

**トピックス 賃金不払残業に関する監督指導 是正企業数・支払われた割増賃金の額などが大幅増**

厚生労働省から、平成30年8月中頃「平成29年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果」が公表されました。

今回公表されたのは、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29年4月から平成30年3月までの期間に不払いだった割増賃金（不払い残業代）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29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.....

- 是正企業数→1,870企業（前年度比 521企業の増）  
うち、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは、262企業（前年度比 78企業の増）
- 対象労働者数→20万5,235人（同 107,257人の増）
- 支払われた割増賃金合計額→446億4,195万円（同 319億1,868万円の増）
- 支払われた割増賃金の平均額→1企業当たり2,387万円、労働者1人当たり22万円



監督指導の対象となった企業では、その監督指導のもと定期的にタイムカードの打刻時刻やパソコンのログ記録と実働時間との隔たりがないか確認するなど賃金不払残業の解消のためにさまざまな取り組みを行い改善を図っているようです。

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のことです。

平成29年度の是正結果を見ると、是正企業数が増加し支払われた割増賃金の額なども大幅に増加しています。

これは、次のような取り組み（\*）を実施するなど監督指導・是正指導が厳しくなった結果といえるでしょう。

\*厚生労働省では、委託事業によりインターネット上の賃金不払残業などの書き込み等の情報を監視、収集する取り組みを実施しており労働基準監督署はその情報に基づき必要な調査等を行うこととしています。

例) 例えば、こんなケースが紹介されています。

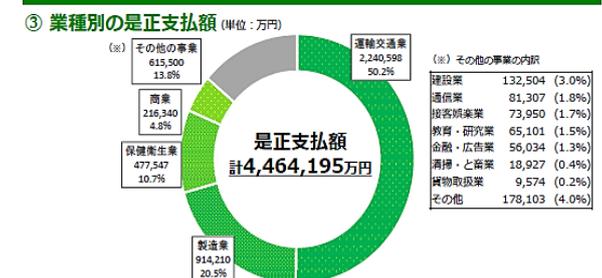
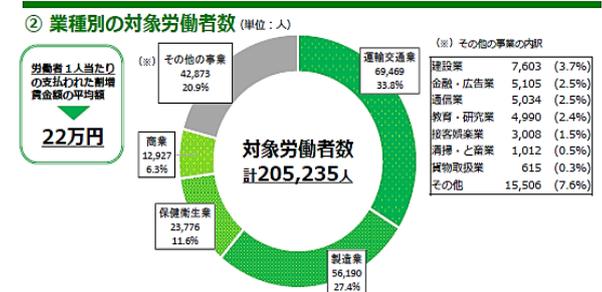
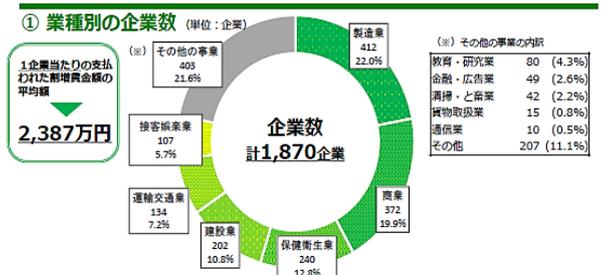
インターネット上の情報に基づき労働基準監督署が立入調査を行った結果、その企業では自己申告により労働時間を管理していたが、自己申告の記録とパソコンのログ記録や入退室記録との乖離が認められ、また月末になると一定の時間を超えないよう残業を申告しない状況がうかがわれるなど、賃金不払残業の疑いが認められた。

★支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり2,387万円ということでもとても大きな金額ですね。

「我が社は大丈夫」という思い込みは危険です。

日頃から労働時間は適正に把握しておきたいものです。

100万円以上の割増賃金の遡及支払状況（平成29年度分）



(注) 対象事業は、労働者が定期監督及び申告に基づく監督を実施し、割増賃金の不払に係る指導を行った結果、平成29年4月から平成30年3月までの間に1企業で合計100万円以上の割増賃金の支払がなされたもの

お仕事  
カレンダー  
10月



- 10/1
  - (1日～7日)全国労働衛生週間
  - ◎ 定時決定により、9月に改定された社会保険料を10月給与から控除
- 10/10
  - 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1億8,000万円未満の工事
  - 9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 10/31
  - 9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
  - 8月決算法人の確定申告と納税・翌年1月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
  - 11月・翌年2月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
  - 労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月から9月分の労災事故について報告)
  - 労働保険料の納付<延納第2期分>
  - 有期事業概算保険料延納額の納付(納付対象:8月～11月分)

平成 31（2019）年 4 月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、その主要な規定に対応する政省令等が平成 30 年 9 月 7 日の官報に公布されました。ポイントを紹介します。

.....働き方改革関連法に関する政省令等のポイント.....

今回公布された政省令等のうち、特に重要なものは、次の省令と指針です。

**1 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う**

厚生労働省関係省令の整備等に関する省令

（平成 30 年厚生労働省令第 112 号）

**2 労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び**

休日の労働について留意すべき事項等に関する指針

（平成 30 年厚生労働省告示第 323 号）



<1の省令のポイント>

(1) 労働基準法施行規則の一部改正

- 労働条件の明示方法について、労働者が希望した場合にはファクシミリ、電子メールその他の電気通信の送信の方法によることができるものとする。
- 時間外労働の上限規制について、次の事項等を定める。
  - ・健康福祉確保措置の実施状況に関する記録を 3 年間保存しなければならないものとする
  - ・36 協定の届出様式など
- 年次有給休暇について、次の事項等を定める。
  - ・通常の基準日より前の日に年次有給休暇を付与する場合の時季指定義務の考え方
  - ・使用者は、年次有給休暇管理簿を作成し 3 年間保存しなければならないものとする

(2) 労働安全衛生規則の一部改正

- 産業医について、その辞任又は解任時における衛生委員会等への報告などを定める。
- 医師による面接指導の対象となる労働者の要件や研究開発業務に従事する者に対する医師による面接指導の方法などを定める。
- 労働者の労働時間の状況について、タイムカードによる記録、パソコンその他の電子計算機の使用時間の記録などの客観的な方法その他の適切な方法で把握するとともに、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し 3 年間保存するための必要な措置を講じることを定める。

<2の指針のポイント>

36 協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項その他の必要な事項を定める。

★これで働き方改革関連法による改正事項のうち、平成 31 年（2019）年 4 月 1 日施行分については、詳細を定める政省令等が出揃いました（ただし、高度プロフェッショナル制度に関する部分は後日規定）。

気になる点がございましたら気軽にお声かけください。

なお、来月号から時間外労働の上限規制、年次有給休暇制度の見直しなどの改正規定ごとに詳細を紹介してまいります。

365 日の誕生花・花言葉

10月1日

センニチコウ

花言葉：不朽  
樹木にサルスベリ（百日紅）がありますが、それより長く咲き続けるのでセンニチコウ（千日紅）と名づけられました。  
・日本酒の日（全日本酒造組合中央会）  
・コーヒーの日（全日本コーヒー協会）  
・日本茶の日（株式会社伊藤園）  
・メガネの日（日本眼鏡関連団体協議会）



〒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

## 厚生年金のパート適用、さらなる拡大を検討

### ◆要件緩和で加入者 200 万人増？

厚生労働省が、パートタイマー（短時間労働者）の厚生年金加入の適用拡大にむけ検討会を設置するとの報道がありました。要件を緩和し、最大 200 万人の加入者増を見込むとしています。

### ◆パートタイマーの厚生年金適用範囲

厚生年金保険は、直近で 2016 年 10 月に適用拡大が行われました。

以降、パートタイマーの適用範囲は下記 A・B のいずれかになっています。

A 所定労働時間および所定労働日数が一般社員の概ね 4 分の 3 以上（一般的に所定労働時間「週 30 時間以上」）。

B 次の①～⑤をすべて満たす人（①所定労働時間「週 20 時間以上」／②月額賃金「8.8 万円以上」／③雇用（見込）期間「1 年」以上／④学生でない／⑤勤務企業の従業員規模「501 人以上」（※2017 年 4 月より、500 人以下も労使合意にて加入可））。

いま検討されているのは、

上記②月額賃金を「6.8 万円以上」と引き下げることや、⑤企業規模「501 人以上」を撤廃すること等です。



### ◆労働時間を延長して厚生年金に加入したいパートタイマー

2016 年の適用拡大の際、新規加入者は 25 万人程度と予想されていましたが、

実際には 37 万人の加入者増となりました（「2018 年 4 月 4 日 社会保障審議会年金部会」議事録）。

このことについて調査した、労働政策研究・研修機構「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査（略）働き方の変化等に関する調査」によると、2016 年の適用拡大に伴い働き方が「変わった」

パートタイマーの半数以上が、「厚生年金・健康保険が適用され、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう所定労働時間を延長した」と回答しており、「適用されないよう所定労働時間を短縮した」という回答を上回っています。

多くのパートタイマーは、2016 年の適用拡大をきっかけとしてより長時間働くワークスタイルへ変化したといえます。



### ◆適用拡大への企業対応

今回の適用拡大はまだ検討中の段階ですが、

「（労働時間を延長して）厚生年金加入を希望する

パートタイマー」はこれからも増えるのではないのでしょうか。

上記調査では、さらなる適用拡大が行われた場合の企業対応として、

「基本的には短時間労働者の希望に基づき、出来るだけ加入してもらおう」が最多の 4 割超でした。

企業にとっても適用拡大は、パートタイマーを積極的に活用する良いきっかけなのかもしれません。

## 《誕生会をしました！》

社内で定期的に（まとめて）誕生会をしています。中でも 7 月生まれの方々は積極的なアピールのため必ずお祝いしています。（\*^-^\*）



## 《新入社員紹介》

この度、アウトソーシング部に配属となりました。

松塚順一郎です。（代表上田の息子です。顔立ちがそっくり）

来年度の社労士試験に向けて日々勉強に励んでおります。

至らぬ点もあるかと思いますが、お客様のお役に立てるよう

頑張っております。どうぞ宜しくお願い致します。

（マラソンと料理が趣味とのこと。お弁当男子ですよ！）



## 病気の治療と仕事の両立の状況は？

医療技術の進歩により、病気になっても職場に復帰し、治療を行いながら働き続ける方が多くなってきました。今回は、「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（WEB患者調査）」（労働政策研究・研修機構）の結果から、気になるポイントを見てみましょう。

### ◆主な疾患と通院頻度

主な疾患は、糖尿病（34.3%）、がん（19.8%）、難病（17.6%）、心疾患（15.9%）、脳血管疾患（6.3%）、肝炎（6.0%）となっています。通院頻度（疾患罹患後から1年間の平均）は、どの疾患も「月1回程度」の割合が最も高く、「3カ月に1回程度」と続きます。

### ◆休暇・休職期間

治療・療養を行うための連続2週間以上の休暇または休職については、「取得した」（30.9%）、「取得していない」（51.9%）、「そもそも休職制度がない・適用されない」（17.2%）となっています。

取得したとする割合が高い疾患は、脳血管疾患（56.9%）、がん（53.5%）などでしたが、一方で糖尿病（14.0%）は他の疾患に比べて低くなっています。

休職期間は、「1カ月程度」（31.5%）、「2週間程度」（26.3%）、「2カ月程度」（13.6%）、「3カ月程度」（9.4%）などとなっています。

3カ月以下の合計は80.8%となっています。

### ◆退職状況

疾患罹患後において、「現在も同じ勤め先で勤務を続けている」（78.3%）方が多くいる一方、「仕事を続ける自信がなくなった」等の理由で

「依願退職した」（14.7%）、  
「会社側からの退職勧奨により退職した」（3.6%）、  
「解雇された」（1.7%）、  
「休職期間満了により退職した」（0.7%）  
方もいます（合計20.7%）。

### ◆職場で誰に相談したか

疾患に罹患した場合、職場では「所属長・上司」（63.2%）へ相談する方が最も多い一方、「勤め先には一切相談・報告しなかった」（26.9%）方もいます。人事労務担当者のみならず、部門長等の立場にある方も、一定の知識を持っておくべきではないでしょうか。

これらの結果をみると、通院頻度や休職期間はイメージよりもずいぶん少ない場合が多く、勤務を続ける方も多いと感じられるのではないのでしょうか。

会社からの情報提供（公的制度による支援や相談先についてなど）や制度整備を行うことによって、病気になった方でも力を発揮しやすい職場を作ることは、会社の魅力度アップにもつながるでしょう。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2018/180.html>

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？

～一般社団法人日本能率協会の調査から

◆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】—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組み

各社の取組みについて、【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ことでした。

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%）、「構造改革への取組み」（41.3%）と、業務改善や技術投資・施策に関することでした。

#### 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。