

チコ労務管理事務所通信

監督指導による賃金不払残業の 是正企業数が減少～厚生労働省調査

厚生労働省から、平成30年度に時間外労働などに対する割増賃金を支払っていない企業に対して、労働基準法違反で是正指導した結果が公表されました。

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30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

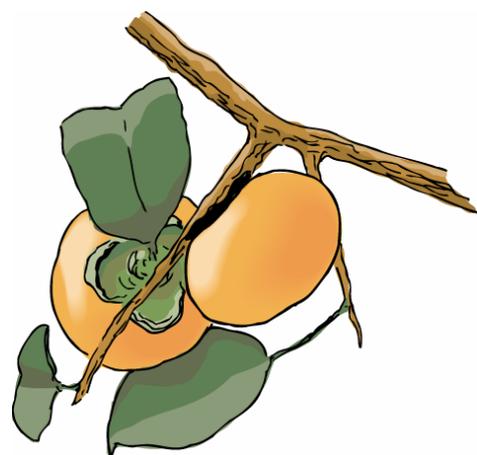
- (1) 是正企業数……………1,768企業(前年度比102企業の減)
うち、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは、228企業(前年度比34企業の減)
- (2) 対象労働者数……………11万8,837人
(同8万9,398人の減)
- (3) 支払われた割増賃金合計額……………125億6,381万円
(同320億7,814万円の減)
- (4) 支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり711万円、労働者1人当たり11万円

いずれも前年度に比べ減少しています。また、監督指導の対象となった企業では、賃金不払残業の解消のために様々な取組みが行われています。

その一つとして、ある金融業の取組事例が以下のとおり紹介されています。

◆賃金不払残業の状況

- 割増賃金が月10時間までしか支払われないとの労働者からの情報を基に、労基署が立入調査を実施。
- 会社は、自己申告(労働者による労働時間管理表への手書き)により労働時間を管理していたが、自己申告の時間外労働の実績は最大月10時間となり、自己申告の記録とパソコンのログ記録や金庫



の開閉記録とのかい離が認められたことから、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。

◆企業が実施した解消策

- 会社は、パソコンのログ記録や金庫の開閉記録などを基に労働時間の実態調査を行った上で、不払い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みを実施した。
 - ① 支店長会議において、経営陣から各支店長に対し、労働時間管理に関する不適切な現状およびコンプライアンスの重要性を説明し、労働時間管理の重要性について認識を共有した。
 - ② 労働時間の適正管理を徹底するため、自己申告による労働時間管理を見直し、ICカードの客観的な記録による管理とした。
 - ③ ICカードにより終業時刻の記録を行った後に業務に従事していないかを確認するため、本店による抜き打ち監査を定期的実施することとした。

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しています。

制度運用強化により在留資格取消件数が過去最多に～出入国在留管理庁調査

出入国在留管理庁（入管庁）は、平成 30 年度の在留資格取消件数を発表しました。取消件数は 832 件で、過去最多だった前年度の 385 件を更新し 2 倍以上の増加となりました。

◆在留資格別、国籍・地域別の内訳

在留資格別に取消件数をみると、「留学」が 412 件（全体の 49.5%）、「技能実習」が 153 件（18.4%）、「日本人の配偶者等」が 80 件（9.6%）と続いています。「留学」と「技能実習」で約 7 割を占め、件数も前年より大幅に増加となりました。

国籍・地域別では、ベトナムが 416 件（全体の 50.0%）、中国が 152 件（18.3%）、ネパールが 62 件（7.5%）と続いています。

◆大幅増加の理由

在留取消件数が倍増した理由として、平成 28 年に出入国管理及び難民認定法（以下、「入管法」という）の改正で在留資格取消制度が強化されたことが挙げられます。改正では、「在留資格に応じた活動を行っておらず、かつ、他の活動を行い又は行おうとして在留していること」（入管法第 22 条の 4 第 1 項 5 号）の取消事由が新設されました。

その結果、「留学生が学校を除籍された後に、アルバイトを行って在留していた」「技能実習生が実習実施先から失踪後に、他の会社で稼働して在留していた」などの事例で在留資格の取消しができるようになり、今回の調査では 216 件が適用となりました。

また、最も多かった取消事由は、「在留する者が在留資格に応じた活動を 3 月（高度専門職は 6 月）以上行わないで在留していること」（入管法第 22 条の 4 第 1 項 6 号）で、384 件でした。具体的な事例として、「留学生が学校を除籍された後に、3 か月以上本邦に在留していた」「技能実習生が、実習先から失踪後、親戚宅に身を寄せ、在留資格に応じた活動を行うことなく、3 か月以上本邦に在留していた」などが挙げられます。

◆留学生、技能実習生を受け入れる側の問題

在留資格取消件数が増加となった一方で、留学生を受け入れる悪質な教育機関の存在や、低賃金や賃金不払い、長時間労働による技能実習生の失踪の増加などが問題として挙げられています。それらに対して、教育機関の留学生の在籍管理の徹底や実習先企業への不正防止強化等も現在進められています。

【法務省「平成 30 年の「在留資格取消件数」について】

<http://www.moj.go.jp/content/001303052.pdf>

働く人の睡眠問題～睡眠不足は生産性を低下させる？

厚生労働省は、9 月を「健康増進普及月間」と定め、生活習慣の改善の重要性について国民 1 人ひとりの理解を深め、さらにその健康づくりの実践を促進するためとして、啓発普及活動を全国的に行っています。今年「睡眠」をテーマに、「睡眠啓発イベント」も開催するようです。労働者の睡眠・休養の問題は、個人の健康のみならず、会社の生産性にも影響を与えるものとして無視できないものです。

◆日本人の睡眠時間は世界的にも短い

OECD（経済協力開発機構）による 2018 年の国際比較調査によれば、加盟国中、日本は最も睡眠時間が短いそうです。OECD 平均が 8 時間 25 分である一方、日本は 7 時間 22 分と 1 時間も短いという結果となっています。

また、厚生労働省が 2016 年に公表した「国民健康・栄養調査」の結果では、1 日の平均睡眠時間は、男女とも「6 時間以上 7 時間未満」とする割合が最も多く、6 時間未満という者の割合が年々増加していることが指摘されています。

◆睡眠不足によって生産性やメンタル異常を感じる人は 80%以上

睡眠・体内時計ベンチャーの株式会社 O：（オー）が、企業向け睡眠支援サービス O：SLEEP から取得した客観的睡眠データを元に行った日本人の睡眠時間の不足の実態調査によると、睡眠に対して不満を持っているのは全体の約 7 割で、睡眠不足による生産性の低下やメンタル異常を感じる人も、割合はいずれも全体の約 85% という結果が出たそうです。

◆職場ぐるみの取組みが求められる

厚生労働省は、睡眠分野における国民の健康づくりのための取組みとして、「健康づくりのための睡眠指針」というものを策定しています。そのなかでも、睡眠不足による作業効率の低下が指摘されており、睡眠時間確保のための職場ぐるみの取組みが大切であると述べています。最近では、社内に昼寝スペースを設けたり、睡眠に関する社内研修を実施したりするなど、「睡眠・休養」をテーマに生産性向上や働き方改革に取り組む企業も増えています。忙しい職場ですぐに対策を講じることは難しいかもしれませんが、生産性の向上という観点から、睡眠・休養への取組みを検討してみたいかがでしょうか。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは… チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185