

TKN社労士通信

2017年10月号

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/



監督指導による賃金不払い残業の 是正結果(平成28年度)

◆監督指導結果の発表

厚生労働省は、時間外労働等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(平成28年度分)を取りまとめ、公表しました。

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28年4月から平成29年3月までの間に不払だった割増賃金が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ています。

◆平成28年度の是正結果のポイント

(1) 是正企業数:1,349 企業(前年度比 1 企業増)

…うち、1,000 万円以上の割増賃金を支払ったのは、184 企業

(2) 支払われた割増賃金合計額:127 億 2,327 万円(同 27 億 2,904 万円増)

(3) 対象労働者数 :9 万 7,978 人 (同 5,266 人増)

(4) 支払われた割増賃金の平均額は、1 企業当たり 943 万円、労働者 1 人当たり 13 万円

◆遡及支払金額別の詳細

(1) 100 万円以上の割増賃金の遡及支払状況
業種別でみると、「商業」が 304 件で最も多く、

次いで「製造業」の 267 件が続いています。

業種別の労働者数でみると、「製造業」の 19,447 人が最も多く、次に「保険衛生業」の 17,103 人となっています。

(2) 1,000 万円以上の割増賃金の遡及支払状況

業種別でみると、「製造業」と「商業」がともに 34 件、「保険衛生業」が 23 件で全体の半分を占めており、対象労働者数は、「商業」9,563 人、「製造業」7,617 人となっています。

◆今後の取組み

今後も、厚生労働省による賃金不払残業の解消に向けての取組みや、労働基準監督署による指導は強化されていきますので、企業としても今まで以上に徹底した労務管理が求められます。

平成28年度 個別労働紛争件数にみる 労働紛争の現状

◆総合労働相談件数は100万件超で高止まり

厚生労働省「平成28年度個別労働紛争の施行状況」(6月16日発表)によると、平成28年度の総合労働相談件数は113万741件で、前年度と比べると9.3%増となりました。

件数が100万件を超えるのは9年連続であり、高止まりしています。

泣き寝入りせずに、職場改善を求める動きが広がっていることが、その背景にあるようです。

◆「いじめ・嫌がらせ」が問題のトップ

中でも大きな問題となっているのが「いじめ・嫌がらせ」です。民事上の個別労働紛争の相談件数(70,917件)、助言・指導の申出(2,206件)、あっせんの申請件数(1,643件)のすべてでトップとなりました。

「いじめ・嫌がらせ」は、近年、職場で問題視されている「ハラスメント」と同じものと考えられます。例えば、厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(今年3月公表)においても、3人に1人が「パワーハラスメントを受けた経験がある」との結果が示されているなど、企業での対策が急務となっています。

◆ハラスメントをめぐる労働紛争防止のために

特に近時は、「個別の労働者 vs 企業」のトラブルがマスコミにも取り上げられ、企業イメージが大きく損なわれるといった事案も増えています。

ハラスメントの問題を「個人同士の問題で会社には関係ない」と捉える人はまだまだ多いようですが、トラブルを未然に防ぐためにも適切な対策を講じることが大切です。

ハラスメントの研修会を実施したり相談窓口を設置したりするなどの手を打っておきましょう。

「地域別最低賃金」の引上げに伴う 給与計算の影響は？

◆昨年度より25円高い848円

2017年度の地域別最低賃金については、8月中旬に各都道府県労働局に設置される地方最低賃金審議会の答申が出揃い、9月中旬には官報公示も出揃いました。

今年度の全国加重平均額は848円で、昨年度に比べ25円の引上げとなりましたが、これは、昨年度に引き続き、現行制度が始まった2002年度以来最高の引上げ額です。

◆2023年度には1,000円まで引き上げられる!? 最低賃金は、近年引上げの流れが続いてい

ます。時給額のみで表示される現行制度が始まった2002年度には663円でしたが、昨年度に初めて800円を超えました。

これは、政府が中期目標として全国加重平均で最低賃金1,000円を掲げ、毎年3%程度引き上げるとしていることによります。

今年度の引上げ幅も3%となっており、このまま3%ずつ引き上げられると2023年度には1,000円に達しますが、中小・小規模事業者にとっては重い負担となります。

◆事業者を支援する助成金制度

最低賃金の引上げにより負担が増す中小・小規模事業者に対し、厚生労働省では、助成金による支援策を設けています。

「業務改善助成金」は、事業場内最低賃金が1,000円未満の事業者を対象に、最低賃金を一定額以上引き上げた場合にかかった費用の一部を助成(上限200万円)する制度です。

◆発効による給与計算への影響

引上げ後の最低賃金は、都道府県労働局長の決定・公示により確定するため、発効日は都道府県によって異なり、今年度は9月末から10月中旬までに順次発効される見通しです。

給与計算においては、発効日以降発生する賃金に引上げ後の最低賃金が適用されるため、賃金計算期間の途中で発効日がある場合は注意を要します。最低賃金での時給を適用している従業員がいる場合、賃金計算期間の途中で時給額が変更となるからです。

この場合、発効日を含む月の賃金計算期間から前倒して時給を引き上げることもできますし、据置きにして、引上げ後の差額を別途支給することもできます。

法令違反の多い「自動車運転者を使用する事業場」の実態

◆約83%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)を使用する業場に

対して行われた監督指導や送検の状況(平成28年)が公表されました。

監督指導が行われた事業場は 4,381 事業場で、前年の 3,836 事業場より多くなっています。

このうち、時間外労働、賃金台帳の記載内容、健康診断などに関して労働基準関係法令違反が認められたのは 3,632 事業場(82.9%)、拘束時間や休息期間などに関する改善基準告示違反が認められたのは 2,699 事業場(61.6%)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:3,105、バス:487、ハイヤー・タクシー:405、その他:384 でした。

労働基準関係法令違反については、特にハイヤー・タクシーで 86.7%の違反率となっており、主な違反事項としては、どの業種でも「労働時間」「割増賃金」が多くを占めています。

また、改善基準告示違反については、「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、前年より 8 件増えています。すべての業種でもすべて前年より送検件数が増加しており、特にトラックは上昇傾向が続いています。

◆省庁間の連携による監督指導・合同監督

以前から、労働基準監督機関と地方運輸機関が、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。労働基準監督機関から地方運輸機関への通報件数は、前年より増え 867 件となっています。「労基署の監督だから大丈夫」というような考えは、もはや通用しないでしょう。

また、平成 28 年は、ツアーバスを運行する貸切バス事業場に対する緊急の集中監督指導が行われたため、労働基準監督機関と地方運輸機関による合同監督・監査が行われたバス事業場は 130 に上りました(平成 27 年は 17 事業場)。

社会的に注目される事件・事故を契機に、行政の対応が強化されます。

◆健康面の取組みが重要

近年、「健康経営」という言葉もあるように、従業員の健康について社会的な関心が高まっていますし、ドライバーに対する健康診断等も監督・監査での指摘事項に多く上がっています。

人手不足の状況の中、ドライバーが健康を害することはさらなる人手不足を招きますので、「健康」を中心とした労務管理を考える必要があります。

従業員が「iDeCo」に加入する際に事業主が行わなければならない事務手続きとは？

◆改正を契機に加入者数が増加

今年 1 月からの改正確定拠出年金法の施行により、個人型確定拠出年金(通称:iDeCo)は、基本的に 20 歳以上 60 歳未満のすべての方が任意で加入できるようになりました。

この改正により、今年に入ってから加入者が大幅に増加しており、平成 29 年 6 月時点における加入者数は 54 万 9,943 人(前年同期比 203.8%)となっています。

◆iDeCo の仕組み

iDeCo は、公的年金に上乗せして給付を受ける私的年金の 1 つであり、加入者の老後の所得確保の一助となる制度です。

加入者が自ら定めた掛金額を拠出・運用し、原則 60 歳以降に、掛金とその運用益の合計額をもとに給付額が決定し、給付を受ける仕組みとなっています。

◆事業主が行わなければならない事務手続きは？

企業で働く従業員が iDeCo に加入する際、事業主が行わなければならない事務手続きが発生しますが、そのポイントは以下(1)~(5)の通りです。

厚生労働省では、従業員が iDeCo への加入を希望した場合に速やかに加入できるよう、事業主への協力を呼びかけています。

(1) 事業所登録

加入者となる従業員(2号被保険者)を使用する事業所は、国民年金基金連合会(国基連)に事業所登録を行います。

(2) 事業主証明書の記入

加入を希望する従業員から提出される事業主証明書に必要事項を記入します。

(3) 事業主証明(年1回)

年に1回、国基連が加入申出時に得た情報をもとに、加入者の勤務先に資格の有無の確認を行います。その際に事業主の証明が必要となります。

(4) 事業主払込の場合の掛金納付

加入者が事業主払込を希望する場合、事業主から国基連に掛金を納付します。

(5) 年末調整

所得控除があるため、加入者が個人払込を選択した場合は年末調整を行います。

建設現場の「週休2日制」を実現へ ～建設業の働き方改革～

◆建設業の働き方改革指針

政府は、建設業の働き方改革として、建設現場の「週休2日制」の導入や雨や雪などの悪天候を考慮した「適正な工期」の設定などを盛り込んだ指針を決定しました。

この指針には罰則はありませんが、建設業の長時間労働の是正に向けた取組みとして、これから発注する公共・民間工事を対象に実施するとしています。

◆残業規制の適用に5年間の猶予

今年3月に公表された「働き方改革実行計画」では、原則として全業種で残業時間を年間720時間、繁忙月は100時間未満まで認める上限を設ける方針を決定しましたが、建設業は運送業や医師とともに、施行から5年間の猶予期間が設けられています。

◆建設業界の長時間労働の深刻化

建設業は、近年、人手不足による長時間労働が深刻化しています。

国土交通省の資料によると、国内の建設現場の約65%は「4週4休(週休1日以下)」で就業しているとされ、年間実労働時間も建設業は2,056時間(2016年度)と全産業平均より約2割長く働いていることとなります。

また、週休2日の確保に向けたアンケートでは、技術者・技能労働者問わず半数以上が「完全週休2日」または「4週8休」が望ましいと考えていますが、実際は15%程度しか取得できていない状況です。

◆休日の確保、生産性向上となるか？

建設関係団体は、政府の指針を受けて、建設労働者が休日を確保できるように工事の発注者と受注者の連携や、情報通信技術(ICT)や人工知能(AI)の技術活用など、生産性を向上させる工夫を検討していき、適正な工期設定等に取り組んでいくとしています。

職場のストレス調査結果にみる 「相談対応」の重要性

◆「労働安全衛生調査」最新版を公表

厚生労働省は、事業所が行う労災防止活動や安全衛生教育について調査した「労働安全衛生調査(実態調査)」の平成28年の結果を公表しました。

ここでは、調査結果から「職場のストレス」についてまとめてみます。

◆従業員は何にストレスを感じているのか

同調査によれば、「現在の自分の仕事や職業生活に関することで強いストレスと感じる事柄がある労働者」の割合は59.5%でした。この割合は平成25年以降、増加傾向にあります。

具体的な強いストレスの内容(複数回答)では、「仕事の質・量」(53.8%)が最多で、「仕事の失敗、責任の発生」(38.5%)、「対人関係(ハラス

メントを含む)」(30.5%)と続いています。

◆従業員の心の健康のための4つのケア

強いストレスによる労働者のメンタルヘルスの不調は、精神疾患の発症、パフォーマンスの低下をはじめ、様々なトラブルの要因となります。

厚生労働省は、「労働者の心の健康の保持推進のための指針」において、メンタルヘルスキアの基本的な考え方として、以下の4つのケアが重要であるとしています。

- (1) セルフケア(従業員自らが行う、ストレスへの気づきと対応)
- (2) ラインケア(管理監督者が行う、職場への改善と相談対応)
- (3) 産業医・衛生管理者等によるケア
- (4) 外部の機関・専門家によるケア

4つのケアのうち(2)が企業に求められるものになります。

「ストレスは従業員個人の問題」と矮小化することなく、現状の把握・改善や、従業員が相談しやすい環境づくりが大切です。

◆相談対応はストレス減に効果あり！

前述の調査では、誰かに相談したことでストレスが「解消された」という回答が31.7%、「解消されなかったが、気が楽になった」という回答が60.3%ありました。

管理監督者や同僚が相談に応じるだけでも一定の効果があることがわかります。また、「対策の取組内容」(複数回答)として、35.5%の事業所が「相談体制の整備」を挙げています。

年に1回のストレスチェック実施だけがメンタルヘルス対策ではありません。相談対応で従業員のストレスを上手に取り除き、健全な職場の環境を維持しましょう。

10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]

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

9月28日に衆議院が解散しました。テレビ等のニュースでは、総選挙一色の報道がなされております。

本年3月に政府から働き方改革実行計画が発表されました。そのロードマップの中で、2017年度中に実行する計画として。

- 現在提出中の労働基準法改正法案の早期成立を図る。
- 実行計画に基づき労働基準法改正案を、国会に提出する。

とあります。

次の衆議院議員になられる方には、適正な知見を基に、是非とも実現してもらいたいと願っております。(高野 裕之)