

TKN社労士通信

2018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/



管理者は「働き方改革」実現に向けてどのようなスキル・能力を高めたいと思っているのか？

◆管理者の「働き方改革」に対する意識調査とは

これは、一般社団法人日本能率協会が2017年5月～2018年7月に行った管理者向けセミナー参加者を対象に、管理者としての「働き方改革」への意識についてアンケート調査を実施したものです。

【回答者】143人

【属性】—性別 男性130人(90.9%)、女性13人(9.1%)

—年齢 29歳以下:2人(1.4%)、30～35歳:10人(7.0%)、36～40歳:31人(21.7%)、41～45歳:46人(32.2%)、46～50歳:31人(21.7%)、51歳以上:21人(1.4%)

◆調査結果の概要

1 自社の働き方改革の取り組み

各社の取り組みについて、【進んでいる】【進んでいない】【今後の課題】の3つで評価されています。働き方改革の取り組みで【進んでいる】として上位にあがったのは、「有給休暇の取得奨励」(62.2%)、「自身の有給休暇の取りやすさ」(49%)、「部下との活発なコミュニケーション」(47.6%)、「部署内のチームワークの活性化」(46.2%)、「上司との活発なコミュニケーション」(44.8%)と、有休およびコミュニケーションに関するものでした。

一方で、【進んでいない】として上位にあげられたのは、「会議・打合せ時間の短縮」(50.3%)、「福利厚生の実質化」(49.7%)、「研究・開発・発生・営業への積極的なリソースの投入」(46.9%)、「業務へのIT技術(RPAやAIなどの活用)」(42.0%)、「構造改革への取り組み」(41.3%)と、業務改善や技術投資・施策に関するものでした。

2 身に付けたいスキル・能力について

働き方改革の実現のためにどのようなマネジメントに関するスキル、能力を高めたいかという質問について、【人の領域】と【業務の領域】についての回答です。

【人の領域】については、「コミュニケーション力」が57件と圧倒的に多く、「人材育成」「傾聴力」がともに6件でした。また、【業務の領域】については、「業務改善・効率化」(22件)が最も多く、次いで「マネジメント力」(15件)、「計画・スケジュールリング」(8件)、「業務遂行力」(8件)でした。

3 働き方改革で実現したいことについて

多様な働き方をする従業員をマネジメントする管理職として、どのような働き方改革を実現したいかという質問に対しては、「業務改善・生産性向上に関すること」(11件)、「休暇に関すること」(10件)、「残業削減に関すること」(7件)という回答が多くありました。

「健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて」の一部改正

◆平成 27 年改正による「賞与に係る報酬」

厚生労働省の通知「健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて」の中で、報酬と賞与の取扱いが定められています。大まかに言って、年間を通じて支払い回数が3回までのものは「賞与」、4回以上のものは「報酬」とされています。それぞれ「標準賞与額」、「標準報酬月額」として保険料算定の基礎にされます。

しかし、事業者の中には保険料を安くするために、特殊な賞与の支払い方をする例がありました。例えば、年間 100 万円の賞与を2回にわけて支払うと標準賞与額 100 万円として保険料が算定されますが、100万円を12分割し、6月と12月だけ多く支払い、その他の月は500円支払うとします。そうすると、その賞与は「報酬」になり、かつ「随時改訂」の規定により算定され、年間の保険料は標準賞与額によるものより安くなります。「随時改訂」が3カ月平均で求めることを逆に取っているわけです。

これを防ぐため、平成 27 年改正により、1年間を通じ4回以上支払われる賞与は「通常の報酬」ではなく「賞与に係る報酬」として、1年間の支払い合計額の 12 分の1を報酬額とすることとされました。

◆今般の改正による「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」、「賞与」の明確化

平成 30 年7月 30 日に出された通知によると、上記の通知に下記の2点が加わりました。

- ① 通知にいう「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」及び「賞与」は、名称の如何にかかわらず、二以上の異なる性質を有するものであることが諸規定又は賃金台帳等から明らかな場合には、同一の性質を有すると認められるものごとに判別するものであること。
- ② 通知にいう「賞与」について、7月2日以降新たにその支給が諸規定に定められた場合には、年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているときであっても、次期標準報酬月額の定時決定(7月、8月又は9月の随時改定を含む。)による標準報酬月額が適用

されるまでの間は、賞与に係る報酬に該当しないものとする。

厚生労働省の示すQ&Aによると、本通知の趣旨は、従前の通知に示す取扱いをより明確化し徹底を図ることです。具体的には、

①については、諸手当等の名称の如何に関わらず、諸規定又は賃金台帳等から、同一の性質を有すると認められるもの毎に判別するものであること

②については、諸手当等を新設した場合のような支給実績のないときに、翌7月1日までの間は「賞与」として取り扱うものであることとされています。

本通知は、周知期間を確保するため、発出から半年の周知期間を設けていますが、本通知の適用日以降に受け付けた届書から本通知による取扱いを適用することとされており、適用日前に受け付けた届書の内容を見直すことは要しないとされています。

4,564 事業所で法令違反～厚労省が運送業(トラック、バス、タクシー)への監督指導結果を公表しました。

◆平成 29 年の監督指導結果をとりまとめ
厚生労働省が、全国の労働局や労働基準監督署が、平成 29 年にトラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対して行った監督指導や送検等の状況についての取りまとめ結果を公表しました。

◆運送業の事業所の約 84%で法令違反
監督指導を実施した事業場はトラックやバス、タクシーなど 5,436 事業場で、このうち 4,564 力所(84.0%)で労働基準関係法令違反が見つかりました。また、改善基準告示(「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」)違反が認められた事業場も 3,516 力所(64.7%)ありました。

◆長時間労働など、労働時間に関するものが多数
主な労働基準関係法令違反事項は、違法残業などの長時間労働が 3,162 力所(58.2%)と最も

多く、次いで割増賃金の支払いについてのものが1,171カ所(21.5%)、休日に関するものが248カ所(4.6%)ありました。

また、業種ごとの改善基準告示違反事項は、最大拘束時間に関するものが2,667カ所(49.1%)で最も多く、次いで総拘束時間に関するものが2,390カ所(44.0%)、休憩時間に関するものが1,850カ所(34.0%)、連続運転時間に関するものが1,396カ所(25.7%)、最大運転時間に関するものが893カ所(16.4%)ありました。

◆悪質なものは送検へ

これらのうち、労働基準関係法令違反が悪質なものとして送検したものは61件でした。違反率が8割を超える状況が続いており、厚生労働省は、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど重大・悪質な事案に対しては、送検を行うなど厳正に対応していくとしています。

【厚生労働省資料】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000340284.pdf>

医療保険にただ乗り？外国人実態調査へ

◆治療のために来日？

在留外国人は約256万人いますが、現在問題になっているのが、医療保険制度の不正利用です。これまで保険料を払ってこなかった外国人が、保険証を取得し、高額な医療を安く受けるケースが相次いでいます。

ある中国人の女性は、日本に来てがんの手術を受け、その後、抗がん剤治療を続けていました。治療費は、数百万円かかるところを、日本の保険証を持っていたため数万円で済んだと言います。

女性はこれまで中国に住んでいて、保険料を支払ったことはありませんでしたが、女性が使ったのは日本の保険証です。本来、医療保険制度は日本で暮らす人が保険料を出し合ってお互いに支える仕組みなので、医療を目的に来日した外国人は原則入ることができず、治療費は全額自己負担になります。保険料を支払っていない外国人が誰でも加入してしまうと、財源が足りな

くなるからです。

しかし、仕事や留学などの目的で来日した人は、保険に加入できる制度になっています。この中に、扶養を受ける人も含まれます。女性には日本人と結婚した娘がいました。がんの治療目的ではなく、娘の夫の扶養に入るという名目で来日し、保険に入ることができたのです。女性は治療が終わったら中国に帰る予定だと話しているため、養ってもらうためではなく治療のために来日した疑いがあります。

◆日本の医療制度が狙われている？

扶養のほかにも「就労」「留学」などの在留資格を不正に取得して治療を受けるケースが発生しています。日本の医療制度は外国人にも門戸が開かれていて、就労や留学などの目的で来日した場合、万が一に備えて医療保険に入ることが認められています。しかし、外国人が病気になったときだけ来日して、保険に加入して治療を受けられる抜け道があることが知れ渡ると、公平性が崩れ、制度への不信感が高まってしまいます。

背後にあるのはこのような手法を斡旋する業者の存在です。中国には、中国人でも日本の保険を利用できるとうたうサイトがあります。

◆厚生労働省が全国調査を開始

厚生労働省は8月1日までに、在留外国人による公的医療保険の不正利用や制度の隙間を突いた乱用の実態把握に向けた全国調査を始めました。公的医療保険に加入して高額医療の自己負担額を低く抑えるために不正に在留資格を得た事例の件数などを、市町村を通して調べます。今秋に結果をまとめ、防止策を検討としています。

労働時間の把握、 来春より管理職にも義務化

◆労働時間の記録と保存

来年4月から、いわゆる「管理職」の労働時間把握と、その記録の保存が企業に義務づけられると報道されました(日経新聞7月31日付)。現

状でも、企業はタイムカードやパソコンなど「客観的な方法」により労働者の労働時間を記録し、3年間分保存しなければなりません(厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」)。この範囲に、新たに管理職も含まれるとのこと(取締役ら経営陣は対象外)。

◆労基法の管理監督者

労働基準法の「管理監督者」は、労働時間や休日の規定の対象外とされています(ただし深夜割増賃金の支給や年次有給休暇の付与は必要)。管理監督者は、経営に参画する立場として、自らの労働時間に一定の裁量があるためです。そのため、管理監督者の労働時間の把握や保存の義務はありませんし、それゆえ現状で管理監督者の労働時間管理はなおざりという企業もあるでしょう。

◆改正安衛法の「面接指導」

一方、今回の労働時間把握義務は、労働安全衛生法(安衛法)上の「面接指導」を目的とする趣旨です。安衛法は、管理職を含むすべての労働者の健康管理等を目的としています。

該当条文は次の通りです。「事業者は、(略)面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(略)の労働時間の状況を把握しなければならない。」(改正第66条の8の3)。

◆管理職の過重労働にも注意

条文等で明らかでない詳細については、今後の政省令等を待つこととなりますが、さしあたり企業の実務上、現在一般社員が行っている出勤記録と同じことを、管理職にも徹底させる必要があります。

昨年は、大手電力会社の課長職の過労自殺や、ドーナツのフランチャイズ店の店長(「名ばかり管理職」と批判されました)の過労自殺など、管理職の過重労働に関する報道も少なからずありました。

一般従業員だけでなく、管理職の過重労働にも注意していきましょう。

公表しました。10年先の経営を考える！ 「事業継承」の検討を始めてみませんか？

◆事業継承をめぐる現状

中小企業の経営者の高齢化が進んでおり、数十万社の中小企業が事業継承のタイミングを迎えようとしています。

しかし、後継者不在などの問題があり、事業の承継は決して円滑に進んでいるとはいえません。状況にあります。経済産業省と中小企業庁の試算によれば、現状を放置すると、中小企業廃業の急増により、2025年頃までの10年間の累計で約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われる可能性もあります。

◆事業継承は「国の喫緊の課題」

このような状況を受け、国も、中小企業の事業継承を「喫緊の課題」と位置づけてさまざまな対策を打ち出しています。特に、今後10年程度を「集中実施期間」として、取組みが強化されることとなっています。

例えば、平成30年度税制改正の“目玉”として、事業継承時の贈与税・相続税の納税を猶予する特例措置が10年間限定で設けられました(詳細は、中小企業庁のホームページ等で確認することができます)。このように、さまざまな支援策が用意されていますので、積極的に活用することを検討したいものです。

◆円滑な事業継承を行うために

後継者の育成も考えると、事業継承には10年程度の時間を要することも少なくありません。早期に準備を始め、計画的に取り組んでいくことが必要です。

円滑な世代交代が行われれば、事業の活性化も期待できるでしょう。まずは、事業継承にあたっての自社の課題を把握し、その解決策を検討することから始めてみませんか。

公表しました。「入国在留管理庁」発足で 外国人の受け入れはどうなる？

◆来年4月に発足へ

法務省は、入国管理局を格上げし「入国在留管理庁」(仮称)を設置する方針を固めました。来年4月の発足に向けて秋の臨時国会で関連法案を提出します。

同省は外国人労働者の受入れ拡大、訪日観光客の増加に対応するため入国審査官を約300人増員し、5,000人超の組織にするとしています。また、「出入国管理部」と「在留管理支援部」(いずれも仮称)を設け、不法就労・不法滞在の取締りを強化するとしています。

◆「特定技能」を新設

さらに、来年4月には、建設、農業、宿泊、介護、造船の5分野を対象に外国人の単純労働を認める「特定技能」という在留資格が新設される予定となっています。「特定技能評価試験」(仮称)に合格すれば最長5年間の就労が認められ、技能実習生として最長5年滞在した後に「特定技能」の資格を取得すれば、10年間滞在が可能になります。

政府は、2025年までに5分野で50万人以上の特定技能の外国人を受け入れることを想定しています。そのため、2017年末時点で在留外国人は約256万人と過去最高を更新しましたが、さらに膨らむことになりそうです。

◆関係省庁や自治体との連携に期待

入国在留管理庁は、入管業務の強化だけでなく、外国人の受入れ環境の整備について、関係省庁や自治体との連携を担うとしています。例えば、入国後の生活支援や語学のサポート等は文部科学省と連携して行うとしています。

法務省は、入国在留管理庁の発足により、日本での外国人の労務トラブルや犯罪等が減少し、労働者、観光客が増加することに期待を示しています。

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

私が所属している東京都社会保険労務士会世田谷支部では、本年度から世田谷区からの委託事業として、世田谷区と公契約を締結している民間事業所に対する「労働条件調査」事業を受託し、私高野が担当副支部長として報告書等の取り纏めをしております。

社会保険労務士法第21条により守秘義務がありますので、個別事案については申し上げられませんが、労働条件調査の状況や、その手法、助言指導内容については、お話しできますと思います。ご興味があれば、お声掛け下さい。

(高野 裕之)