



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F
 TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035
 姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
 TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040
 URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
 発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

<代表 庄司 茂 より一言>



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。在留取消件数が倍増した理由として、平成 28 年に「入管法」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」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」で、384 件でした。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。

高齢者の労働災害が増加しています

◆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、平成 30 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 の件数を占めています。

◆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、そのまま高齢者の労働災害減少のカギとなります。

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

らうことも事故防止に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。

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（平成 30 年度）となり、前年度から 20% 減少したそうです。平成 26 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。

食い違っている内容の内訳をみると、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

このような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（平成 30 年 1 月施行）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事項の追加

- ① 試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、等

(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の申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)

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人が足りない状況が続いているということ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。

監督指導による賃金不払残業の是正

◆平成30年度監督指導による賃金不払残業の是正結果

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。

以下は、**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。

- (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乖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。

これはあくまでも一事例に過ぎませんが、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。

労基署の調査では、労働時間に関するもののほか、**管理監督者として取り扱っている従業員が労働基準法で認められた範囲であるか**について指導が行われるケースがあります。具体的には、労基署が職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金の処遇等を確認した上で、企業に対して、管理監督者の範囲を見直し、適正ではない疑いがあるときは、必要な改善を図るよう指導が行われています。自社の取扱いを確認し、問題があれば改善しましょう。

<事務所からのご案内>

9月に開催の「働き方改革関連助成金相談会」は、ご好評をいただきありがとうございました。

■10月のミニセミナーのお知らせ

「働き方改革」関連ミニセミナー(同一労働同一賃金)

10月24日に行います「同一労働同一賃金ミニセミナー」では、対応を検討しておくべき正社員と非正規従業員との待遇の格差や、待遇差が認められる場合・認められない場合などについても解説いたします。