

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

鶴留社労士事務所だより

うんがいそうてん 雲外蒼天

2019年10月号

老後 2,000 万円問題で改めて退職金制度に注目？

◆若者の間で資産形成への関心高まる

人生 100 年時代を迎え、退職後の収入が公的年金だけでは、老後資金が 2,000 万円不足するという、いわゆる「老後 2,000 万円問題」が大きく取り上げられたことで、自分の老後のお金に関心を持つ若者が増え、証券会社の開催する投資セミナーに多くの人が集まっているそうです。

◆日本人の5割超が現在の資産や貯蓄に不満足？

内閣府が 8 月 30 日に公表した 2019 年度の「国民生活に関する世論調査」結果によれば、現在の資産や貯蓄について「不満」「やや不満」と答えた人の割合は計 54.3%で、前年より 2.1 ポイント増えました。

一方、現在の所得や収入に「不満」「やや不満」は 0.8 ポイント減の計 45.6%で、所得や収入については 3 年連続で「満足派」が「不満派」を上回る結果となっています。

内閣府政府広報室によると、資産や貯蓄に関する不満が高まった理由に、「老後 2,000 万円問題」が影響した可能性はあるということです。

◆個人型確定拠出年金の制度見直しで「安心」をアピール？

そうしたなか、厚生労働省の社会保障審議会企業年金・個人年金部会で検討された、個人型確定拠出年金（以下、「iDeCo」という）の制度見直し案にも関心が高まっています。

同部会では、すべての会社員が iDeCo に加入できるようにするとともに、現在の 60 歳から 65 歳へと加入可能年齢を引き上げる等の見直しを含む改正法案を、来年の通常国会に提出することを目指すとしています。

◆iDeCo を活用した退職金制度で、若者の採用・定着を目指す

公的年金の所得代替率が現役世代の 5 割程度となることを目標として公的年金制度が運用される以上、**ビジネスパーソンが老後資産の形成のため何らかの自助努力をすることは、もはや不可欠です。**

上記の制度見直しでは、iDeCo のみに限らず企業型確定拠出年金についても、企業の事務負担を軽減したり導入のハードルをより低くしたりする等が検討されています。

現在、従業員数 300 人以下の中小企業で一時金や年金のかたちで退職給付を支給する企業の割合が年々下がっていますので、こうした見直しを機に従業員の資産形成を支援する仕組みを導入し、**若者に長く安定して働いてもらえる会社という魅力をアピールできるようにしてみたいかがでしょうか。**

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時間となっており、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。

高齢者の労働災害が増加しています！改めて考えたい「高齢者が働きやすい職場づくり」

◆労災発生件数の4分の1は高齢者

定年延長や、人手不足を背景として、働く高齢者が増えています。現在では、65歳以上の労働者は、労働力人口の12.8%を占めています。

このような状況にあって、働く高齢者の労働災害が問題となってきました。厚生労働省「労働災害発生状況」によれば、2018年に労災に遭った60歳以上の労働者は、前年比10.7%増の3万3,246人で、労災全体の4分の1を占めています。

◆高齢者の労災を防ぐためのカギは「転倒防止対策」

60歳以上の労働災害の中でも目立つのは転倒事故で、37.8%を占めます（全世代では転倒による労災事故は25%程度）。転倒防止対策が、高齢者の労働災害減少のカギとなるといえます。

転倒は、段差でつまずいたり、バランスを崩してしまったりすることにより起こります。特に高齢者の場合、下肢の筋肉の衰えが影響して、転倒しやすくなるものと考えられています。また、年齢を重ねるとともに、視力や握力、バランス保持能力といった身体機能は低下しますが、こうした身体機能・認知機能の低下に気がつかず、自分では「できる」と過信して無理な動作をしてしまうことも、転倒の原因となります。

職場内の段差を極力なくす、通路を整頓して通行しやすくするといった対策を講じるとともに、実際の身体機能と本人の認識のズレを正すためのチェックを受けてもらうことも効果的といえるでしょう。

◆これからも増え続ける

「働く高齢者」のために

政府は現在、「希望する人が70歳まで働ける機会の確保」を努力義務として企業に課す方針を打ち出しています。働く高齢者がますます増えることが想定される中、高齢者が安心して働くことのできる職場づくりが必要となります。

働く高齢者の労働災害を防ぐため、安全確保に取り組む中小企業を対象とした助成制度も新設される見込みです。この機会に、改めて、働く高齢者のための環境整備について考えてみませんか。

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、「留学生在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、「留学生在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、教育機関の留学生在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>

求人票と労働条件の食い違いが減少

◆4年連続の減少

厚生労働省の発表によると、求人企業がハローワークに提出する求人票の内容と実際の労働条件が食い違っている件数が、6,811件（2018年度）となり、前年度から20%も減少したそうです。2014年が1万2,252件だったそうなので、ほぼ半減となっています。

◆食い違いの内容

食い違いの内訳をみると、多い順から「賃金」「就業時間」「職種・仕事の内容」となっており、産業別では多い順から「医療・福祉」「卸・小売り」「製造業」となっています。

◆改正職業安定法 2018年1月1日施行

このように食い違いが減少している理由のひとつに、職業安定法の改正（昨年1月の施行分）があるようです。ここでその内容を改めて確認しておきましょう。

(1) 労働条件変更の際の明示義務

(2) 求人票等による募集時の明示時効の追加

① 使用期間に関する事項

② 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称

③ 裁量労働制を採用する場合はその旨

④ いわゆる固定残業代を採用する場合の

・固定残業代算定基礎である労働時間数（固定残業時間）および金額

・固定残業代を除外した基本給の額

・固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと

・労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨

(3) 罰則等の強化（虚偽の条件によりハローワーク等で求人申し込みを行った場合や、自社のホームページ等でも労働条件の明示義務等に違反している場合について、罰則・指導監督の強化）

労働条件変更等の明示義務の具体例や求人票のサンプルなどは、厚生労働省のリーフレットが参考になります。人手不足は落ち着いたところも多いようですが、業種によってはまだまだ猫の手も借りたい場合も多いでしょうから、求人につながるトラブルは少しでも避けたいところですね。

【厚生労働省リーフレット】

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171017_1.pdf

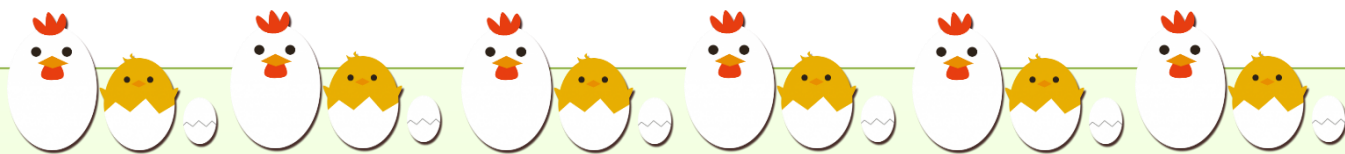
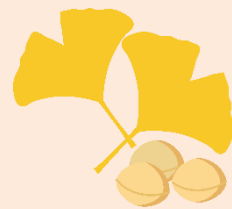
10月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]



社労士のタマゴ

私たち社労士の組織には、全国組織(連合会)、都道府県単位の組織(県会)、地域単位の組織(支部)があります。

先日、連合会からの依頼で、社労士試験に合格して社労士登録をしていない方々を対象に研修を行いました。

受講生は北海道から沖縄まで様々な場所から参加していて、20代~70代の幅広い年齢層でした。皆とても勉強熱心で、誰も居眠りをせず、休憩時間に質問にきたりと凄いいエネレギーで、こちら講師として気持ちが入りました。

できるだけこれから役に立つように、試験勉強だけでは分からない実務の基所などについてお話しました。試験勉強が実務に役立つのはほんの一部にすぎず、現実にかかる問題は法律をそのまま適用しても解決しないケースがほとんどです。本当の基は経験から身につけるしかないのかもしれませんが、何か少しでも私の話が役立つことを願います。

社労士登録後はライバルになりますが、同時に仲間でもあるので、一緒に頑張っていけたら良いなと思いました。

十数年前の自分を重ねて初心に戻る良い機会になりました。

鶴留

