

■労働関係指標

| | | | |
|-----------------|---|--------|---|
| 完全失業率 | 6月の完全失業率(季節調整値) 2.8% (前月差0.3ポイント低下) | 有効求人倍率 | 有効求人倍率(季節調整値) 1.51倍 (前月差0.02ポイント上昇) |
| 就業者数 (季節調整値) | 6,531万人 (前月差12万人増加) | 定期給与 | 現金給与総額(原数値) 429,686円 (前年同月比0.4%減) |

トピックス 1. 長時間労働が疑われる事業所に対する監督指導結果公表

昨年(平成28年)度の監督指導結果が公表されました。調査対象となる時間外労働の基準が月100時間から80時間へ引き下げられたことにより、対象事業場数が平成27年度に比べ2倍以上増加しました。

| | | 平成28年度4~3月 (月80超対象) | 平成27年度4~3月 (月100超対象) | |
|-------------------|--|------------------------|-------------------------|--------------|
| 監督指導の 実施事業場 | 監督実施事業場 | 23,915 | 10,185 | |
| | うち、労働基準法などの法令違反あり | 15,790(66.0%) | 7,798(76.6%) | |
| 主な違反内容 | 1 違法な時間外労働があったもの | 10,272(43.0%) | 5,775(56.7%) | |
| | うち、時間外労働の実績が最も長い労働者の時間数が | 1か月当たり80時間を超えるもの | 7,890(76.8%) | 4,445(76.9%) |
| | | 1か月当たり100時間を超えるもの | 5,559(54.1%) | 3,467(60.0%) |
| | | 1か月当たり150時間を超えるもの | 1,168(11.4%) | 714(12.4%) |
| | | 1か月当たり200時間を超えるもの | 236(2.3%) | 145(2.5%) |
| | 2 賃金不払残業があったもの | 1,478(6.2%) | 988(9.7%) | |
| | うち、時間外労働の実績が最も長い労働者の時間数が1か月当たり80時間を超えるもの | 909(61.5%) | 601(60.8%) | |
| | 3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの | 2,355(9.8%) | 1,515(14.9%) | |
| 主な健康障害防止に関する指導の状況 | 1 過重労働による健康障害防止措置が不十分のため改善を指導したもの | 20,515(85.8%) | 8,322(81.7%) | |
| | うち、時間外労働を80時間以内に削減するよう指導したもの | 14,012(68.3%) | 6,170(74.1%) | |
| | 2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの | 2,963(12.4%) | 1,853(18.2%) | |
| | うち、時間外労働の最も長い労働者の時間数が1か月当たり80時間を超えるもの | 1,313(44.3%) | 829(44.7%) | |

厚生労働省「平成28年4月から平成29年3月までに実施した監督指導結果」より

Point1 違法な長時間労働 (43.0%)

具体的な監督指導事例では、「36協定の不適切な運用」や、「労働時間の自己申告記録とパソコンのログオフ記録との間の乖離について実態調査を行った結果、違法な時間外労働が確認され、さらに過小に申告された労働時間分の割増賃金を支払っていない」などについて指摘されています。

労働時間の適正把握に関しては、今年1月に新たにガイドラインが公表され、労働時間を自己申告で管理する場合のとるべき対応等が示されています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

Point2 健康障害防止対策不十分による改善指導 (85.5%)

対象事業所の増加により違反割合が昨年比減少となっている中、法令違反ではないものの、健康障害防止対策不十分として改善を指導された事業所の割合が増加しています。

1か月あたりの時間外労働が80時間を超え、労働者から疲労の蓄積が認められる申出があった場合医師による面接指導またはそれに準ずる措置を行うよう努めなければなりません。(100時間超の場合は義務。)

脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間、または発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があります。最近では長時間労働による精神疾患の発症も問題視され、政府は今後も調査を積極的に行う方針を掲げています。これを機会に36協定の運用や労働時間の把握などに問題がないかの再点検と、労働時間削減の具体的取組みについて検討してみることをおすすめいたします。

Topics 2. 最低賃金と平均賃金について

先日、平成 29 年度の最低賃金の改定目安平均額が 25 円と公表されました。これは、平成 14 年度以降で最高額となる引き上げ額です。東京においても平均以上の改定が想定されており、最低賃金は 958 円程度になる予定です。

さて、最低賃金のように、〇〇賃金と言われるものに、平均賃金というものもあります。今回は最低賃金と平均賃金について解説したいと思います。

最低賃金

【定義】 国が定めた最低限度の賃金。使用者は最低賃金額以上を支払わなければなりません。

【対象となる賃金】 毎月支払われる基本的な賃金で、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが対象となります。

- (1) 臨時に支払われる賃金
- (2) 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- (4) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

【計算方法】 月給者の場合：上記対象となる賃金月額 ÷ 1 か月平均所定労働時間 ≥ 最低賃金額（時給額）

平均賃金

【定義】 労働基準法等で定められている手当や補償、減給制裁の制限額（解雇予告手当、休業手当、災害補償、減給制裁等）を算定するときなどの基準となる金額です。

【計算方法】 事由の発生した日以前 3 か月間に、その労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数（暦日数）で除した金額。

【対象となる賃金】 算定期間中に支払われる、賃金のすべてが含まれます。通勤手当、精皆勤手当、通勤手当も含まれ、また、現実に支払われた賃金だけでなく、賃金の支払いが遅れているような、未払い賃金も含めて計算されます。6 か月通勤定期なども 1 か月ごとに支払われたものと見なして算定します。なお、次の賃金については賃金総額から控除します。

- (1) 臨時に支払われた賃金（結婚祝金、弔慰金、見舞金等）
- (2) 3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- (3) 労働協約で定められていない現物給与

Topics 3. 日本人家政婦という世界

海外赴任者の処遇を決定する際によく参考にされる国連職員の生活物価指数（2016 年 8 月時点）によれば、東京を 100 とした場合で香港は 109.5 で東京を超え、シンガポールは 84.6、北京でも 81.0 に達しています。既に中国は国全体の GDP で日本を超えており、その急速な経済成長の一側面と言えるでしょう。

また、先月には、中国の富裕層に関する興味深い報道がなされました。中国政府がフィリピン人の住み込み家政婦への就労規制を大幅に緩和し、上海など複数の大都市で受け入れる方針であり、例えば上海で就労する場合、月額平均給与を 1 万 3000 元（約 22 万円）に設定する案を中国・フィリピン両政府が協議している、というものです。シンガポール駐在の新聞記者の友人から、富裕層に一番人気のある家政婦はフィリピン人で月給も高く、それは払えないという層が、マレーシア人、インドネシア人、ミャンマー人の順で雇うという話を聞きましたが、それを裏書するような報道だと思いました。

日本では、「家政婦」という就労ビザは存在せず、駐日大使館外交官や高度専門職の外国人などが雇用する「特定活動」ビザが例外的に認められています。最近では、横浜など国家戦略特区において、日本人の家庭でも就労できるようになりました。ただ、日本人で、20 万円を超える月給を家政婦に払える世帯は多くないのが現状です。つまり、国家全体のマクロのみならず、家計というミクロでも、中国には相当数の富裕層が既に存在していることとなります。

実際、私が仕事で接する中国の方々も、昔は政府関係者が殆どでしたが、最近では純粋なビジネスマンと呼べる職種の方が増えました。そして彼ら / 彼女らの多くは、欧米や日本の一流大学を卒業して、高度な知識とビジネスマインドを持っています。そして日本には技術やサービスなどでまだまだ優れた点があるとして、ある意味日本企業より積極的に日本企業に投資したり、日本人の雇用を行っています。以前は日本で日本人を採用する中国企業は、飲食店などを除くと国営企業や大企業でしたが、最近はそれら大手に限られません。

在日中国人幹部の自宅で、日本人が家政婦として働くような将来は、目の前に来ているような気がします。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《長月》コスモスの季節になりました

暑い夏もひと段落し、秋の訪れが待ち遠しい季節となりました。秋を象徴する花といえば、「コスモス」です。私の住む町でもコスモスがきれいに咲く川沿いがあり、毎年色とりどりのコスモスに癒されています。

コスモスの名前の由来は、ギリシャ語の「kosmos、cosmo（調和、秩序）」が語源とされています。花言葉にも「調和」という意味があり、多くの人に愛されています。

また、漢字で書くと「秋桜」と書くこともありますが、なぜこの

漢字表記かご存知ですか？ 実は、この表記は「当て字」で、歌手・山口百恵さんの「秋桜（コスモス）」(1977 年)が発売され大ヒットした後、漢字での表記も一般的となったようです。「秋に咲く桜」という表現が似合う、かわいらしく華やかな花だだと思います。

秋は、夏の勢いも去り、少し寂しい季節のように思われますが、自然豊かな季節ともいえます。今年も散歩しながらコスモスを楽しみたいと思います。(松)



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>

