



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

## B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.121

9

2019



## 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。

★ 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。何かご不明な点があれば、気軽にお声かけください。



## 雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

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。（4ページに続く）

## 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。

## 「外国人採用」に関する実態は？～エン・ジャパン調査より

### ◆6割の企業が外国人採用に関して前向き

エン・ジャパン株式会社は、運営する0円から使える採用支援ツール『engage（エンゲージ）』（<https://en-gage.net/>）を使っている企業を対象に「外国人採用」に関するアンケートを実施し、2,263社から回答を得ました。

この調査結果では、「現在、外国人の採用を行っていますか？」の問いに対し、「採用を行っている」は29%で、「採用は行っていないが、検討している」（33%）を含めると、外国人採用に前向きな企業は62%に及びます。

また、「採用を行っている」と回答した企業に、「どの職種での採用を行っていますか？」と聞いたところ、第1位が「販売・接客等のサービス職」（26%）、第2位が「IT・Web・ゲーム・通信等の技術職」（15%）、第3位が同率で「営業職」「医療、福祉、教育等のサービス職」（いずれも11%）という結果になりました。

### ◆「出入国管理及び難民認定法」の認知度は6割

「2019年4月1日に『出入国管理及び難民認定法』が施行されたことは知っていますか？」の問いに対しては、「知っていた」（57%）が「知らなかった」（43%）を上回る結果になりました。

### ◆外国人採用を実施・検討しない理由トップ3は「教育・研修の未整備」「日本語能力への懸念」「行政手続きの煩雑さ」

「外国人採用をしておらず、検討もしていない」と回答した企業に、未実施の理由を伺ったところ、第1位は「外国人向けの教育・研修が未整備」（56%）、第2位は「日本語能力への懸念がある」（53%）、第3位は「行政手続きの煩雑さへの懸念がある」（32%）でした。外国人採用に関するコメントには、次のようなものがありました。

### ◆外国人採用に関するコメント

- 日本語能力と日本の文化への理解があれば、採用するべきだと思います（マスコミ・広告・デザイン）。
- 数か国語を話せるスタッフは重宝します（サービス）。
- 多様な価値観を生み出すには大事だし、エンジニアは外国人の方が優秀（IT・通信・インターネット）。
- グループ会社では以前より外国人労働者を採用しており、特に障害になることはありません（商社）。

○配送業務のため、配達先である個人宅でのお客様対応がしっかりできるプログラムがあれば、活用し採用も検討したい（運輸・交通・物流・倉庫）。

## 2021 年卒の採用活動が早期化？

### ◆困難を極める企業の採用活動

人手不足が叫ばれて久しい昨今、採用難に陥っている企業も多いのではないのでしょうか。

人手不足対策として、外部人材（フリーランス）の活用を検討する企業などもありますが、まずは採用活動を充実させたいという企業にとっては、今後どのような対策をとっていくかは悩ましいところです。

### ◆就活ルール廃止による採用活動への影響は？

昨年、経団連は、2021 年度以降に入社する学生を対象とする採用選考に関する指針を策定しないことを発表しています。経団連では、加盟企業に「学生の本分である学業に専念する十分な時間を確保するため」として、採用選考活動については、説明会等は3月、面接等の採用活動は6月より前に実施しないよう要請していましたが、そのルールが解放されたこととなります。実質、形骸化していたともいわれていたこの「採用ルール」ですが、廃止されたことによる変化はあるのでしょうか。

### ◆2021 年卒ではインターンシップをすでに経験済の学生が増加

株式会社マイナビが 2021 年卒の学生を対象に実施した「2021 年卒マイナビ大学生インターンシップ前の意識調査」（調査期間：2019 年 6 月 20～6 月 30 日、調査対象：マイナビ 2020 年会員のうち、「2021 年春」に卒業予定の大学生・大学院生 6,336 名）によれば、6 月末時点ですでにインターンシップへの参加経験がある学生は 23.8%（前年比 5.0% 増）と 2020 年卒学生よりも多かったということです。

インターンシップ自体は「選考活動とは別」として実施している企業も多いですが、全体的に採用活動自体が早期化していくことも予想されています。

### ◆採用活動の流れを踏まえた対応を

現在、長年実施されてきた春の一括採用自体が見直され、通年採用に移行していくような動きもみられます。今後は、採用活動が早期化するだけでなく、採用の方法自体が多様化していくことも想定されるのではないのでしょうか。

中小企業も、これからの採用活動の流れを踏まえつつ、人を集める独自の採用活動の手法を検討していく必要があるでしょう。

## 最低賃金の引上げと活用したい助成金

### ◆最低賃金、全国平均 901 円に引上げ！？

厚生労働省の諮問機関である中央最低賃金審議会で、2019 年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ、公表されました（7 月 31 日）。

今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は 27 円（昨年度は 26 円）引き上げた 901 円となり、最も高い東京都は 1,013 円（昨年度は 985 円）、それに次ぐ神奈川県は 1,011 円（昨年度は 983 円）と、初めて 1,000 円を超えることとなります。

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議のうえ答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定、10 月以降に改定されます。

引上げ額が過去最大となる予定の今回の改定は、中小零細企業に厳しい状況を強いることになり、さらなる生産性向上が課題となってきます。

そこで今回は、厚生労働省が中小企業に対する支援策として設けている助成金をご紹介します。

### ◆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】 助成率：4 分の 3

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

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、参考してみるとよいでしょう。

### <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。詳細についてはお気軽にお尋ねください。

## 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にて調査・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。

### お仕事 カレンダー 9月



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）

◆あとかぎ◆ホワイト財団より、「ホワイト企業認定コンサルタント」を拝命しました。生産性、ダイバーシティ、コンプライアンスなど6分野にわたって優良な法人をホワイト企業として認定します。認定を受けられた企業様は採用分野で大きな吸引力が得られています。ご関心があればぜひ弊社にお尋ねください。