

松田事務所ニュース

松田社労士事務所
 特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
 〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-5F
 TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
 E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com
 ◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談
 ◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

監督指導による賃金不払残業の是正企業数が減少～厚生労働省調査

厚生労働省から、平成30年度に時間外労働などに対する割増賃金を支払っていない企業に対して、労働基準法違反で是正指導した結果が公表されました。

全国の労働基準監督署が、賃金不払残業に関する労働者からの申告や各種情報に基づき企業への監督指導を行った結果、平成30年4月から平成31年3月までの期間に不払いだった割増賃金が各労働者に支払われたもののうち、その支払額が1企業で合計100万円以上となった事案を取りまとめたものです。

★平成30年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント

- (1) 是正企業数……………1,768企業(前年度比102企業の減)
うち、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは、228企業(前年度比34企業の減)
- (2) 対象労働者数……………11万8,837人(同8万9,398人の減)
- (3) 支払われた割増賃金合計額……………125億6,381万円(同320億7,814万円の減)
- (4) 支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり711万円、労働者1人当たり11万円

いずれも前年度に比べ減少しています。また、監督指導の対象となった企業では、賃金不払残業の解消のために様々な取組みが行われています。

その一つとして、ある金融業の取組事例が以下のとおり紹介されています。

★賃金不払残業の状況

○割増賃金が月10時間までしか支払われないとの労働者からの情報を基に、労基署が立入調査を実施。

○会社は、自己申告(労働者による労働時間管理表への手書き)により労働時間を管理していたが、自己申告の時間外労働の実績は最大月10時間となっており、自己申告の記録とパソコンのログ記録や金庫の開閉記録との乖離が認められたことから、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働時間の実態調査を行うよう指導。

★企業が実施した解消策

○会社は、パソコンのログ記録や金庫の開閉記録などを基に労働時間の実態調査を行った上で、不払いとなっていた割増賃金を支払った。

○賃金不払残業の解消のために次の取組みを実施した。

- ① 支店長会議において、経営陣から各支店長に対し、労働時間管理に関する不適切な現状およびコンプライアンスの重要性を説明し、



労働時間管理の重要性について認識を共有した。
 ② 労働時間の適正管理を徹底するため、自己申告による労働時間管理を見直し、ICカードの客観的な記録による管理とした。
 ③ ICカードにより終業時刻の記録を行った後に業務に従事していないかを確認するため、本店による抜き打ち監査を定期的実施することとした。
 厚生労働省では、引き続き、賃金不払残業の解消に向け、監督指導を徹底していくとしています。

求人票と労働条件の食い違いが減少

厚生労働省の発表によると、求人企業がハローワークに提出する求人票の内容と実際の労働条件が食い違っている件数が、6,811件(2018年度)となり、前年度から20%も減少したそうです。2014年が1万2,252件だったそうなので、ほぼ半減となっています。

食い違いの内訳をみると、多い順から「賃金」「就業時間」「職種・仕事の内容」となっており、産業別では多い順から「医療・福祉」「卸・小売り」「製造業」となっています。

このように食い違いが減少している理由のひとつに、職業安定法の改正(昨年1月の施行分)があるようです。ここでその内容を改めて確認しておきましょう。

- (1) 労働条件変更の際の明示義務
- (2) 求人票等による募集時の明示事項の追加
 - ① 試用期間に関する事項
 - ② 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称
 - ③ 裁量労働制を採用する場合はその旨
 - ④ いわゆる固定残業代を採用する場合の
 - ・固定残業代算定基礎である労働時間数(固定残業時間)および金額
 - ・固定残業代を除外した基本給の額
 - ・固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと
 - ・労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨
- (3) 罰則等の強化(虚偽の条件によりハローワーク等で求人の申込みを行った場合や、自社のホームページ等でも労働条件の明示義務等に違反している場合について、罰則・指導監督の強化)

労働条件変更等の明示義務の具体例や求人票のサンプルなどは、厚生労働省のリーフレットが参考になります。人手不足は落ち着いたところも多いようですが、業種によってはまだまだ猫の手も借りたい場合も多いでしょうから、求人にもまつわるトラブルは少しでも避けたいところですね。

【厚生労働省リーフレット】

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171017_1.pdf

知得情報！ 助成金情報～第97回 人材確保等支援助成金～

＜雇用管理制度助成コース＞

Q. どんな助成金なの？

A. 事業主が、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度（保育事業主）のみ）の導入等による雇用管理改善を行い、離職率の低下に取り組んだ場合に助成します。

Q. いくらもらえるの？

A. 目標達成した場合：57万円（生産性要件を満たした場合は72万円）

Q. 要件は？

A. 大きく、下記3要点があります。

(1) 「雇用管理制度整備計画」提出し、労働局長の認定を受けていること。

※雇用管理制度整備計画の認定は、次の〔1〕～〔5〕の雇用管理制度の導入です。

- 〔1〕評価・処遇制度 ・ 〔2〕研修制度 ・ 〔3〕健康づくり制度
- 〔4〕メンター制度 ・ 〔5〕短時間正社員制度（保育事業主のみ）

(2) (1)の雇用管理制度整備計画に基づき、当該雇用管理制度整備計画の実施期間内に、雇用管理制度を導入・実施すること。

(3) 離職率の低下目標の達成

(1)、(2)の実施の結果、雇用管理制度整備計画期間の終了から1年経過するまでの期間の離職率を、雇用管理制度整備計画を提出する前1年間の離職率よりも、下表に掲げる目標値(※)以上に低下させること。

※低下させる離職率の目標値は、雇用保険一般被保険者数に応じて変動します。

※評価時離職率が30%以下となっていることが必要です。

対象事業所における雇用保険一般被保険者数と低下させる離職率ポイント（目標値）

人数	1～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
ポイント	15%	10%	7%	5%	3%

$$\text{離職率 (\%)} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

※その他多くの要件があります。お気軽にお問い合わせください。

10月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 31日 ・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]
- ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- ・健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- ・労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]
- ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- ・外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

行列のできる人事労務相談所

高齢者の労働災害が増加しています！
考えたい「高齢者が働きやすい職場づくり」

Q.うちの会社では、仕事中に怪我をする65歳以上のスタッフが増えてきています。怪我防止のために何か有効な対策はありますか？

A. 定年延長や、人手不足を背景として、働く高齢者が増えています。現在では、65歳以上の労働者は、労働力人口の12.8%を占めています。

このような状況にあって、働く高齢者の労働災害が問題となってきました。厚生労働省「労働災害発生状況」によれば、2018年に労災に遭った60歳以上の労働者は、前年比10.7%増の3万3,246人で、労災全体の4分の1を占めています。

60歳以上の労働災害の中でも目立つのは転倒事故で、37.8%を占めます（全世代では転倒による労災事故は25%程度）。転倒防止対策が、高齢者の労働災害減少のカギとなるといえます。

転倒は、段差でつまずいたり、バランスを崩してしまったりすることにより起こります。特に高齢者の場合、下肢の筋肉の衰えが影響して、転倒しやすくなるものと考えられています。また、年齢を重ねるとともに、視力や握力、バランス保持能力といった身体機能は低下しますが、こうした身体機能・認知機能の低下に気がつかず、自分では「できる」と過信して無理な動作をしてしまうことも、転倒の原因となります。

職場内の段差を極力なくす、通路を整頓して通行しやすくするといった対策を講じるとともに、実際の身体機能と本人の認識のズレを正すためのチェックを受けてもらうことも効果的といえるでしょう。

政府は現在、「希望する人が70歳まで働ける機会の確保」を努力義務として企業に課す方針を打ち出しています。働く高齢者がますます増えることが想定される中、高齢者が安心して働くことのできる職場づくりが必要となります。

働く高齢者の労働災害を防ぐため、安全確保に取り組む中小企業を対象とした助成制度も新設される見込みです。この機会に、改めて、働く高齢者のための環境整備について考えてみませんか。



編集後記

10月から最低賃金が大幅に引き上げとなります。すべての都道府県で26円以上の引き上げとなり、中でも東京都と神奈川県はついに1,000円台に引き上げられました。

最低賃金を定める最低賃金法は1959年4月15日に公布され、ときの首相は岸信介、安倍首相の御祖父さんでした。今年は働き方改革で労働時間の規制が法制化しましたが、労働法の二大規制は賃金と労働時間と言われておりますので、安倍首相が労働時間の上限規制に取り組んだのは血筋といえるようです！企業にとっては影響の大きな制度改革となっておりますので不明点があればご相談下さい。



松田 法子