



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

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2 発行日：2017年10月1日

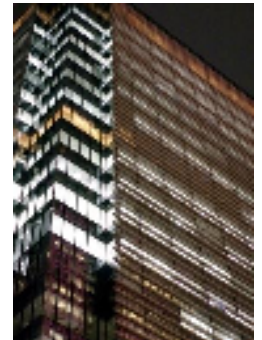
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp 通巻 98号

トピックス 賃金不払残業に関する監督指導 不払い残業代は総額127億円余り

厚生労働省から、本年8月、「平成28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。

この是正結果の公表は、平成14年度から毎年度行われているものです。

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、昨年4月から本年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28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

- | | |
|---------------------------|---|
| (1) 是正企業数 | 1,349 企業 (前年度比 1 企業の増) |
| うち、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは、 | 184 企業 |
| (2) 支払われた割増賃金合計額 | 127 億 2,327 万円 (同 27 億 2,904 万円の増) |
| (3) 対象労働者数 | 9 万 7,978 人 (同 5,266 人の増) |
| (4) 支払われた割増賃金の平均額 | 1 企業当たり 943 万円、労働者 1 人当たり 13 万円 |

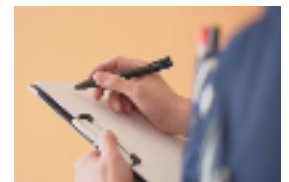


監督指導の対象となった企業では、その監督指導のもと、定期的にタイムカードの打刻時刻やパソコンのログ記録と実働時間との隔たりがないか確認するなど、賃金不払残業の解消のためにさまざまな取組を行い、改善を図っているようです。

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。

今回公表されたのは平成28年度の是正結果ですが、この頃から、働き方改革、長時間労働の是正、労働時間の適正把握などへの関心が高まっていました。そんな中、賃金不払残業に関する是正企業数などは減少していません。

このような結果になったのは、実質的に賃金不払残業が増えたということではなく、監督指導・是正指導が厳しくなった結果だと思われます。



たとえば、次のような些細な時間が積み重なって、多額の不払い残業代になった事例も紹介されています。



- 休憩時間中に会議が行われていた
→ その会議の時間は労働時間 = その時間分の賃金が不払いになっている
- 会社が指示したユニフォームへの着替えを行った後にタイムカードを打刻していた
→ その着替えの時間は労働時間 = その時間分の賃金が不払いになっている

「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。

法令違反の多い「自動車運転者を使用する事業場」の実態

◆約 83%の事業場で法令違反

厚生労働省から、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者（ドライバー）を使用する業場に対して行われた監督指導や送検の状況（平成 28 年）が公表されました。

監督指導が行われた事業場は 4,381 事業場で、前年の 3,836 事業場より多くなっています。このうち、時間外労働、賃金台帳の記載内容、健康診断などに関して労働基準関係法令違反が認められたのは 3,632 事業場（82.9%）、拘束時間や休息期間などに関する改善基準告示違反が認められたのは 2,699 事業場（61.6%）となっています。

◆監督指導等の状況

監督が実施された事業場数の内訳は、トラック：3,105、バス：487、ハイヤー・タクシー：405、その他：384 でした。

労働基準関係法令違反については、特にハイヤー・タクシーで 86.7%の違反率となっており、主な違反事項としては、どの業種でも「労働時間」「割増賃金」が多くを占めています。

また、改善基準告示違反については、「最大拘束時間」「総拘束時間」「休息时间」「連続運転時間」「最大運転時間」の順で多く指摘されています。重大または悪質な労働基準関係法令違反による送検件数は 60 件となっており、前年より 8 件増えています。すべての業種でもすべて前年より送検件数が増加しており、特にトラックは上昇傾向が続いています。

◆省庁間の連携による監督指導・合同監督

以前から、労働基準監督機関と地方運輸機関が、臨検監督等の結果（改善基準告示違反等）を相互に通報する取り組みが行われています。労働基準監督機関から地方運輸機関への通報件数は、前年より増え 867 件となっています。「労基署の監督だから大丈夫」というような考えは、もはや通用しないでしょう。

また、平成 28 年は、ツアーバスを運行する貸切バス事業場に対する緊急の集中監督指導が行われたため、労働基準監督機関と地方運輸機関による合同監督・監査が行われたバス事業場は 130 に上りました（平成 27 年は 17 事業場）。社会的に注目される事件・事故を契機に、行政の対応が強化されます。

◆健康面の取組みが重要

近年、「健康経営」という言葉もあるように、従業員の健康について社会的な関心が高まっていますし、ドライバーに対する健康診断等も監督・監査での指摘事項に多く上がっています。人手不足の状況の中、ドライバーが健康を害することはさらなる人手不足を招きますので、「健康」を中心とした労務管理を考える必要があります。

建設現場の「週休 2 日制」を実現へ ～建設業の働き方改革

◆建設業の働き方改革指針

政府は、建設業の働き方改革として、建設現場の「週休 2 日制」の導入や雨や雪などの悪天候を考慮した「適正な工期」の設定などを盛り込んだ指針を決定しました。この指針には罰則はありませんが、建設業の長時間労働の是正に向けた取組みとして、これから発注する公共・民間工事を対象に実施するとしています。

◆残業規制の適用に 5 年間の猶予

今年 3 月に公表された「働き方改革実行計画」では、原則として全業種で残業時間を年間 720 時間、繁忙月は 100 時間未満まで認める上限を設ける方針を決定しましたが、建設業は運送業や医師とともに、施行から 5 年間の猶予期間が設けられています。

◆建設業界の長時間労働の深刻化

建設業は、近年、人手不足による長時間労働が深刻化しています。国土交通省の資料によると、国内の建設現場の約 65%は「4 週 4 休（週休 1 日以下）」で就業しているとされ、年間実労働時間も建設業は 2,056 時間（2016 年度）と全産業平均より約 2 割長く働いていることになります。

また、週休 2 日の確保に向けたアンケートでは、技術者・技能労働者問わず半数以上が「完全週休 2 日」または「4 週 8 休」が望ましいと考えていますが、実際は 15%程度しか取得できていない状況です。

◆休日の確保、生産性向上となるか？

建設関係団体は、政府の指針を受けて、建設労働者が休日を確保できるように工事の発注者と受注者の連携や、情報通信技術（ICT）や人工知能（AI）の技術活用など、生産性を向上させる工夫を検討していき、適正な工期設定等に取り組んでいくとしています。

“転ばぬ先の杖”として… 会社を健康にする「THP」に取り組もう！

◆「THP」とは？

「THP」という言葉をご存じですか？ これは「心と体の健康作り運動」(Total Health promotion Plan)のことで、社員が不健康にならないよう、一次予防に重点を置いて会社がヘルスクエアを行うものです。健康診断では異常が認められなくても、糖尿病や高血圧など生活習慣病の予備軍となる人はたくさんいます。こうした方たちが病気になる前に予防ができれば、治療のために仕事を休む必要もなくなり長く働いてもらえますし、健康であれば仕事の効率もポテンシャルも上がってきます。厚生労働省でも、指針(「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」)を示し、THPの推進を図っています。

◆「THP」の進め方

THPは、「計画→推進体制を整える→健康測定→健康指導→実践→評価」というサイクルを繰り返して実践していきます。実践メンバーは、次の6名です。

- (1) 産業医：健康測定結果から、社員個人に合った指導内容・目標を作る。
- (2) 運動指導担当者：社員個人に合った運動プログラムを作り、指導する。
- (3) 運動実践担当者：社員に運動のやり方をアドバイスする。
- (4) 心理相談担当者：メンタルヘルスクエアを行うとともに、職場の良い雰囲気作りをする。
- (5) 産業栄養指導担当者：社員に食習慣についてアドバイスする。
- (6) 産業保健指導担当者：仕事と生活に合わせた健康的な生活のためのアドバイスをする。

◆「THP」に取り組もう！

THPメンバーは、それぞれ、十分な知識がある人を選ぶ必要があります。所定の資格を有する専門の指導者を抱えていない企業のために、企業外の専門サービス機関を国が認定・登録し、その機関が企業の健康づくりを支援する仕組みもありますので、活用を検討してみたいかがでしょうか。

積極的に取り組んで、社員がいきいきと働くことのできる職場環境作りを目指しましょう。

職場のストレス調査結果にみる「相談対応」の重要性

◆「労働安全衛生調査」最新版を公表

厚生労働省は、事業所が行う労災防止活動や安全衛生教育について調査した「労働安全衛生調査(実態調査)」の平成28年の結果を公表しました。ここでは、調査結果から「職場のストレス」についてまとめてみます。

◆従業員は何にストレスを感じているのか

同調査によれば、「現在の自分の仕事や職業生活に関することで強いストレスと感じる事柄がある労働者」の割合は59.5%でした。この割合は平成25年以降、増加傾向にあります。具体的な強いストレスの内容(複数回答)では、「仕事の質・量」(53.8%)が最多で、「仕事の失敗、責任の発生」(38.5%)、「対人関係(ハラスメントを含む)」(30.5%)と続いています。

◆従業員の心の健康のための4つのケア

強いストレスによる労働者のメンタルヘルスの不調は、精神疾患の発症、パフォーマンスの低下をはじめ、様々なトラブルの要因となります。厚生労働省は、「労働者の心の健康の保持推進のための指針」において、メンタルヘルスクエアの基本的な考え方として、以下の4つのケアが重要であるとしています。

- (1) セルフケア(従業員自らが行う、ストレスへの気づきと対応)
- (2) ラインケア(管理監督者が行う、職場への改善と相談対応)
- (3) 産業医・衛生管理者等によるケア
- (4) 外部の機関・専門家によるケア

4つのケアのうち(2)が企業に求められるものになります。「ストレスは従業員個人の問題」と矮小化することなく、現状の把握・改善や、従業員が相談しやすい環境づくりが大切です。

◆相談対応はストレス減に効果あり！

前述の調査では、誰かに相談したことでストレスが「解消された」という回答が31.7%、「解消されなかったが、気が楽になった」という回答が60.3%ありました。管理監督者や同僚が相談に応じるだけでも一定の効果があることがわかります。また、「対策の取組内容」(複数回答)として、35.5%の事業所が「相談体制の整備」を挙げています。年に1回のストレスチェック実施だけがメンタルヘルス対策ではありません。相談対応で従業員のストレスを上手に取り、健全な職場の環境を維持しましょう。

📅📊📈 配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し③

平成 29 年度税制改正で、配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しが行われ、平成 30 年分以後の所得税から適用されることになっています。

今回は、この見直しに伴う、「配偶者に係る扶養親族等の数の計算方法の変更」を紹介します。



配偶者に係る扶養親族等の数の計算方法の変更

社員に給与を支払う際、企業は、所得税を源泉徴収する必要があります。

その税額は、社会保険料等控除後の給与の額と「扶養親族等の数」によって求めます(原則として、「給与所得の源泉徴収税額表」の甲欄を使用)。

この「扶養親族等の数」の計算方法について、配偶者の数え方が次のように変更されます。

① 配偶者が「源泉控除対象配偶者」に該当する場合には、扶養親族等の数に1人を加えて計算する。

源泉控除対象配偶者とは➡居住者〔主たる給与所得者〕(合計所得金額が 900 万円以下である者に限る。)と生計を一にする配偶者で、合計所得金額が 85 万円以下である者

② また、「同一生計配偶者」が障害者に該当する場合には、扶養親族等の数に1人を加えて計算する。

同一生計配偶者とは➡居住者〔主たる給与所得者〕と生計を一にする配偶者で、合計所得金額が 38 万円以下である者

<配偶者に係る扶養親族等の数の数え方の表(国税庁資料)>

		居住者の合計所得金額 (給与所得以外の所得の合計額が1,000万円以下の場合の居住者の合計所得金額)			
		900万円以下 (1,150万円以下)	900万円以下 (1,120万円以下) (1,100万円以下)	900万円以下 (1,100万円以下) (1,170万円以下) (1,200万円以下)	1,000万円超 (1,250万円以下)
配偶者に係る扶養親族等の数	30万円以下 (100万円以下)	1人	0人	0人	0人
	30万円超 55万円以下 (105万円以下) (110万円以下)	1人	0人	0人	0人
	85万円超 (150万円以下)	0人	0人	0人	0人



(補足) 同一生計配偶者のうち、居住者〔主たる給与所得者〕の合計所得金額が 1,000 万円以下である者は、年齢 70 歳以上であれば、老人控除対象配偶者となるというルールもあります。

お仕事
カレンダー
10月

10/1	<ul style="list-style-type: none"> ●(1日~7日)全国労働衛生週間 高年齢者雇用支援月間 ◎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	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●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) ●8月決算法人の確定申告・翌年2月決算法人の中間申告 ●11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告

◆あとがき◆ 10月23日にカイゼン活動の指導実績を多数お持ちの中小企業診断士、松田英一さんをお招きしてセミナーを開催します。お席残っていますので、生産性向上が気になる方、是非どうぞ。