

残業代不払い是正総額約146億円

支払総額は22億円以上増え、145億9,957万円になりました。



賃金不払残業（いわゆるサービス残業）について、全国の労働基準監督署が労働基準法に違反しているとは是正指導した事案のうち、1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案の平成23年度における状況が取りまとめられ、厚生労働省から公表されました。

今年度は100万円以上の是正企業数は昨年より減ったものの、是正

①割増賃金の是正支払の状況

- ・是正企業数 1,312企業（前年度比74企業の減）
- ・支払われた割増賃金合計額 145億9,957万円（前年度比22億7,599万円の増）
- ・対象労働者数 11万7,002人（前年度比1,771人の増）

②支払われた割増賃金の平均額

- ・1企業当たり1,113万円（前年度比224万円の増）
- ・労働者1人当たり12万円（前年度比1万円の増）

③業種別等の状況

- ・企業数及び対象労働者数では商業、支払われた割増賃金額では建設業が最も多い
- ・1企業での最高支払額は「26億8,844万円」（建設業）、次いで「9億8,207万円」（金融業）、「7億5,687万円」（小売業）の順

■厚生労働省が公表している賃金不払残業の是正事例■

＜製造業、約200人、関東＞

会社は、始業・終業時刻をタイムカードにより管理するとともに、時間外労働の時間数の確認については自己申告により行っているとしていたが、工場の生産状況に照らし、日々の時間外労働が僅少であった。このため、監督署は、夜間の張り込みにより、時間外労働を行っている労働者がいることを調査し、その結果を示したところ、会社は時間外労働に対する割増賃金の不払があることを認めた。

※監督署の指導内容→確認した賃金不払残業については是正勧告するとともに、①労働者からのヒアリングや関係資料等により過去の時間外労働の実態調査を実施すること、②適正な時間管理を行うための制度を整備することを指導した。

企業としては、労働基準法違反がないよう、日頃から労働時間を適正に把握して、時間外労働を行う必要がある場合には、36協定の締結・届出、割増賃金の支払いといった手続きを適正に行う必要があります。さらに、あらゆるトラブルに対応できるよう就業規則を整備しておくことが重要です。

労働基準法等の法令に違反していないか？ 不安がありましたら、お気軽にご相談ください。

Pick Up 残業代支払いと有休消化率

連合総合生活開発研究所（以下、「連合総研」）が、20〜64歳の民間企業雇

者（二千名）に対して平成24年10月1〜6日の間に行った調査によると、平成24年9月中に所定外労働を行った人は39%

で、平均所定外労働時間は38時間でした。特に、男性の所定外労働時間を

行った割合は55%と多く、平均所定外労働時間は43時間でした。

残業代支払い調査

所定外労働を行った人のうち「残業手当の未申告がある」と回答した人の割合は35%で、未申告分の時間の平均は21時間でした。

未申告ありと回答した割合は、男女の正社員・非正社員を合わせた全体の約4割ですが、特に男性正社員に多く見られ、未申告分の時間は平均25時間でした。未申告の理由については、「働いた時間通り申告しづらい雰囲気」が36%、「残業代に限度がある」が24%でした。残業手当の全額が支払われた人の割合は

47%で、「4割以上6割未満が未申告」だった人が6%、「2割以上4割未満未申告」だった人が5%でしたが、まったく支払われていない人も6%に上ったそうです。

有休消化率調査

上記調査において、平成23年度に支給された有給休暇の消化率について尋ねたところ、「概ね消

化できた」と回答した人の割合は、非正社員で約4割、正社員で約2割にとどまることがわかりました。

厚生労働省が平成24年11月1日に公表した「就業条件総合調査」においても、平成23年における正社員の有休取得率は49%で、前年比で1.2ポイント上昇して2年連続上昇したものの、「平成32



年に70%」との目標には遠く及ばない結果となっています。



労働契約法の一部を改正する法律が平成24年8月10日に公布されました。この改正では、有期労働契約*について、次の3つのルールが新たに設けられました。

*有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。

高年齢者雇用の状況

65歳以上まで働ける企業

厚生労働省は、平成24年「高年齢者の雇用状況」（6月1日現在）の集計結果を10月中旬に公表しました。

これによれば、高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は

97%（前年比1.6ポイント上昇）で、大企業で99%（同0.4ポイント上昇）、中小企業で97%（同1.7ポイント上昇）でした。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は49%（同0.9ポイント上昇）で、大企業で24%（同0.5ポイント上昇）、

継続雇用の希望

また、定年到達者の継続雇用の状況についてですが、過去1年間に定年

中小企業で52%（同1.0ポイント上昇）との結果となりました。

継続雇用の処遇

「平成24年人事・労務に関するトップ・マネジメ

日本経団連が行った

1. 「雇止め法理」の法定化（平成24年8月10日施行）

一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

2. 無期労働契約への転換（平成25年4月1日施行）

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させなければならないルールです。

3. 不合理な労働条件の禁止（平成25年4月1日施行）

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

■■■今月号から数回に分けて、新たな3つのルールを解説します■■■

今月は、「雇止め法理」の法定化をみていきましょう。

1. 「雇止め法理」の法定化

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により終了します。こうして雇用関係が終了することを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とするルールが確立しています。今回の法改正によって、それが労働契約法に条文化されました。

対象となる有期労働契約	①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの →東芝柳町工場事件（最高裁昭和49年7月22日判決）の要件を規定したもの ②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの →日立メディコ事件（最高裁昭和61年12月4日判決）の要件を規定したもの
要件と効果	上記の①②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めは認められず、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されます。
必要な手続	条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります）。

今回紹介した「雇止め法理の法定化」は、すでに施行されています。有期労働契約で雇用する場合は、就業規則において更新の基準等を明確にしたり、採用の際、有期の雇用であることを理解してもらうことが大切です。

望しなかった人」は25%（10万6千人）、「継続雇用の基準に該当しないこと

等により離職した人」は1.6%（7千人）でした。

約4分の1の人は継続雇用されること自体を望んでいないようです。

施行）により、労働者が希望すれば、企業は65歳までの雇用確保措置（継続雇用等）が義務付けられます（例外あり）。その際に問題となるのが、継続雇用の「処遇」です。

高年齢者の業務内容や貢献度に応じて、処遇を決定しようとしている企業が多いようです。

「平成24年人事・労務に関するトップ・マネジメ

最近の労働関係の裁判例から

たばこの煙で安全配慮義務違反

仕事中の受動喫煙が原因で病気になるたばことして、岩手県の職員男性が同県に対して損害賠償（約890万円）などを求めて訴訟を起こしていました。盛岡地裁は請求を棄却しました（10月5日判決）。この男性は平成20年1月ごろ公用車を運転した際、車内におけるたばこの煙が原因となって、鼻の痛みや呼吸困難が発生し、同年4月に「化学物質過敏症」と診断され、その後、

平成21年7月までの約1年間休職となりました。裁判では、県が「公用車の少なくとも1台を禁煙車にしなかったこと」が、安全配慮義務違反となるかどうか、争点だったようですが、裁判長は「男性が呼吸困難を発症した平成20年当時、残留たばこ煙にさらされないようにすべきだとの認識は一般的ではなかった」とし、安全配慮義務違反には該当しないと判断しました。

空調機器会社（大阪市）の元期間従業員4人が、有期雇用契約に上限を定めて契約更新を拒否されたのは解雇権の濫用であるとして、元勤務先に対して地位確認などを求めていましたが、大阪地裁はこの請求を棄却しました（11月1日判決）。当初、4人は請負社員として勤務（6〜18年間）して

いました。大阪労働局が平成19年12月に「偽装請負」であるとして是正指導を行

い、会社は平成20年3月に4人を正社員として雇用（期限付き）しましたが、平成22年8月末以降の契約を更新しませんでした。

裁判長は「解雇の手続きを踏まずに期間満了によって契約が終了する点に着目して有期雇用契約を申し込んだにすぎず、解雇権濫用とはいえない」と判断しました。

契約更新拒否は解雇権の濫用か

持ち味カード合同研修会

日時：11月8日（木）14:00～16:00
参加者：福祉施設7事業所の管理職20名
講師：上田正順・池田裕輔

鹿児島県の福祉施設合同研修会の中で「持ち味カード研修会」の講師をやらせていただきました。参加者は福祉施設7事業所の管理職クラスの方方で、20名が受講されました。

管理職の方々は日々職員さんの教育や育成に取り組まれているとおもいます。そこで今回は、私たちが人材教育・育成に活用している「持ち味カード」を使って、職員さんの持ち味を活かし輝く人財を育てていくには、どうしたらいいのかをお話ししました。また、参加者の方々には、グループワークなどを通して自分の持ち味や介護職員に求める持ち味など様々な形で、カードに慣れ親しんでいただきました。参加者の中には自分の「持ち味」に今日初めて気づいたという方もおり、みなさん活き活きした表情で研修を受けられました。

今後カードを各施設に持ち帰っていただき、ぜひ「持ち味」を活かして、輝く人財、輝く職場がもっともっと増えることを願っております。

（担当：池田）



ソーシャルスタイル理論研修

日時：11月10日（土）17:00～19:00
参加者：社会福祉法人保育園職員 約30名
講師：上田正順



コミュニケーションは社内やお客様対応においても大切なものです。ですが、メールやITコミュニケーションツールが一般的になっている今日では人と人が直接コミュニケーションをする場が減り、コミュニケーション力が落ちてきているのではないかとわれています。

そこで、ソーシャルスタイル理論を用いた研修を行いました。ソーシャルスタイル理論とは他者から観察できるような、人が習慣的にとる行動の傾向のことをいいます。人のタイプを4つ（細かく分けると16）に分類でき自分を知り他人を知る。そして少しだけ相手にあわせて自分を変えてみることで円滑なコミュニケーションがとれるようになります。研修では5～6人のグループを作り自分と他者を70項目程の質問で判定し、わいわいがやがやと楽しく研修を受けていただきました。（担当：萩原）

お仕事カレンダー

12/10

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付

12/31

- 11月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- 固定資産税（都市計画税）の納付、納付対象：第3期分
- 10月決算法人の確定申告・翌年4月決算法人の中間申告
- 翌年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告
- 年末調整による源泉徴収所得税の不足税額徴収繰延承認申請書、保険料控除申告書（生命保険等）の提出（会社）

通勤手当の支給方法のコツ

通勤手当を支給している企業は多いですが支給の基準は様々です。ここでは、スタンダードな通勤手当の基準を説明します。

通勤手当と労働基準法

誤った認識を持っている人が多いかもしれませんが、通勤手当は法律上での支払い義務はありません。そのため、企業は社員に通勤手当を支払わなくてもよいですし、支払う場合も金額や基準を自由に決めることができます。

ただし、求人をする場合のアピール度や福利厚生の実感の観点から、多くの企業では通勤手当が支給されています。

税法上の非課税限度額

通勤手当の支給基準の拠り所のひとつに、所得税法上の「非課税限度額」があります。通勤手段や距離に応じて、税法上通勤手当の非課税限度額が下記の通り定められています。

【マイカーなどで通勤する場合】

片道の通勤距離	1ヶ月当たりの限度額
2km 未満	全額課税
2km 以上 ~ 10km 未満	4,100 円
10km 以上 ~ 15km 未満	6,500 円
15km 以上 ~ 25km 未満	11,300 円
25km 以上 ~ 35km 未満	16,100 円
35km 以上 ~ 45km 未満	20,900 円
45km 以上	24,500 円

【電車やバスだけを利用して通勤している場合】

最も経済的かつ合理的な経路・方法による通勤手当や通勤定期券などの金額が、1ヶ月当たり10万円を超える場合には、10万円が非課税限度額となります。

非課税限度額が定められているのは、「ある程度までは『実費弁償的』だから所得税は課税しないけれど、あまりに多くの通勤手当は給与所得として課税する」という意味合いがあります。

つまり、「通勤手当が非課税だから、例えば総給与支給額25万円のうち15万円を通勤手当として支払って所得税を少なくしよう」という課税回避的な処理ができないということです。この通勤手当非課税限度額を、そのまま通勤手当の基準としている場合も多くみられます。

通勤手当の限度額の設定

ただし、公共交通機関による通勤費の非課税限度額10万円を限度額にすると、企業の負担が大きくなってしまいます。そのため、多くの中小零細企業では、1万5千円~4万円程度を上限として定めています。

通勤経路の申告の重要性

通勤手当の基準を決めるとともに、通勤経路や方法については、従業員から書面で申告させるようにしてください。申告書が「通勤経路および距離が合理的か」「通勤経路に虚偽がないか」の証拠となるためです。通勤手当の不正支給が起らないよう、きちんとルールを定めましょう。



One Point 選択範囲を拡張する (ショートカットキー)

範囲を選択する場合にはドラッグを使用することが多いと思いますが、選択する範囲がパソコンの画面に収まりきらないほど大きいときは、ピタッと決まらず何度もやり直しすると面倒ですね。今回はキーボードを利用して簡単に範囲を選択したり、選択後に範囲を変更する方法をご説明いたします。

■表の端まで自動的に選択させる

① 選択したい範囲の開始セル (左上) を選択



※空白セルの手前を表の端と認識し、自動選択されます

■範囲を変更する

① 選択したい範囲をドラッグで選択



※選択した範囲を変更したい方向の矢印を使用してください

大雪 (たいせつ)



2012年は12月7日、および冬至までの期間。山岳だけでなく平野にも降雪のある時節です。この頃になると九州地方でも初氷が張り、全国的に冬一色になります。冬の寒さが日ごとに増し、各地でスキー場がオープンするのもこの頃です。また、南天の実が赤く色付き、熊が冬眠に入るのもこの頃。鱒(ぶり)など冬の魚の漁も盛んになります。



BrainStar

株式会社ブレインスター

代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL : 096-211-6055 FAX : 096-211-6065
URL : <http://brainstar.jp>