



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110

## ① 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。

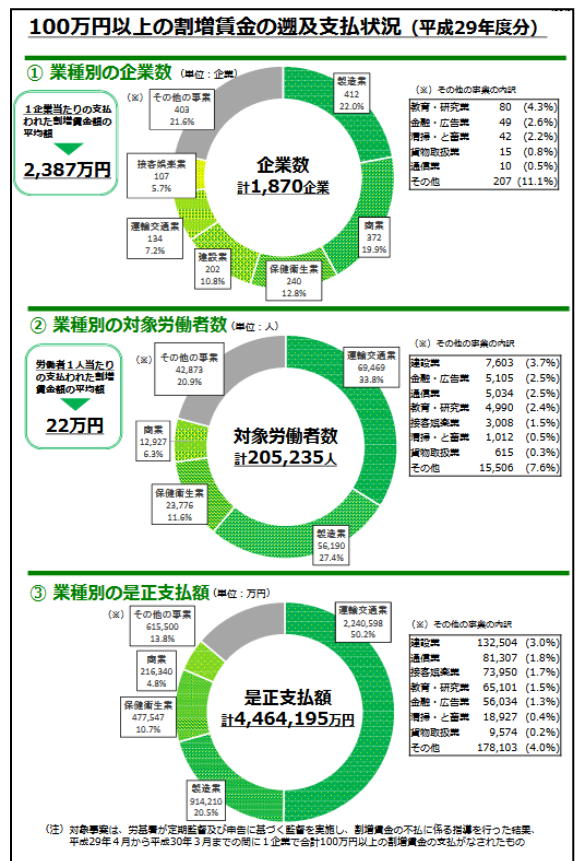
平成29年度の是正結果を見ると、是正企業数が増加し、支払われた割増賃金の額なども大幅に増加しています。これは、次のような取り組み(\*)を実施するなど、監督指導・是正指導が厳しくなった結果といえるでしょう。

\*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、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。何かご不明な点があれば、気軽にお声かけください。



## 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】 一性別 男性130人(90.9%)、女性13人(9.1%)  
一年齢 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。

## 中小企業庁が人材育成プラットフォーム「ビジログ」を提供開始

### ◆中小企業庁が中小企業向けの学習プラットフォームを公開

中小企業庁は、8月20日から、EdTechを活用した時間や場所にとらわれない多様な学びのスタイルの提供の場として、中小企業従業員向けの人材育成プラットフォーム「ビジログ」を公開しています。

【参考サイト】ビジログ <https://busilog.go.jp/>

### ◆中小企業でも人材育成が求められている

昨今、人材育成の必要性が叫ばれているところですが、実際に人材育成に取り組んでいる中小企業はまだ少ないのではないのでしょうか。

変化の激しいビジネスの現場において、社員の人材育成は中小企業にとっても大きな要素となっていますが、投入できる人員や時間、資力もない中小企業にとっては、どうしても後回しになってしまいがちです。

### ◆無料で受講できる

「ビジログ」のサイトによれば、ビジログでは、将来、企業の事業活動の中核的な役割を担う人材に必要な「専門知識」やその土台となる「キャリア・オーナーシップ」と「社会人基礎力」を学ぶためのコンテンツが用意されており、それぞれ以下のような形式で提供されます。

- ・ウェブ型(受講時間:3～10分、受講方法:PC・スマホなど)
- ・双方向ライブ型(受講時間1時間半、受講方法:PC・スマホなど)
- ・ワークショップ型(受講時間:6～7時間、受講方法:集合・座学)

これらの受講は無料となっているそうです。まだ公開されたばかりで、これから随時情報が提供されるようですが、動画受講のイメージなども確認できますので、一度のぞいてみてはいかがでしょうか。

## 70歳雇用時代が来る？ 政府が検討開始

### ◆今秋から検討開始

政府は、未来投資会議と経済財政諮問会議で高齢者が希望すれば原則70歳まで働ける環境整備に向けた検討を、今秋から始める方針です。

現在は高年齢者雇用安定法で原則65歳までの雇用が義務づけられていますが、同法を改正し、70歳雇用を努力目標とすることを検討するとしています。

### ◆2019年度は補助金拡充

法改正に先駆け、まず高年齢者雇用に積極的な企業への補助金を拡充するとしています。来年度予算案で高齢者の中途採用を初めて実施した企業への補助金を拡充し、「トライアル雇用」から始められるようにすることで企業に高齢者雇用への取組みを促す方針です。

### ◆賃金大幅ダウン避ける仕組みも検討

内閣府の「平成29年版高齢社会白書」によれば、現在仕事をしている高齢者の約4割が「働けるうちはいつまでも」と回答しており、「70歳くらいまで」が約22%、「75歳くらいまで」が11.4%、「80歳くらいまで」が4.4%と、全体の8割近い人が高齢期にも高い就業意欲を持っています。

しかし、現在は定年後に継続して働く場合でも高年齢者雇用給付や在職老齢年金との兼ねいで大幅に賃金がダウンする仕組みとなっています。

このため、働く意欲や能力のある人が大幅に賃金が下がらないようにするため、評価・報酬体系を官民で見直すとしています。公的年金を70歳以降に受給開始できるようにすることも検討される予定で、70歳超から年金を受け取る場合には受取額を大幅に加算する案も出ています。

### ◆現状は「再雇用」が8割

ただし、企業における現在の高齢者雇用は、定年を65歳まで延長している企業が17%、定年廃止は2.6%で、約8割が「再雇用」です。

政府は、高齢者雇用で成功している企業を参考に、今秋以降、経済界などとも慎重に協議を進めるとしています。

## 「入国在留管理庁」発足で外国人の受入れはようになる？

### ◆来年4月に発足へ

法務省は、入国管理局を格上げし「入国在留管理庁」（仮称）を設置する方針を固めました。来年4月の発足に向けて秋の臨時国会で関連法案を提出します。

同省は外国人労働者の受入れ拡大、訪日観光客の増加に対応するため入国審査官を約300人増員し、5,000人超の組織にするとしています。また、「出入国管理部」と「在留管理支援部」（いずれも仮称）を設け、不法就労・不法滞在の取締りを強化するとしています。

### ◆「特定技能」を新設

さらに、来年4月には、建設、農業、宿泊、介護、造船の5分野を対象に外国人の単純労働を認める「特定技能」という在留資格が新設される予定となっています。「特定技能評価試験」（仮称）に合格すれば最長5年間の就労が認められ、技能実習生として最長5年滞在した後に「特定技能」の資格を取得すれば、10年間滞在が可能になります。

政府は、2025年までに5分野で50万人以上の特定技能の外国人を受け入れることを想定しています。そのため、2017年末時点で在留外国人は約256万人と過去最高を更新しましたが、さらに膨らむことになりそうです。

### ◆関係省庁や自治体との連携に期待

入国在留管理庁は、入管業務の強化だけでなく、外国人の受入れ環境の整備について、関係省庁や自治体との連携を担うとしています。例えば、入国後の生活支援や語学のサポート等は文部科学省と連携して行うとしています。

法務省は、入国在留管理庁の発足により、日本での外国人の労務トラブルや犯罪等が減少し、労働者、観光客が増加することに期待を示しています。

## トビウクス 働き方改革関連法に関する政省令等 正式に決定

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。



お仕事  
カレンダー  
10月



10/1	<ul style="list-style-type: none"><li>● (1 日～7 日) 全国労働衛生週間</li><li>◎ 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</li></ul>
10/10	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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</li><li>● 9 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li></ul>
10/31	<ul style="list-style-type: none"><li>● 9 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li><li>● 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)</li><li>● 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)</li><li>● 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)</li><li>● 労働保険料の納付 &lt; 延納第 2 期分 &gt;</li><li>● 有期事業概算保険料延納額の納付 (納付対象: 8 月～11 月分)</li></ul>

◆あとかぎ◆ 働き方改革、各企業様で取り組みを模索されていますね。業務改善と時間管理がキモとなります。これまでのやり方にこだわっていると先に進まないこともありがち。柔軟な発想で検討してみましょう。