

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp/



平成27年度における 民間企業の給与の実態は？

◆調査の概要

「民間給与実態統計調査」は、国税庁により昭和24年分から調査が始まり、以後毎年実施されており今回が第67回目に当たります。

この調査は、統計法に基づく基幹統計「民間給与実態統計」の作成を目的とする調査であり、民間の事業所における年間の給与の実態を、給与階級別、事業所規模別、企業規模別等に明らかにし、併せて、租税収入の見積り、租税負担の検討および税務行政運営等の基本資料とすることを目的としています。

◆調査結果のポイント

(1) 給与所得者数

給与所得者数は4,794万人で、前年に比べ0.8%増加しています。男女別にみると、男性2,831万人、女性1,963万人で、前年比で男性は0.9%の増加、女性は0.6%の増加となっています。

正規・非正規についてみると、正規3,142万人、非正規1,123万人で、前年に比べ、正規は1.2%の増加、非正規は3.0%の増加となりました。

(2) 給与総額

給与総額は201兆5,347億円で、前年に比べ2.1%増加しています。男女別では、男性147兆3,750億円、女性54兆1,597億円で、前年比で男性は2.1%の増加、女性は2.0%の増加となっています。

正規・非正規についてみると、正規152兆3,442億円、非正規19兆1,462億円で、前年に比べ、正規は2.7%の増加、非正規は3.5%の増加となっています。

(3) 平均給与

年間の平均給与は420万円で、前年に比べて1.3%増加しています。男女別にみると、男性521万円、女性276万円で、前年比で男性は1.2%増加、女性は1.4%増加しています。

正規・非正規別では、正規485万円、非正規171万円で、前年に比べ、正規は1.5%の増加、非正規は0.5%の増加となっています。

(4) 業種別の平均給与

平均給与を業種別にみると、最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」の715万円、次いで「金融業、保険業」の639万円となっており、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」の236万円でした。

(5) 納税者数および税額

給与所得者4,794万人のうち、源泉徴収により所得税を納税している者(納税者)は4,051万人で、その割合は84.5%でした。

また、税額は8兆8,407億円で、納税者の給与総額に占める税額の割合は4.70%という結果となっています。

労務面で問題の多い運送事業者における 法違反等の状況

◆約85%の事業場で法令違反！

厚生労働省から、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者(ドライバー)を使用する事業場

に対して行われた監督指導や送検の状況(平成27年)が公表されました。

監督指導が行われた事業場は、3,836 事業場あり、このうち、労働基準関係法令違反が認められたのは、3,258 事業場(84.9%)、改善基準告示違反が認められたのは、2,429 事業場(63.3%)となっています。

◆監督指導等の状況

監督が実施された事業場数の内訳は、トラック:2,783、ハイヤー・タクシー:486、バス:226、その他:341で、どの業種でも80%以上の違反率となっており、主な違反事項としてはどの業種においても「労働時間」「割増賃金」「休日」の順で多く指摘されています。

また、改善基準告示違反では、「最大拘束時間」「総拘束時間」「休息时间」「連続運転時間」「最大運転時間」の順で多く指摘されています。

重大または悪質な労働基準関係法令違反による送検件数は60件となっており、特にトラックは送検件数が上昇傾向にあり、他の業種が減少傾向にあるのとは対照的です。

◆省庁間の連携による監督指導

以前から、労働基準監督機関と地方運輸機関が、その臨検監督等の結果(改善基準告示違反等)を相互に通報する取組みが行われていますが、労働基準監督機関が通報を受けた件数は年々増加しています(平成25年:256件→平成27年:376件)。

反対に、労働基準監督機関から通報した件数は減少しているようですが、通報件数自体が821件(平成27年)と多く、「労基署の監督だから大丈夫」といった考えは通用しないでしょう。

◆経営の改善には労務面の取組みも重要

ドライバーについては長時間労働の実態が常態化しており、脳・心臓疾患の労災請求件数および認定件数が最も多い職種です。

運送業では「人手不足」に悩む会社が特になくなってはいますが、福利厚生やコンプライアンス面を整備していかないと満足な採用につなげられない時代となりました。

仕事内容や運賃の見直しなどの財務面と併せて、労務面の課題にも積極的に取り組む必要があると言えるでしょう。

「労働時間管理」をめぐる役員の責任と求められる対応

◆過労死の責任を問う全国初の「株主代表訴訟」が提起

銀行の行員だった男性が過労からうつ病を発症し、投身自殺をした事件で、男性の妻が銀行を訴え、熊本地裁は、銀行が注意義務を怠り、行き過ぎた長時間労働をさせたと認定し、慰謝料など1億2,886万円の支払いを命じました(2014年10月)。同事件では、労働基準監督署が発症直前の時間外労働時間が207時間に及んでいたと認定していました。

そして今年9月、この妻が、銀行の株主としての立場で、当時の役員ら11人に対し、過労死を防ぐ体制づくりを怠り銀行に損害を与えたとして、約2億6,400万円の損害金の支払いを求める株主代表訴訟を提起しました。

◆株主代表訴訟で追及される役員の責任とは？

役員は、会社に対し忠実義務を負っており(会社法355条等)、違反すると任務懈怠責任(会社法423条1項)を負います。

株主代表訴訟では、役員の任務懈怠により会社が損害を被ったとして責任追及がなされますが、過労死や過労自殺について任務懈怠責任を問う株主代表訴訟は初めてのことです。

◆過労死・過労自殺で役員個人の責任を認めるケースが相次ぐ

従業員の過労自殺について役員個人の責任を認めた事件として有名なのが、2011年5月の大庄(日本海庄や)事件における大阪高裁判決です。同事件は、役員第三者に対する損害賠償責任を定める会社法429条1項の規定が、過労死・過労自殺の事案でも適用されることを明らかにしました。

2015年12月に和解が成立したワタミ過労自殺訴訟でも、原告側によれば、和解条項で、創

業者について「最も重大な損害賠償責任を負う」ことを確認しています。

経営者による長時間労働の放置は、厳しい責任追及の対象となり得ると言えるでしょう。

◆自社の「働き方改革」を検討してみませんか？

NTT データ経営研究所／NTT コムオンライン・マーケティング・ソリューションの調査によると、長時間労働の抑制に取り組む企業の割合が2015年の「22.2%」から2016年の「32.1%」に増加し、既に多くの経営者が長時間労働の是正に向けて動き出しています。

所定外労働時間の削減や有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主は、厚生労働省の職場意識改善助成金（職場環境改善コース）を受給できる場合がありますので、利用を検討してみてもいいかもしれません。

増加する「障害者雇用」の現状と今後の課題

◆増える障害者雇用

国による障害者雇用対策が講じられている中で、障害者の就職件数は年々増加しています。

厚生労働省の「平成27年度 障害者の職業紹介状況等」の調査でも、ハローワークを通じた障害者の就職件数は平成26年度の84,602件から大きく伸びて90,191件（対前年度比6.6%増）となり、7年連続で増加したと公表されています。

特に、最近では精神障害者の就職件数が大幅に増加しているようです。

◆法定雇用率達成の企業はまだ少ない

一方、エン・ジャパン株式会社が実施した「障がい者雇用」についてのアンケート調査（回答233社）によると、従業員数50名以上の企業で法定雇用率（2.0%）を「達成している」と回答したのは約31%だったそうです。

その他は、「雇用しているが雇用率は未達成」が31%、「50名以上の企業だが雇用していない」が38%となり、法定雇用率を達成している企業が大半を占めるとは言えない状況です。

平成27年の厚生労働省の調査でも、法定雇用率達成企業の割合は47.2%と公表されており、その割合は増加しているものの、障害者の雇用が十分に進んでいるとは言えない状況です。

◆仕事内容や環境面の整備に課題を持つ企業が多い

上記のエン・ジャパン社のアンケート調査では、実際に雇用している職種や分野について尋ねたところ、「事務」（54%）および「軽作業」（37%）との回答が多くなっています。

また、雇用上の課題や懸念点として、「適した仕事があるか」「法定雇用率の達成」「設備・施設・機器など安全面の配慮」「周囲の社員の、障害への理解」などが挙げられており、仕事の内容や職場の環境面の整備に課題感を持つ企業が多いことがわかります。

◆採用後の体制まで含めた対応が必要に

最近では障害者へのパワハラ事案について報道されることも多く、職場内の障害者へのハラスメント、嫌がらせについて問題になっています。

企業側の雇用動機は様々ですが、今後、障害者雇用を推し進めていくうえでは、採用後の社内体制まで含めて障害者雇用に対する考え方を変化させていく必要があります。

初の「過労死等防止対策白書」その内容とは？

◆法施行後、初の白書

政府は、平成26年に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づき、年次報告書「過労死等防止対策白書」を初めて公表しました。

この白書は、業界ごとの長時間労働の現状や過労死等の実態を解明するための調査研究、平成27年度に行われた過労死等防止対策の取り組み、民間団体の活動等が記載されており、過労死や過労自殺の現状や防止策などを280ページにわたってまとめられています。

◆「残業80時間超」企業の割合は？

企業へのアンケート調査によると、1年のうち1カ月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員について、過労死ラインとされる時間外労働時間月80時間を超えると回答した企業は22.7%でした。

業種別に見てみると、「情報通信業」(44.4%)が最も多く、「学術研究、専門・技術サービス業」(40.5%)、「運輸業、郵便業」(38.4%)が続いています。

また、残業の発生する理由としては、「業務量が多い」「人員不足」「業務の繁閑の差が激しい」「顧客からの不規則な要望に対応する必要がある」等を挙げる企業が多くなっています。

労働者への「残業時間別の疲労度蓄積度、ストレスの状況」の調査では、残業時間が長いほど「疲労蓄積度」と「ストレス」が高いと判定される割合が多く、正社員の36.9%が高ストレスと判定されたことがわかりました。

◆現状を知るためには周知・啓発が必要

白書の第3章では、過労死等の防止のための対策の実施状況が報告されています。

労災認定事案等の分析や、ポスター、パンフレット・リーフレット、新聞広告、Web広告、Webサイト等による周知・啓発、相談体制の整備等の実績を報告しています。

なお、厚生労働省のホームページでは「過労死等防止対策白書」のダウンロードが可能であり

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000138529.html>)、10月下旬からは政府刊行物センターなどで販売予定とのことです。

11月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

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]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前

月以降に一括有期事業を開始している場合>

[労働基準監督署]

15日

所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出[税務署]

30日

- 個人事業税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分>
[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
[年金事務所]
- 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]
- 外国人雇用状況の届出(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]

当事務所よりひと言

平成29年1月1日から改訂育児介護等法が施行されます。同封したリーフレットに改訂のポイントが記載されています。

実務上影響が大きい改訂点を2つ挙げます。

- ①介護休業が最大3分割取得可能になること。
 - ②介護のための所定労働時間の短縮措置等において、利用開始から3年間以上の期間で2回以上の申出が可能になることです。
- ②については、1回の利用期間の上限には定めが無い為、3年間連続して短縮措置を利用することが可能なケースもあります。

一方で就業規則等にて、1回の利用期間について上限を設けることは、制度上適法です。但し、3年間以上の期間で2回以上の利用は可能にしておかなければなりません。つまり育児介護休業等規程の変更が必要になる訳です。

育児介護休業等規程改訂について、お気軽にご相談下さい。(高野 裕之)