

税務通心

国税庁や税務署をかたる詐欺メールや電話にご注意を
国税庁や税務署をかたる詐欺が巧妙化しています。最近の詐欺手口の傾向と対策をご案内します。

1 定額減税や給付金の還付で誘う手口

税務署や市町村役場を装い「定額減税の係で還付を受けられる」との名目で、銀行口座や暗証番号等を尋ねたり、ATMからの送金を促したりする詐欺が報告されています。定額減税や給付金について、国税庁(局)や税務署、都道府県や市区町村が、電話やメールで個人情報を尋ねたり、送金を指示したりすることは一切ありません。安易に返答したり、メールに記載されたURLにアクセスしたりしないよう、ご注意ください。最近ではAI自動音声による電話で、税金と称して金銭を要求する事例も報告されています。

2 税金の未払や滞納で不安を煽る手口

国税庁や国税不服審判所を名乗り、「滞納や未納がある」として税金の督促を装う詐欺もあります。期限を指定してその日までに納めなければ差押えを執行すると脅し、不安を煽りつつ特定サイトに誘導し、個人情報やクレジットカード情報等を入力させる手口です。例えば次の件名でメールが届きます。

- 税務署からのお知らせ【宛名の登録確認及び秘密の質問等に関するお知らせ】
- e-Tax 税務署からの【未払い税金のお知らせ】
- 【重要】滞納した税金がございます
- 【税務署】未払い税金のお知らせ
- 【重要】国税電子申告・納税システム

住所や法人番号等も記載されていますが、これらも偽装です。そもそも国税庁等が納付や差押えに関するメールを送信することはありません。また、e-Taxから送信される「税務署からのお知らせ」を装った詐欺メールの事例もあります。正規のe-Taxからのメールを見分けるポイントは、以下のとおりです。

- ①送信元表記が「e-Tax(国税電子申告・納税システム) <info@e-tax.nta.go.jp>」である
- ②宛名登録している場合には、メール本文の宛名に登録した宛名が表示される
(「担当者様」「納税者様」といった広く一般的な表現はされない)
- ③支払の催促などの内容を含むメールは送信されない

3 税務調査を匂わせるアプローチ

税務調査の実施を連絡するメールで税務署をかたるアカウントに送金を求めたり、「税務署からのアンケート」や「株取引等に関連して……」と偽り、電話で個人情報を聞き出そうとしたりする手口もあります。また、税務調査や滞納整理を装って直接自宅等を訪問し、帳簿や金庫を見たり、現金やキャッシュカード等を持ち去ったりする、ニセ税務職員の実例も発生しています。税務職員が税務調査等で訪問する際には、必ず質問検査章と顔写真付きの身分証明書を携帯しています。査察調査等の際は、裁判官が発付した「臨検・捜索・差押許可状」を必ず呈示しています。不審に思われた場合は、即答を避け、相手の所属部署や氏名、電話番号等を控えた上で、最寄りの税務署にお問い合わせください。

労務通心

連続する勤務や休憩時間に関するよくある質問

労働時間制度の運用に関して、何日間連続で働かせても問題ないか等、現場から総務に質問入ることもあるでしょう。以下では、連続勤務や休憩時間に関するよくある質問についてとり上げます。

1 連続勤務における留意点

大型の受注対応や機械の故障等により、休日出勤をして対応することが必要となり、結果的に休みなく連続した勤務となることがあります。このようなときには、36協定と過重労働対策の両方に目を向ける必要があります。

①36協定

時間外労働をさせることができる時間数や休日出勤をさせることができる日数等は、36協定で定めており、休日出勤させる場合は、この協定で定めた範囲内とする必要があります。連続出勤の日数に上限はありませんが、36協定の「労働させることができる法定休日の日数」を超えて休日出勤させることはできません。

また、特別条項における1ヶ月の時間数には、時間外労働の時間のみでなく、休日労働の時間数等が含まれるため、休日労働の時間数の管理も必要です。

②過重労働対策

36協定の範囲内であれば、理論的に休日を与えることなく連続で勤務させることもできますが、36協定の範囲内であっても、過重労働対策は必須です。連続した勤務では、休みが取れないことで、徐々に疲労が蓄積し、健康障害につながるリスクが高まります。36協定の内容に関わらず、少なくとも週に1日の休日は確保することが望まれます。

2 休憩時間

就業規則等では休憩時間を60分と定めているものの、業務の都合等で休憩を取らせることができず、また、短い時間しか取れないこともあります。

休憩時間は、労働時間の途中に取らせる必要がありますが、一括して取らせなければならないという定めはありません。そのため、例えば60分の休憩を午前10分、お昼に40分、午後10分といったように分割することもできます。

一方で、休憩時間は食事の時間や疲労の回復を目的としているため、細かく分割しすぎるとその目的を達成することが難しくなり、従業員の不満にもつながります。休憩の時間帯や長さは、休憩の目的も考えた上で設定が求められます。

休憩時間は事業場全体で一斉に取ることが原則ですが、労使協定を締結することにより、交替で取ることもできます。一斉での休憩時間が確保しづらいようなときには、交替制での実施について検討してみましょう。

労働時間や休憩時間に関する素朴な質問は多いものです。後になって実は労働基準法の違反であったことが発覚することもあるため、事前に現場の管理者から総務に相談してもらえるような体制をつくっていきましょう。