

トピックス

賃金不払残業に関する監督指導 支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり711万円

厚生労働省から、令和元年（2019）8月8日に「平成30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（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。

●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）

●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

厚生労働省は、今回の監督指導の対象となった企業の事例もいくつか紹介しています。

例えば、次のようなケースもありました（小売業の事例）。〈出典：厚生労働省HP〉



賃金不払残業の状況

- ◆過重労働解消相談ダイヤル（※）に寄せられた違法な長時間労働が行われているとの労働者の家族からの情報を基に、労基署が立入調査を実施。
- ◆会社は、自己申告（労働者が残業申請書を提出し、上司が承認）により労働時間管理を行っていたが、自己申告の記録と警備システム記録とのかい離から、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。

※ 厚生労働省では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、無料電話相談を実施している。相談のうち、労働基準関係法令上、問題があると認められる事案については、相談者の希望を確認した上で労基署に情報提供を行い、監督指導を実施するなど、必要な対応を行っている。

企業が実施した解消策

- ◆会社は、警備システム記録や労働者からのヒアリングなどを基に労働時間の実態調査を行った上で、不払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を実施した。
 - ①経営トップが賃金不払残業解消に取り組む方針を打ち出すとともに、全店舗の店長が出席する店長会議において、同方針の説明を行った。
 - ②店長が定期的に、労働時間の記録と警備システム記録を照合してかい離がないかを確認し、かい離があった場合は、その理由を確認するとともに、本社の総務担当者がダブルチェックを行うこととした。
 - ③全労働者に対し、残業申請書に正しい残業時間を記載した上で提出を行うことなどについて研修を行った。

お仕事
カレンダー
9月



★上記のように、労働者の家族からの相談で監督指導が行われるケースもあります。日頃から、労働時間は適正に把握しておきたいものです。

9/10 ● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30 ● 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 7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）
● 10月・翌年1月・翌年4月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

令和元年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。

これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

* 高年齢雇用継続給付は、雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が、賃金が低下（60歳時点の賃金の75%未満に低下）した状態で働き続ける場合に支給されます。

同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。

<高年齢雇用継続給付の支給限度額>

令和元年7月31日まで：360,169円 → 令和元年8月1日から：363,359円（補足）その他、下記の_____の金額も変更

確認 高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額（363,359円）以上であるときは、その支給対象月には支給されない。

また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、2,000円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、476,700円を上限とし、75,000円を下限とする。

★ 高年齢雇用継続給付の支給額の仕組みは複雑です。しかし、その仕組みを把握していれば、労働者の総収入（給付の額＋賃金）が減らないようにして、賃金やこれに付随する社会保険料の支出を軽減することも可能となります。詳細については、気軽にお尋ねください。



「シャドーIT」による情報トラブル発生リスク

◆ 「シャドーIT」とは？

便利なITツールが次々に登場する中、会社が把握しないところで従業員が業務上使用することがあります。例えば、社外の人とのやり取りでグループチャットを利用する、データのやり取りにオンラインストレージサービスを利用する、業務データを個人のスマートフォンで扱う、持帰り残業のためにUSBに保存したデータを持ち帰る、等です。こうした、社内で使用が許可されていない外部サービスや個人所有の端末を業務で無断使用することをシャドーITといい、情報流出等のおそれがあるとして問題になっています。

◆ まずは利用状況を調査してから対策を講じる

シャドーITリスクへの対応としては、まず従業員がどんなサービスや端末を利用しているかを調査し、自社の業務に必要なITツールを洗い出すところから始めます。そして、業務上必要と考えられるサービス等について、会社がセキュリティ上の要件をクリアしているか等を確認の上、利用を認めるサービスを特定する等して必要なIT環境を整備し、それ以外は利用させないようにします。こうした対策は、時間もかかり費用負担も発生する可能性があります。利用状況を会社が把握・監視できるようにするためにも必要です。

七十二候の暦（こよみ）

9/13～9/17日ごろ

鶺鴒鳴く（せきれいなく）

鶺鴒は着地している時や歩いている時、その長い尾をせわしく上下に振っています。その様子はまるで庭をたたいているように見えるので、「庭たたき」という異名もあるほどです。長い尾を上下に振っている鳥を見たら、それはたぶん鶺鴒です。



〒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

医療法人様 被考課者研修報告

講師：社会保険労務士法人ブレインスター

代表 上田正順

日時：6月27日 対象：被考課者

出席人数：約150名様

報告：教育コンサルタント田木さと子



【内容】

1. 人事考課制度の必要性

→①人材育成のためである

②働き方改革の同一労働同一賃金の最終ゴールであるということを説明

2. あるべき人事考課とは

→評価や処遇のために行うのではなく、育成に活用することが大事。

人材育成のツールとしていかに活用できるか

3. 目標管理について

→目標管理とは何か、目標の具体化、目標管理の必要性についてケーススタディを入れながら丁寧に説明

4. 人事考課に対する意識変革

→被考課者は「評価は受けるもの」という考えを払拭し、受け身ではなく主体的に関わることが大切。制度、考課者、被考課者、全てが協力しないとうまくいかない



【感想】

一般的に被考課者は、「人事考課制度は会社が行うもの」「考課者が行うもの」と受け身になりがちです。その‘他人事’の感覚が不満や停滞化を生む原因になるとも考えられます。今回の研修で「人事考課制度は協働であり、被考課者も活用していくものである」という視点を得られたことは、人事考課制度に対する意識変革の一步となり得たと思います。

また、目標管理の重要性についてはケーススタディを行い話し合っ頂く時間を設けました。皆様、和気あいあいとした雰囲気の中、積極的に周囲の方と話し合っ下さり、様々な答えを発表して下さいました。自由に意見交換することでより学びが深まり、目標管理の重要性を実感頂けたと思います。

交代制勤務に従事する労働者の「睡眠」について考えてみませんか

◆交代制勤務がもたらす心身への悪影響

交代制勤務のために睡眠時間帯が頻繁に変化させられることによって種々の精神・身体機能の障害がもたらされるのが、「交代制勤務睡眠障害」です。起床後の疲労回復感が乏しく、夜間の勤務時間帯における眠気と注意集中困難および作業能力の低下がみられるほか、胃炎や胃部不快感、下痢と便秘を繰り返すといった消化器症状、倦怠感や動悸等の自律神経症状、腰痛や肩こり、月経不順、抑うつ等を訴える人もいます。

こうした睡眠障害の問題は、生産性の低下のみならず、勤務中の重大事故や過労死の要因ともなり得ます。全米睡眠財団によると、勤務時間が不規則なシフトワークに就く労働者の8～26%が、交代制勤務による深刻な睡眠障害を経験しています。こうした労働者に対し、企業が安眠対策に取り組むことは、日本においても、働き方改革の課題の1つとなっています。

◆課題解決のために企業ができること

交代制勤務による睡眠障害を改善するためには、夜勤前・夜勤中・夜勤後の眠り方を見直すことが有効です。また、シフトを見直すことも検討してみましょう。三交代勤務の場合には、日勤→準夜勤→深夜勤の順にシフトを組むと、生体リズムを同調させやすくなります。

女性就業者の活躍と今後の課題

◆就業者数における女性の割合は年々増加

2019年6月に総務省が発表した労働力調査によると、日本における就業者数は6,747万人となり、前年同月に比べ60万人増加しました。これは、78カ月連続の増加となります。

そのうち、女性の就業者数は3,003万人と、初めて3,000万人を突破しました。前年同月に比べ53万人増え、就業者全体の伸びの9割近くを女性が占めています。

また、女性就業者は、全体の44.5%を占め、毎年増加を続けています。

◆役職・企業規模別の女性の就業状況

2018年度の雇用均等基本調査（厚労省）によると、正社員・正職員に占める女性の割合は、26.0%で、各職種の割合は、一般職が46.5%と最も高く、次いで総合職33.8%、限定総合職11.9%となっています。

女性管理職がいる企業割合は、課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同じ。）がいる企業割合は56.3%（前年比2.2%増）、係長相当職以上の女性管理職がいる企業割合は63.2%（同2.6%増）です。また、係長相当職以上の女性管理職がいる企業割合を役職別にみると、部長相当職ありの企業は10.7%（0.1%増）、課長相当職は19.0%（同1.3%増）、係長相当職は21.7%（同6.8%増）で、役員を除くすべての役職において、2009年度以降最も高い割合となっています。

企業規模でみると、おおむね規模が大きくなるほど、各役職の女性を有する割合が高くなり、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が74.4%、課長相当職の女性管理職を有する企業が93.8%、1,000～4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が40.2%、課長相当職の女性管理職を有する企業が76.0%と、女性が活躍する環境が整ってきていることがうかがえます。

また、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は11.8%（前年比0.3%増）で、係長相当職以上の女性管理職割合は13.5%（同0.7%増）で、それぞれの役職に占める女性の割合は、部長相当職では6.7%（同6.6%）、係長相当職では16.7%（同15.2%）と、いずれも前回調査から上昇しています。

◆今後の課題

女性の就業率が上がり、管理職に占める割合も上昇してきているとはいえ、出産や育児で休職や短時間労働が必要になる女性は多く、彼女らが昇進する際、不利になりやすい現状は依然としてあります。また、男性の育児休業取得率も一向に上がらない理由として、「職場に理解がない」を挙げる男性は多いです。

今後、男女問わず、家庭への協力、就業率（労働力）の向上を目指すには、政府の施策だけでなく、職場での意識改革が重要になってくるのではないのでしょうか。

最低賃金の引上げと活用したい助成金

◆業務改善助成金

本助成金は、生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資など（POSレジシステム導入による在庫管理の短縮や、顧客・在庫・帳簿管理システムの導入による業務の効率化など）にかかった経費の一部を助成するというものです。

例：【30円コース】

引き上げる労働者数：1～3人、助成上限額：50万円

助成対象事業場：事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内、および事業場規模30人以下の事業場、助成率：4分の3

平成31年度については、受付が始まっています（申請期限は翌年の1月31日まで）。

◆その他の助成金や支援策等

その他、中小企業事業主の団体やその連合団体が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組みを実施した場合に、その事業主団体等に対して助成する時間外労働等改善助成金（団体推進コース）があります。

また、厚生労働省のホームページには、上記助成金を活用し、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性向上を実現し、最低賃金の引上げを行った事例や支援施策紹介マニュアル等が紹介されていますので、参考にしてみるとよいでしょう。

令和元年度の地域別最低賃金 東京・神奈川では1,000円突破へ

令和元年7月に開催された「中央最低賃金審議会」で、令和元年度の地域別最低賃金額改定の目安が示され、地方最低賃金審議会でも調査・審議した結果が取りまとめられました

●今年度の目安で示された引上げ額は、最高28円（Aランク）～最低26円（Dランク）、

全国加重平均では「27円」（昨年度は26円）。

・これは、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額。

・また、全都道府県で20円を超える目安額となっており、引上げ率に換算すると3.09%（昨年度は3.07%）。

●今後は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上、

各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定。

★ 目安どおりに改定されると、地域別最低賃金の全国加重平均は、901円（現行は874円）となります。また、最も高い東京都は1,013円（現行は985円）、それに次ぐ神奈川県は1,011円（現行は983円）となり、初めて1,000円を超える地域が誕生することになります。なお、目安を上回る引上げ額が19県となりました。最低賃金の適用時期は、10月1日から上旬までの間に順次発効される予定です。