と違うということに認め、承認することの大事さである。

4 ともすると、同じ会社、同じ組織、同じ宗教、同じグループの人は自分と同じ考えと錯覚してしまう。それは、夫婦や家族も同じである。もともと違う人間なのだということを承認することで、イライラの大半は解消する。

5 日本社会、戦後世界は、長らくレットテルでグループ分けをして思考停止をしていた社会ではなかったか。東西冷戦の中で、資本主義・社会主義のグループ分け、使用者・労働者のグループ分け、保守と革新のグループ分け、…二項対立的な思考と行動様式では、すべての組織が機能不全となってしまう。

6 グローバル化が進む中、企業経営では、多様性を積極的に組織に取り込み活性化を図るダイバーシティ経営が最近話題になっている。

7 自分と違う考えや文化を受容し、影響し合う中で新しい自分に成長していくことの大切さ。

8 こんなことに気づかせてくれたフェイスブック生活である。

□編集後記——今月号より、株式会社Vコンサルの経営コンサルタント・野澤周永先生の、シリーズ『会社を強くする』を連載していきます。野澤先生は、数々の中小企業再生に力を発揮されています。企業最前線でのダイナミックな模索の様子を伝えていただきます。どうぞご期

待下さい。先月号予告の経営者・管理職セミナー第2弾『メンタルヘルスへの対応と対策』の内容が決まりました。メンタルヘルス問題の専門家が最新の知見を紹介いたします。詳しくは同封のチラシをご覧ください。みなさんの御参加をお待ちしています。(N)

## 今月号紹介

2面 労使トラブル110番  
「電子メールの私的利用と懲戒権の及ぶ範囲」

3面 メンタルヘルスを考える 「安全配慮義務について④」

4面 新シリーズ『会社を強くする』  
経営コンサルタント・野澤周永先生の連載

5面 年金相談の現場から  
「国民年金保険料の納付可能期間が10年になります」  
『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  
「育児休業からの復帰と保育園入園について」  
『となりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

## 電子メールの私的利用と懲戒権の及ぶ範囲

**Q** 会社のパソコンを使って、私用電子メールを頻繁に送受信する労働者がいます。このことを理由に労働者に懲戒処分や解雇ができますか。また、その際の注意点について教えてください。

**A** 労働者は、就業時間中は労働契約に基づきその職務を誠実に履行するという職務専念義務をおっています。労働者が私用電子メールの送受信を行うことは、就業時間中であれば職務専念義務違反となりえますし、会社施設設備の私的利用という観点では会社の施設管理権の侵害となりえます。また、機密情報の流出や、私用メールによる誹謗中傷がなされるおそれなど、様々な問題が生じる可能性もあるでしょう。コンプライアンス(法令遵守)の観点からも、コンピュータ・ネットワークの運営・利用が適正になされることは重要です。会社は、ネットワーク利用規程(就業規則)を整備することができます。これら様々な弊害を考えれば会社が私的利用を禁ずる必要性は明らかですから、ネットワーク利用規程は合理性を有し労働契約の内容になると考えられます。

私用メールと職務専念義務について、判例の考え方は必ずしも確立しているとはいえません。ただ、私用メールを送受信したことが懲戒事由や解雇に直結すると考えるのではなく、そのメールの頻度や内容等を考慮し、職務遂行の支障となるか否かを具体的に判断する必要があります。

### 1 懲戒処分の対象となりうる例

私用メールを理由とする懲戒処分が争われた判例として、日経クイック情報事件(東京地裁2002(平成14)年2月26日判決・労働判例825号)があげられます。使用者が、他人を誹謗中傷するメールの発信元の調査のため、労働者のメールをモニタリングしたため、労働者が使用者に対し損害賠償等を求めたという事案です。この事件では、判例は、「私用メールは、送信者の文書を作成し送信することにより、送信者がその間職務専念義務に違反し、かつ、私用で会社の施設を使用するという企業秩序違反行為を行うことになる」として、私用メールが一般的に懲戒処分の対象になりうるようになりました。

### 2 解雇無効となった例

就業時間中の私用メールを理由のひとつとなされた解雇の無効が争われた事件として、グレイワールドワイド事件(東京地裁2003(平成15)年9月22日判決・労働判例870号)があります。

この事件で裁判所は、「労働者は、労働契約上の義務として就業時間中は職務に専念すべき義務をおっているが、労働者といえども個人として社会生活を送っている以上、就業時間中に外部と連絡を取ることが一切許されないわけではなく、就業規則等に特段の定めがない限り、職務遂行の支障とならず、使用者に過度の経済的負担をかけないなど社会通念上相当と認められる程度で使用者のパソコンを利用して私用メールを送受信しても上記職務専念義務に違反するものではない」とし、就業規則上私用メールが禁じられていなかったこと、労働者の送受信したメールが1日あたり2通程度であったことから、職務専念義務違反にあたらないと判断しています。

### 3 懲戒解雇は重きに失する例

モルガン・スタンレー・ジャパン・リミテッド事件(東京地裁2004(平成16)年8月26日決定・労働判例881号)においても、懲戒解雇の一事由として私用メールがあげられており、解雇の有効性が争われています。この事件は、金融商品の販売に従事していた労働者が、金融商品の会計処理をめぐって個人的に訴訟をおこし、その訴訟について顧客にメールを送信したものです。この判例では、「限られた私的目的を除いて業務以外の情報通信システムの利用を禁じた行為規範(就業規則)に違反するものであり、債務者(使用者)の懲戒権が及ぶ」としつつ、労働者が当該電子メールの中で、労働者が使用者と無関係に訴訟を行っていることを表明していることなどを理由に、使用者の信用等が毀損されたとはいえないとして、「解雇は重きに失するというほかはない」としています。



## <国民年金保険料の納付可能期間が10年になります>

**Q** 私は昭和24年11月生まれです。大学卒業後15年間は会社勤めをして、その後家業を継ぎました。会社勤めをしていた期間は全て厚生年金に加入しておりましたが、その後は年金に加入していませんでした。年金受給をあきらめていたところ、新聞で「未払いの国民年金保険料を過去10年分まで遡って納めることができるようになる」という記事を読みましたが、私もこの制度の対象になるのでしょうか。

**A** 今年8月10日に「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法の一部を改正する法律」が公布され、「平成24年10月1日までの政令で定める日から起算して3年を経過する日」までの間(※1)に、「厚生労働大臣の承認を受けた日の属する月前10年以内の期間」のうち、「保険料納付済期間と保険料免除期間を除いた期間」の各月について、後納保険料を納付することができますようになります。ただし、老齢基礎年金を受給している人は対象になりません。

あなたは今回の制度の対象になります。ただ、「厚生労働大臣の承認を受けた日の属する月前10年以内の期間」のうち、60歳以降の期間については後納の対象にはなりません。この期間については、今後任意加

入することによって対応しなければなりません。

従って、今すぐ任意加入して保険料を払いつつ、承認を受けた期間について後納保険料を支払っていくのが、あなたが一番早く受給権を得る方法です。

今回の制度を利用して保険料を納付する場合、3年度以上遡って納付する場合は加算金がかかります。さらに、任意加入にかかる保険料も納付しなければならないので、金銭的負担は相当なものになることが予想されますが、納付すれば15年加入した厚生年金も受給できるようになりますので、検討する価値はあると思います。

※1 政令で定めた日から3年間の時限立法です。後納が永久的に認められるということではありませんので、ご注意ください。

## 黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第33回)

### ■「雇用か？ 外注か？」(その3)

外注さんに社内業務を委託した場合、そこに「雇用関係があるか？」が問題になります。これは、指示・命令系統がどこにあるかによって所得の種類が変わってくることに由来します。具体的には、派遣会社が派遣社員を派遣して業務を行う場合、派遣会社と発注会社との関係は「業務委託」で、派遣会社と派遣社員との関係は「労働契約(雇用)」となるわけです。

この場合、発注業者から派遣会社への支払経費は「外注費」となり、消費税の対象になります。一方、派遣会社から派遣社員への支払いは「給与」となり、消費税の対象にはなりません。

では、派遣会社を間に挟まず、いわゆる「社内外注」を行った場合には、どうなるのでしょうか？

細かい条件によって違いはあるものの、基本的には指示・

税理士 関根 忍



命令系統は発注会社からとなりますから、社員すなわち「労働契約」となるケースが多くなります。これを「外注費」として消費税の対象にすると、発注会社では仮払消費税が発生し、確定消費税の納税額が減少するので、場合によっては「修正申告」の対象となります。これをペーパーカンパニーを咬ませて消費税を脱税したとして、悪質なものと「加重算税」の対象とされたケースが実在します。

雇用か外注かの判断は、顧問の社会保険労務士先生とよく相談をして行ってください。基本的には、発注者と請負者の間の「拘束の度合」「請負側の裁量の度合」「発注・請負業務の責任の所在」等を吟味する必要があるそうです。大きな修正事項とならないように、慎重に判断したいものですね。