「給与明細等の電子化」について、登録の強制・強要をしないことを確認する！

本部は、会社が1月22日頃より「平成31年度より諸給与振込通知書（給与・賞与）、源泉徴収票について、紙面による箇所での配布等を廃止し、各自が所持する端末（PC、スマートフォンまたは携帯電話等）にて閲覧できる電子配信サービスを導入する」旨の書面を各現場で掲出、社員に配布するなどしていること、また、不明な点や各職場での対応について違いがあることについて、2月12日、会社に対して申第29号「給与明細等の電子化」に関する申し入れを提出しました。その後、この進め方について、法律上の問題があると考えられたので、2月18日に申第32号「給与明細等の電子化」(2)にて申し入れを提出し、団体交渉の開催を求めましたが、会社は団体交渉を開催せずに、2月19日に窓口回答をしました。

申第29号の申し入れ内容と会社回答

1. 希望する社員に対しては、紙面による諸給与振込通知書の自宅郵送と、電子配信サービスの併用ができるようにすること。

そのような考えはない。

2. 「給与明細等の電子化」の対象となる社員へは、会社掲示等で情報開示するとした社員以外の専任社員、常勤嘱託社員、契約社員、臨時社員、パート社員への情報開示方法を明らかにすること。

社員と同様に、各社員に対して書面にて周知のうえ、電子同意の手続き等を案内している

3. 初期登録がうまくいかない社員への、フォロー方法について明らかにすること。

必要により管理者等に申し出られたい。

4. パスワードを失念した場合の「自身で登録したメールアドレスへパスワードの再設定URL通知メールを送信」する操作方法が会社掲示に書かれていない理由を明らかにすること。

初期登録に必要な情報を記載したものである。なお、パスワード失念時は、ログイン画面から「パスワードを忘れた方」を選択のうえ、次画面にて「企業コード」及び「ユーザーID」を入力し、続いて次画面にて「送信する」を選択すれば、予め登録したメールアドレス宛にパスワードの再設定URL通知メールが送信される。

5. 「e-革新」では、パスワード再設定のための「パスワード忘れの質問」「パスワード忘れの回答」項目があるにも関わらず、周知していない理由を明らかにすること。

「パスワード忘れの質問」「パスワード忘れの回答」の登録は不要である。

6. 本人以外が社員番号を入力して、勝手にパスワードを設定した場合の会社対応を明らかにすること。

管理者等に申し出られたい。なお、パスワード等については厳正に管理されたい。

7. ログイン後に「公開日当日」の「お知らせメール」を不要と考える社員が、「各自のメールアドレス」を登録しなかった場合はどうなるのか、明らかにすること。

登録がなかった場合メールは送信されないため、自身でサイトにログインし、給与明細等の内容を確認すること。

8. 初期設定後に、事情等により電子配信サービスではなく、自宅宛の郵送を希望した場合はどうなるのか、明らかにすること。

紙配布申請書を提出すれば、次回配信時より紙配布に切り替える。ただし、申請時期により、翌月分以降に変更される場合がある。

9. 電子配信サービスへの完全移行後に、自宅宛の郵送を希望した社員が「e-

革新」へログインし、諸給与振込通知書を確認した場合、以降の自宅宛への郵送はどうなるのか、明らかにすること。

電子同意手続きをした時点で、電子配布に切り替わる。ただし、同意時期により、翌月分以降に変更される場合がある。

10. ログイン後に一覧に表示されている「給与明細等電子化のお知らせ」によると、「公開日当日に登録したメールアドレス宛にお知らせメールが届きます。添付されたURLリンクより閲覧サイトにアクセスすることが可能です」とされているが、「添付されたリンク」が判れば、パスワードなど関係なく閲覧することが可能になるのか、明らかにすること。

企業コード、ユーザーID、パスワードを入力する必要がある。

11. 郵送を希望する社員の申告に対しては、本人の事情を尊重し希望通りとすること。

紙配布申請があった場合はそのように対応する。なお、初期登録手続き等に不安がある場合は、管理者等に申し出られたい。

12. 源泉徴収票の電子配信については、各種申請等で添付が必要な場合における本人の対応方について明らかにすること。

別途必要な時期に案内する。

申第32号の申し入れ内容と会社回答

1. 所得税法第231条では「居住者に対し国内において給与等、退職手当等又は公的年金等の支払をする者は、財務省令で定めるところにより、その給与等、退職手当等又は公的年金等の金額その他必要な事項を記載した支払明細書を、その支払を受ける者に交付しなければならない。 2 前項の給与等、退職手当等又は公的年金等の支払をする者は、同項の規定による給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書の交付に代えて、政令で定めるところにより、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者の承諾を得て、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書に記載すべき事項を電磁的方法により提供することができる。ただし、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者の請求があるときは、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書を当該給与等、退職手当等又は公的年

金等の支払を受ける者に交付しなければならない」とされている。つまり、会社が導入しようとしている給与明細等の電子化は、社員の承諾（同意）が必要ということである。

会社は、社員に「給与明細等 紙配布申請書」を提出させ、その理由によっては申請を拒否するという行為を繰り返している。会社は、社員の電子化や情報漏洩などに対する不安に答えず、承諾（同意）を求めるといふより給与明細等の電子化ありきで登録手続きを社員に半ば強制する姿勢である。会社は所得税法第231条が掲げる手続きを行っていない、ということである。したがって、給与明細等の電子化はいったん中止し、社員の不安に答え、承諾（同意）を求めることから始めること。

給与明細等の電子化にあたっては、法令等に基づき、適切に社員から承諾（同意）の手続きを行っている。なお、社員より「紙配布申請書」の提出があった場合には、申請通り紙面にて配布する考えであるが、その事由が初期登録手続き等に不安がある場合等は、必要な助言等行うため、管理者等に申し出られたい。

<主なやり取り>

(組合) 職場によっては、「紙配布申請書」を提出しても、認められない箇所があるが、必ず電子化しなければいけないのか。

(会社) 会社としては、強制・強要は出来ない。

(組合) 外部業者から情報が漏れたりしないか不安である声が組合員から出ているが、その辺は大丈夫なのか。

(会社) 外部委託の手続きはしっかり行っているので、安心してほしい。

(組合) 電子配布の本人の同意はどこで確認しているのか。

(会社) 電子配布の登録時のメニューに、同意確認項目があり、本人が同意を選択していることで、本人が同意したことになる。

(組合) 給与明細等を紙配布と電子配布と、両方が欲しいとの声があるが、両方を申請出来ないのか。

(会社) 両方は出来ない。

(組合) 電子配布を登録したが、やはり、紙配布を希望した場合、変更できるのか。

(会社) 「紙配布申請書」を提出すれば、変更は可能である。逆に、「紙配布申請書」を提出していたが、電子配布を希望された場合、電子配布の登録をしていただければ、変更可能である。ただし、申請時期や同意時期により、翌月分以降に変更される場合がある。

(組合) 職場によって、対応がバラバラであるので、しっかり統一するべきである。

以上