

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かい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の実

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

◆4年連続の減少

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。

◆食い違いの内容

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。

◆改正職業安定法 2018年1月1日施行

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時効の追加
 - ① 使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-Seisakujo_uhou-11600000-Shokugyouseiteikyoku/0000171017_1.pdf

「老後 2,000 万円問題」で改めて退職金制度に注目？

◆若者の間で資産形成への関心高まる

人生100年時代を迎え、退職後の収入が公的年金だけでは、老後資金が2,000万円不足するという、いわゆる「老後2,000万円問題」が大きく取り上げられたことで、自分の老後のお金に関心を持つ若者が増え、証券会社の開催する投資セミナーに多くの人が集まっているそうです。

◆日本人の5割超が現在の資産や貯蓄に不満？

内閣府が8月30日に公表した2019年度の「国民生活に関する世論調査」結果によれば、現在の資産や貯蓄について「不満」「やや不満」と答えた人の割合は計54.3%で、前年より2.1ポイント増えました。

一方、現在の所得や収入に「不満」「やや不満」は0.8ポイント減の計45.6%で、所得や収入については3年連続で「満足派」が「不満派」を上回る結果となっています。

内閣府政府広報室によると、資産や貯蓄に関する不満が高まった理由に、「老後2,000万円問題」が影響した可能性はあるということです。

◆個人型確定拠出年金の制度見直しで「安心」をアピール？

そうしたなか、厚生労働省の社会保障審議会企業年金・個人年金部会で検討された、個人型確定拠出年金(以下、「iDeCo」という)の制度見直し案にも関心が高まっています。

同部会では、すべての会社員が iDeCo に加入できるようにするとともに、現在の 60 歳から 65 歳へと加入可能年齢を引き上げる等の見直しを含む改正法案を、来年の通常国会に提出することを目指すとしています。

◆iDeCo を活用した退職金制度で、若者の採用・定着を目指す

公的年金の所得代替率が現役世代の5割程度となることを目標として公的年金制度が運用される以上、ビジネスパーソンが老後資産の形成のため何らかの自助努力をすることは、もはや不可欠です。

上記の制度見直しでは、iDeCo のみに限らず企業型確定拠出年金についても、企業の事務負担を軽減したり導入のハードルをより低くしたりする等が検討されています。

現在、従業員数 300 人以下の中小企業で一時金や年金のかたちで退職給付を支給する企業の割合が年々下がっていますので、こうした見直しを機に従業員の資産形成を支援する仕組みを導入し、若者に長く安定して働いてもらえる会社という魅力をアピールできるようにしてみたいかがでしょうか。

内定辞退率販売事件と個人譲歩保護法

◆リクナビの「内定辞退率販売事件」

大手就職情報サイト「リクナビ」等を運営する(株)リクルートキャリアが、自社サービスを利用している就職活動中の学生の「内定辞退率」を AI で予測し、そのデータを 30 社以上の企業に販売していたとして、法的・企業倫理的な問題となっています。

8月26日、個人情報保護委員会は、個人情

報の保護に関する法律(以下「個人情報保護法」という)第20条が求める「安全管理措置」を適切に講じず、また同法第23条1項に規定されている「個人データを第三者に提供する際に必要な同意」を得ていなかったとして、同社に対し、委員会発足後初となる是正勧告を行いました。

また、東京労働局も9月6日、同社が職業安定法および指針に違反していたとして、すべての事業について同法違反がないか確認し、必要な是正や再発防止策を講じることなどを求める指導を行いました。

◆すべての事業者は「個人情報取扱事業者」

改正個人情報保護法(平成29年5月30日施行)により、規模の大小に関わらず、何らかの個人情報を取り扱う事業者には、同法が適用されています。自社従業員はもちろん、自社の採用活動への応募者や、自社サービスを利用する顧客の個人情報も、適正に取り扱わなければなりません。

◆個人情報保護委員会のQ&A

個人情報保護委員会では、個人情報の取扱いに関する、わかりやすいガイドラインやQ&Aを公表・更新しています。Q&Aの最新版では、

・防犯目的で、万引き・窃盗等の犯罪行為や迷惑行為に対象を限定した上で、顔認証システムを導入しようとする場合の注意点

・飲食店で、顧客からの予約を受付時に取得した個人情報の取扱い

・「貴社が保有する私の情報すべてを開示せよ」という請求があった場合の対応

など、興味深い論点が盛り込まれています。ほかにも、中小企業向けに抜粋した簡易版Q&Aなども公表されていますので、参考にしてはいかがでしょうか。

【個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」及び「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」に関するQ&A(令和元年6月7日更新)】

https://www.ppc.go.jp/files/pdf/1906_APP

働く人の睡眠問題～睡眠不足は生産性を低下させる？

◆9月は健康増進普及月間です

厚生労働省は、9月を「健康増進普及月間」と定め、生活習慣の改善の重要性について国民1人ひとりの理解を深め、さらにその健康づくりの実践を促進するためとして、啓発普及活動を全国的に行っています。今年は「睡眠」をテーマに、「睡眠啓発イベント」も開催するようです。労働者の睡眠・休養の問題は、個人の健康のみならず、会社の生産性にも影響を与えるものとして無視できないものです。

◆日本人の睡眠時間は世界的にも短い

OECD(経済協力開発機構)による2018年の国際比較調査によれば、加盟国中、日本は最も睡眠時間が短いそうです。OECD平均が8時間25分である一方、日本は7時間22分と1時間も短いという結果となっています。

また、厚生労働省が2016年に公表した「国民健康・栄養調査」の結果では、1日の平均睡眠時間は、男女とも「6時間以上7時間未満」とする割合が最も多く、6時間未満という者の割合が年々増加していることが指摘されています。

◆睡眠不足によって生産性やメンタル異常を感じる人は80%以上

睡眠・体内時計ベンチャーの株式会社O:(オー)が、企業向け睡眠支援サービスO:SLEEPから取得した客観的睡眠データを元に行った日本人の睡眠時間の不足の実態調査によると、睡眠に対して不満を持っているのは全体の約7割で、睡眠不足による生産性の低下やメンタル異常を感じる人も、割合はいずれも全体の約85%という結果が出たそうです。

◆職場ぐるみの取組みが求められる

厚生労働省は、睡眠分野における国民の健康づくりのための取組みとして、「健康づくりのた

めの睡眠指針」というものを策定しています。そのなかでも、睡眠不足による作業効率の低下が指摘されており、睡眠時間確保のための職場ぐるみの取組みが大切であると述べています。最近では、社内に昼寝スペースを設けたり、睡眠に関する社内研修を実施したりするなど、「睡眠・休養」をテーマに生産性向上や働き方改革に取り組む企業も増えています。忙しい職場ですぐに対策を講じることは難しいかもしれませんが、生産性の向上という観点から、睡眠・休養への取組みを検討してみてもいいのではないでしょうか。

制度運用強化により在留資格取消件数が過去最多に～出入国在留管理庁調査

出入国在留管理庁(入管庁)は、平成30年度の在留資格取消件数を発表しました。取消件数は832件で、過去最多だった前年度の385件を更新し2倍以上の増加となりました。

◆在留資格別、国籍・地域別の内訳

在留資格別に取消件数をみると、「留学」が412件(全体の49.5%)、「技能実習」が153件(18.4%)、「日本人の配偶者等」が80件(9.6%)と続いています。「留学」と「技能実習」で約7割を占め、件数も前年より大幅に増加となりました。

国籍・地域別では、ベトナムが416件(全体の50.0%)、中国が152件(18.3%)、ネパールが62件(7.5%)と続いています。

◆大幅増加の理由

在留取消件数が倍増した理由として、平成28年に出入国管理及び難民認定法(以下、「入管法」という)の改正で在留資格取消制度が強化されたことが挙げられます。改正では、「在留資格に応じた活動を行っておらず、かつ、他の活動を行い又は行おうとして在留していること」(入管法第22条の4第1項5号)の取消事由が新設されました。

その結果、「留学生が学校を除籍された後に、アルバイトを行って在留していた」「技能実習生

が実習実施先から失踪後に、他の会社で稼働して在留していた」などの事例で在留資格の取消しができるようになり、今回の調査では 216 件が適用となりました。

また、最も多かった取消事由は、「在留する者が在留資格に応じた活動を3月（高度専門職は6月）以上行わないで在留していること」（入管法第22条の4第1項6号）で、384件でした。具体的な事例として、「留学生が学校を除籍された後に、3か月以上本邦に在留していた」「技能実習生が、実習先から失踪後、親戚宅に身を寄せ、在留資格に応じた活動を行うことなく、3か月以上本邦に在留していた」などが挙げられます。

◆留学生、技能実習生を受け入れる側の問題

在留資格取消件数が増加となった一方で、留学生を受け入れる悪質な教育機関の存在や、低賃金や賃金不払い、長時間労働による技能実習生の失踪の増加などが問題として挙げられています。それらに対して、教育機関の留学生の在籍管理の徹底や実習先企業への不正防止強化等も現在進められています。

【法務省「平成30年の「在留資格取消件数」について」】

<http://www.moj.go.jp/content/001303052.pdf>

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]

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

本年10月から、全国の地域別最低賃金が引き上がりました。発効日は多くは10月1日ですが、都道府県によっては10月2日～6日で発効日の幅があります。

各種報道でご存知の方もいると思いますが、東京都の事業所は、10月1日から1時間あたり1,013円。神奈川県は、10月1日から1時間あたり1,011円が最低賃金となり、全国で初めて1,000円を超えました。

派遣労働者については、派遣先事業所の所在地の最低賃金が適用されます。派遣先事業所の所在地とは、実際に派遣労働者が就労する場所です。例えば東京都内の派遣会社が、神奈川県に本社がある派遣先会社の埼玉県内の事業所へ労働者を派遣した場合は、埼玉県の最低賃金が適用されます。

一方で伊豆七島や小笠原諸島は東京都内となりますので、10月1日以降の最低賃金は東京23区内の事業所と同じく1,013円となります。神奈川県内の事業所は、横浜市内、川崎市内ではなくとも最低賃金は一律1,011円となります。

同じ都道府県内では一律の最低賃金が適用されることに、殆ど議論はされておられません。实体经济を考慮した上では、疑問が残ります。

(高野 裕之)