

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page	
1	該当者はいませんか？ 1月より65歳以上も雇用保険の適用対象に
2	特集 「手当は含める？」 「月給制の場合は？」 今すぐチェック！ 最低賃金Q&A
4	TOPICS ●「配偶者控除が廃止されたら 働く時間を増やす」が5割弱 ●厚生労働省が 「無期転換ポータルサイト」を開発 ●ミドルの自己投資「月1～3万円」が最多
6	すっきりわかる。労災保険 海外に出張・駐在中のケガは 労災が適用される？
7	人事労務の法律ミニ教室 退職時に制服を返却しない。 給与から制服代を引いてもいい？
8	正しく知ろう。労働時間 持ち帰り残業は労働時間？
8	労務ひとこと 年間平均給与は420万円。 前年比1.3%増

該当者はいませんか？

1月より65歳以上も雇用保険の適用対象に

雇用保険法が改正され、来年1月1日より、これまで雇用保険の適用除外であった65歳以上の人にも雇用保険が適用されるようになります。

* * * * *

これまで、65歳に達する前から引き続き雇用されている人だけが65歳以降も雇用保険の被保険者となり（図のA）、65歳以上で新たに雇用された人は雇用保険の適用除外となっていました（図のB、C）。

しかし、平成29年1月1日からは、65歳以上で新たに雇用された人も雇用保険の加入対象となります。

これにともない、これまでの「高年齢継続被保険者」という名称は、65歳以上の新規加入者を加え「高年齢被

保険者」に変わります。

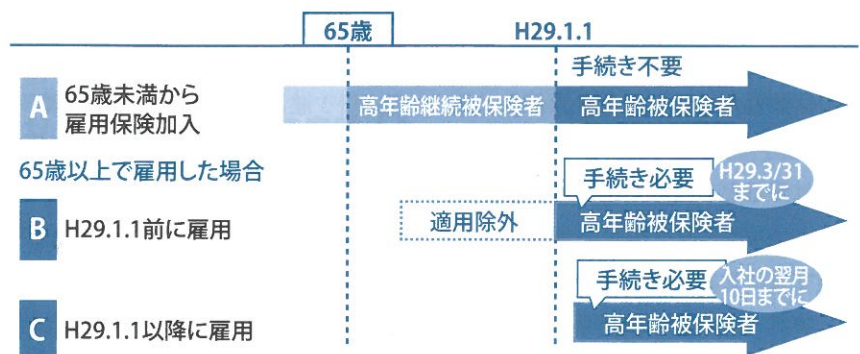
手続きが必要になる人は

図のAの人については自動的に切り替わるため手続きは不要です。図のBの人については平成29年3月31日までに加入手続きが必要です。事業主や労働者の希望の有無にかかわらず、要件に該当すれば必ず加入しな

ければなりません。

来年1月1日以降に新たに65歳以上の人を雇い入れた場合もちろん、加入手続きが必要です（図のC）。その場合は、入社日の翌月10日までに提出する必要があります。

なお、高年齢被保険者の保険料の徴収は、平成31年度までは免除となります。



特集 「手当は含める?」「月給制の場合は?」

今すぐチェック! 最低賃金 Q & A

近年、最低賃金の大幅な引き上げが続いています。最低賃金を下回る人がいないか、いま一度確認していただきたいところです。ただ、最低賃金をチェックする場合、手当はどこまで含めていいのかわかり、月給制の場合はどのように計算するのかなど、わかりにくい点もあります。ここでは最低賃金についてよくある疑問をまとめました。

Q 通勤手当を含めて最低賃金以上になっていれば大丈夫?

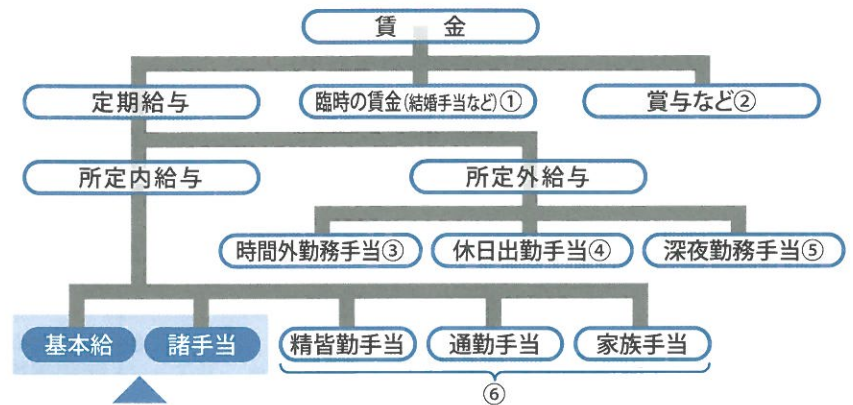
最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。最低賃金を計算する場合は、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが対象となります。

【最低賃金の対象とならない賃金】

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ② 1箇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 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

これを図であらわすと右上のようになります。基本給のほか役職手当や住宅手当などの諸手当は含めて計算して良いのですが、所定内給与の中でも「⑥ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当」の3つは除外しなければなりません。

「住宅手当」は含めるのに「家族手当」は除外するという点が間違いやすいポイントです。「固定残業手当」は右上の図で言うところの「諸手当」ではなく、実質「③時間外勤務手当」ですか



この部分が最低賃金の対象

厚生労働省「必ずチェック最低賃金」より

ら除外しなければなりません。

Q 最低賃金が上がったのに気づかず、2ヵ月ほど最低賃金より少なくて払っていた…

最低賃金額未満となっていた期間分の差額をさかのぼって支払わなければなりません。

新しい最低賃金がいつから適用されるか（「発効日」といいます）は都道府県ごとに異なります。例えば東京都の場合、10月1日が発効日ですから10月1日以降の労働分から改定後の最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。

Q 障害者や学生アルバイトは最低賃金を下回ってもいい?

最低賃金は、事業場で働くすべての労働者に適用されます。臨時社員・パートタイマー・アルバイト・嘱託などの

雇用形態には関係ありません。

ただし、一部、最低賃金の減額特例が認められる場合もあります。

【最低賃金の減額特例の対象者】

- ④ 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い人
- ⑤ 試の使用期間中の人
- ⑥ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている人のうち厚生労働省令で定める人
- ⑦ 軽易な業務に従事する人
- ⑧ 断続的労働に従事する人

これらに該当するからと言って当然に最低賃金を下回る賃金が認められるわけではありません。監督署に申請書を提出し、労働局長の許可を受ける手続きが必要です。許可を受けずに下回った場合は最低賃金法違反となります。

宿直などは「⑧ 断続的労働」と認められることがありますが、事前に許可申請を忘れないようにしましょう。

Q 試用期間や見習い期間中は最低賃金を下回ってもいい？

先ほどの「減額特例」の対象者の中に「㊤試の使用期間中の人」とあり、減額特例の許可が下りれば最低賃金を下回ってもかまいません。ただし、試用期間の減額特例が認められるケースはかなり限定されていて、あまり一般的ではありません。

見習い期間中は「減額特例」対象者の㊤に該当すると思うかもしれませんが、㊤は職業能力開発促進法 24 条 1 項の認定を受けておこなわれる職業訓練で、さらに細かく限定されています。

菓子職人や調理師、美容師などの業界では見習い期間中は最低賃金が適用されないと誤解している経営者も見受けられます。減額特例に該当するかどうかよく確認する必要がありますし、許可申請も必要です。

Q 最低賃金は時給制の人だけ？ 月給制の人には関係ない？

最低賃金は平成 14 年度より日額表示が廃止され、時間額表示のみとなりましたが、時給制の労働者だけに適用されるものではありません。

月給制の人でも、時間あたりに換算したときに最低賃金を下回る場合は違法となります。

月給制の場合に最低賃金を下回っていないか計算する方法は右上のとおりです。

Q 最低賃金には 2 種類ある？

ニュースなどでよく報道されているのは都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」です。このほかに、特定の産業に定められた「特定最低賃金」(昔の「産業別最低賃金」)があります。

「特定最低賃金」は、都道府県ごとに定められている業種が異なります。例

【最低賃金のチェック方法(月給制の場合)】

$$\text{月給} \div \text{1ヶ月平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$$

計算例《大阪府で働くAさんのケース》

年間所定労働日数 : 250日

1日の所定労働時間 : 7時間30分

大阪府の最低賃金 : 883円

□基本給	90,000円
□職務手当	25,000円
□通勤手当	5,000円
□時間外手当	35,000円
合 計	155,000円

①最低賃金の対象とならない賃金を除きます。

$$155,000\text{円} - (\text{通勤手当}5,000\text{円} + \text{時間外手当}35,000\text{円}) = 115,000\text{円}$$

②この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較します。

$$115,000\text{円} \div ((7.5\text{時間} \times 250\text{日}) \div 12\text{ヵ月}) = 736\text{円} < 883\text{円}$$

最低賃金額を下回り、違法となります。

例えば福岡県の場合、「輸送用機械器具製造業」「総合スーパー」など 10 業種に特定最低賃金が定められています。

「特定最低賃金」が定められた業種の場合は、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」のいずれか高い方の賃金額をクリアしている必要があります。

ただし、その業種で働いていても、主に清掃や片付けの業務をしている人のように基幹的業務以外の人など、特定最低賃金の対象から除外される人もいます。その場合、手続きは必要なく、地域別最低賃金が適用されます。

Q 派遣元と派遣先どちらの都道府県の最低賃金？

例えば、神奈川県の人材派遣会社から東京都にあるオフィスに派遣されている派遣スタッフの場合、派遣先である東京都の最低賃金が適用されます。

Q 複数の店舗を掛けもちするときはこの最低賃金？

チェーン店などで、アルバイトを業務の繁閑に応じて複数の店舗で働かせる場合があります。こういうケースで、働く店舗が複数の都道府県にまたがる場合は、どの地域の最低賃金が適用されるのでしょうか？

例えば神奈川県にある本社で雇用

し、東京都にある店舗に応援に行かせる場合、東京都ではなく神奈川県の最低賃金が適用されます。

さきほどの派遣のケースでは「派遣先」の最低賃金が適用されましたが、派遣でない場合は、応援勤務先ではなく雇用契約上の所属元の最低賃金が適用されます。

Q 違反するとどうなるの？

仮に、労働者と合意して、最低賃金額より低い賃金で契約したとしても、それは法律によって無効となり、最低賃金額で定めたものとみなされます。

監督署の調査が入った場合、最低賃金は必ずチェックされる項目です。最低賃金額を下回る金額しか払っていない場合は、さかのぼってその差額を支払わなければなりません。賃金請求権の消滅時効は 2 年ですから、最大 2 年分をさかのぼって支払いを命じられる可能性があります。

違反を繰り返したり、是正したと虚偽の報告をするなど、悪質な場合は送検されることもあります。

罰則は 2 種類あり、地域別最低賃金に違反した場合は 50 万円以下の罰金、特定最低賃金に違反した場合は 30 万円以下の罰金が定められています。

「配偶者控除が廃止されたら働く時間を増やす」が5割弱

今年9月、「アイデム人と仕事研究所」が「平成28年版パートタイマー白書」を公表しました。これは企業1,428社と女性労働者1,671名を対象に実施した調査結果をまとめたものです。

パートとして働く理由

現在パート・アルバイトとして働いている人に、その働き方を選んだ理由を聞いたところ、「生活と仕事の両立を図りたいから」54.8%と「自分の都合のよい時間や曜日に働きたいから」53.4%が突出していました。生活の時間が確保でき、時間の融通がきくなど、自身に負担なく働ける働き方を好んでいるようです。

正社員で働きたいか

パート・アルバイトとして働いている人に、現在もしくは将来的に正社員で働きたいと思うかを聞いたところ、「働きたい」が43.5%、「働きたくない」

が56.5%でした。正社員で「働きたい」理由は、「退職金や年金が手厚いから」が54.8%で最多となっています。次いで「雇用が安定しているから」51.6%、「他の雇用形態より賃金が高いから」46.5%と続いており、賃金の高さや雇用の安定などを求めていることがうかがえます。

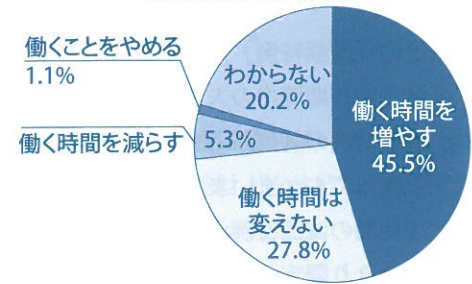
正社員で働きたくない理由

一方、正社員で「働きたくない」理由は、「家事や育児があり働ける時間が限られているから」48.3%、「気楽に働きたいから」45.3%、「扶養の範囲内で働きたいから」43.3%となりました。時間や収入の制限があることや、ゆとりのある生活を送りたいということが大きな理由のようです。

配偶者控除が廃止されたら？

所得税の配偶者控除や国民年金の第

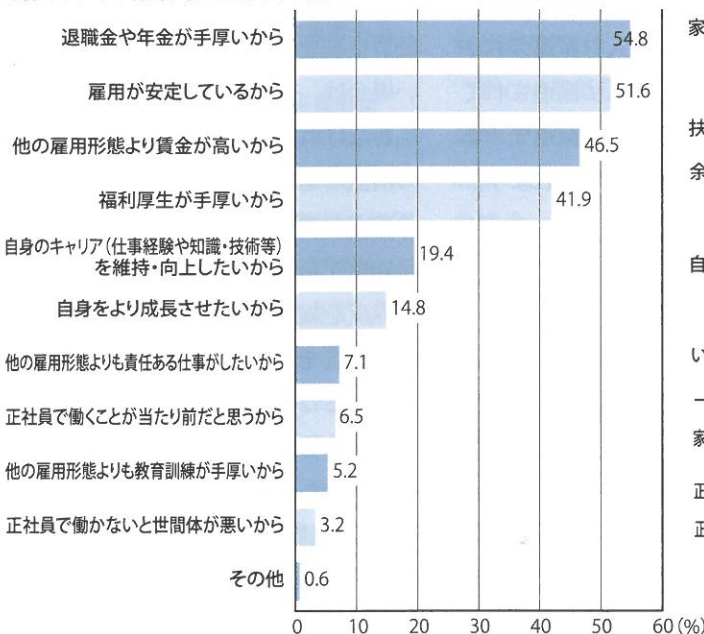
税・社会保険制度の優遇措置が廃止となったら、働く時間をどうするか



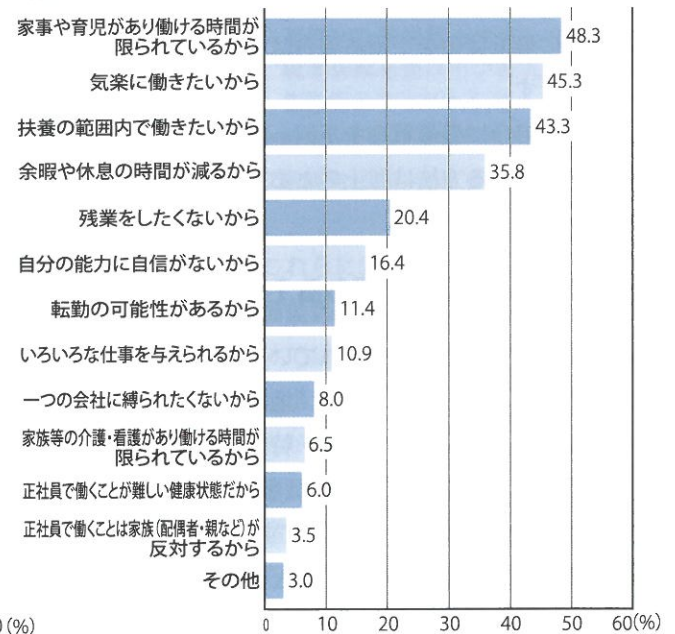
3号被保険者制度など、税・社会保険制度において専業主婦を優遇する措置が女性の就労を阻害しているとして、見直しが検討されています。

パート・アルバイトとして働いている人に、もしこれらの優遇措置が廃止されたら働く時間をどのように変えるかを聞いたところ、最も多かったのは「働く時間を増やす」で45.5%でした。次いで「働く時間は変えない」27.8%、「働く時間を減らす」5.3%、「働くことをやめる」1.1%、「わからない」20.2%となっています。結果からは、税・社会保険制度の優遇措置のために収入を制限されることが、一部のパート・アルバイトには足かせになっていることがうかがえます。

現在もしくは将来的に正社員で働きたいと思う理由〈複数回答〉



現在もしくは将来的に正社員で働きたくないと思う理由〈複数回答〉



厚生労働省が「無期転換ポータルサイト」を開設

厚生労働省は8月31日、「無期転換ルール」の周知や無期転換制度の導入促進に関する情報発信をおこなうため、「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」を開設しました。

無期転換ルールとは

「無期転換ルール」とは、有期労働契約が同じ使用者との間で反復更新され、その契約が通算5年を超えた場合に、有期契約労働者の申し込みにより無期労働契約に転換されるというものです。

法改正がおこなわれた平成25年4月1日以後に新規・更新される労働

契約から適用されるため、早ければ平成30年頃から対象者が出てくることとなります。そこで厚生労働省は、新しい法律の影響が大きく出始める時期が近付いてきたことから、このポータルサイトを使って「無期転換ルール」について広く情報発信をおこなっていくそうです。

準備はできていますか？

Q 有期契約労働者とは？

パートタイマー、アルバイト、契約社員など、契約期間に定めがある社員です。社内の名称にかかわらず、契約期間に定めがある場合は、すべて「無期転換ルール」の対象となります。

Q 臨時的・断続的に短期で働く人は？

一定の契約の空白期間*がある場合のみ、それ以前の契約期間が通算されなくなります。

*6ヵ月（前の契約期間が1年未満のときはその期間の1/2）以上の空白期間が必要

Q 定年後の嘱託社員も対象ですか？

対象となりますが、特例として嘱託期間を無期転換の対象から除外する手続きがあります。

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト
<http://muki.mhlw.go.jp>

<コンテンツ> ○ 無期転換の概要
 ○ 導入のポイント
 ○ 導入企業の事例
 ○ 導入支援策 など

ミドルの自己投資 「月1～3万円」が最多

エン・ジャパンは今年9月、「ミドルの自己投資意識調査」の結果を発表しました。この調査は、同社が運営するサイト「ミドルの転職」を利用する35～59歳のユーザーを対象におこなわれたものです。



自己投資をしている人は65%

自己投資（自分の成長や能力向上のためにお金を使うこと）をしている人は全体の65%。年代別に見ると30代は74%であるのに対し40代は64%、50代は59%と、若い年代ほど自己投資をしている人が多くなっています。

自己投資をしていると回答した人に、ビジネスに関する自己投資に限定して具体的な内容を聞くと、トップ3

に挙げられたのは「知性磨き（読書など）」(41%)、「ビジネススキル磨き（外部セミナー・講習に参加）」(36%)、「資格取得」(34%)でした。

30代は月に10時間未満

自己投資をする理由として挙げられたのは、30代は「転職に備えて」(68%)、40、50代は、「スキルアップのため」(40代：54%、50代：56%)、「今後のキャリアのため」(同：

51%、47%)となっています。

また、自己投資にかけている月間の金額としてもっとも多かったのは「1～3万円」(43%)、次いで「1万円未満」(32%)でした。

自己投資に費やしている時間はグラフのとおりで、30代では月間「10時間未満」、40代では月間「20時間未満」、50代では月間「10時間未満」と「5時間未満」が最多でした。

月間でどれくらいの時間を使っていますか？※複数回答可
 (自己投資をしていると回答した方)

	0%	20%	40%	60%	80%	100%
合計	5%	21%	22%	20%	15%	17%
30代	16%	32%	16%	16%	19%	
40代	6%	19%	15%	23%	18%	19%
50代	8%	28%	28%	17%	8%	11%



海外に出張・駐在中のケガは 労災が適用される？

Q 海外に事務所を開設することになりました。まずは社員を出張させて現地の視察にあたらせますが、その後は3年程度駐在してもらう予定です。もし社員が海外で業務中にけがをした場合、労災保険は適用されるのでしょうか。

A 海外出張中のけがは、特に事前の手続きは必要なく、国内出張の場合と同様労災保険が適用されます。

その後の駐在については、3年の駐在期間が「海外出張」と「海外派遣」のどちらにあたるかによって対応が違ってきます。

海外派遣者の特別加入制度とは

労災保険は本来、国内にある事業場に適用され、そこで働く労働者が対象となる制度です。国内の事業場に雇用される人が「海外出張」に行く場合であれば、特別な手続きをしなくても、国内の事業場の労災保険が適用されます。

しかし、転勤などで海外の事業場で働く人（「海外派遣」といいます）には労災保険が適用されません。このような人については、赴任先の国の災害補償制度の対象となりますが、その内容が十分でない場合もあります。

そこで労災保険では海外派遣される人について特別に任意加入を認めています。これを「特別加入（海外派遣者は第3種特別加入）」といいます。

「海外出張」と「海外派遣」

「海外出張」と「海外派遣」のちがいはどこで判断されるのでしょうか。

表1 海外出張と海外派遣の例

	海外出張の例	海外派遣の例
業務内容	①商談 ②技術・仕様などの打ち合わせ ③市場調査・会議・視察・見学 ④アフターサービス ⑤現地での突発的なトラブル対処 ⑥技術習得などのために海外に赴く場合	①海外関連会社（現地法人、合併会社、提携先企業など）へ出向する場合 ②海外支店、営業所などへ転勤する場合 ③海外でおこなう据付工事・建設工事（有期事業）に従事する場合（統括責任者、工事監督者、一般作業員などとして派遣される場合）

短期のものが出張で、長期のものが派遣と考えてしまいがちですが、実は期間の長短は関係ありません。

「海外出張者」は、単に働く場所が海外にあるだけで、国内の事業場に所属し、国内事業場の使用者の指揮に従って勤務する労働者です。一方「海外派遣者」は、海外の事業場に所属して、海外の事業場の使用者の指揮に従って勤務する労働者等です。

勤務の実態によって総合的に判断されますが、一般的ながいを例示すると表1のようになります。

特別加入する場合は監督署に申請

海外派遣者として特別加入する場合は、表2のいずれかにあてはまっている必要があります。

新たに加入するだけでなく、すでに海外に派遣されている人も加入できます。ただし、現地で採用された人や単なる留学を目的として派遣された人は加入できません。

手続きは、労働基準監督署に「特別加入申請書」を提出しておこないます。中小事業の代表者などとして派遣される人については、派遣先の資料の添付も必要となります。

海外で業務災害にあい治療を受けた場合、本人がいったん医療費全額を支払い、後日、現金給付として一定の払

表2 特別加入できる人

- ①日本国内の事業主*から海外支店、工場、現地法人など海外でおこなわれる事業に労働者として派遣される人
- ②日本国内の事業主*から、海外にある中小規模の事業に事業主等として派遣される人
- ③開発途上地域に対する技術協力のために派遣される人

※有期事業を除きます。

い戻しを受けることになります。現地の領収書、診療明細、日本語翻訳文などを添付して申請手続きをします。

判断に迷うときは

海外出張と海外派遣の区別は難しく、最近の裁判例でも、海外現地法人の代表であった赴任者についてこの点が争われたものがあります。

1審の地裁判決では現地法人の独立性を重視し、赴任者を「海外派遣者」と判断しましたが、高裁では、与えられていた裁量が限定的であり、日本国内の本社の指揮命令に従って勤務していた実態を重視し、「海外出張者」に該当するとの判決がでています。

「海外派遣者」にあたるにもかかわらず特別加入していないと、労災の適用が受けられません。社員が「海外派遣者」にあたるか判断に迷う場合は事前に確認が必要でしょう。



退職時に制服を返却しない。 給与から制服代を引いてもいい？

Q 退職したアルバイトが制服を返さないことがあります。催促するのも面倒ですから、返却しないときは最終の給与を支払う際に制服代を差し引くことにしようと思っています。

それと、アルバイトに注意を促す意味でも、就業規則に制服を返却しない場合は給与から差し引く旨の規定を設けようと思います。何か問題はありますか？

A 給与から一方的に損害額を差し引くことは、法律の定める「全額払いの原則」に反するため認められません。ただし、本人の「自由な意思」により同意を得ておこなうのであれば、差し引くことも許されています。

労働者にとって給与は大切なものですから、安易に差し引くことは考えない方がよいでしょう。まずは、面倒でも繰り返し返却を促し、紛失など返却できないという事態になれば、同意を得た上で給与から控除することもできるでしょう。

「全額払いの原則」に反する

賃金は、労働基準法により、原則としてその全額を支払うよう定められています。ただし、源泉所得税など法律で定められているものや、社宅家賃、旅行積立金などを労使協定を結んだうえで控除することは許されています。

裁判例によれば、労働者の同意を得ておこなう給与からの控除は、この法律に違反しないとされています。ただしこの裁判例によれば、労働者の同意

が「自由な意思」によるものでなければならぬといっていますから、強要したものではないと客観的に判断できることが望ましいといえます。そのため、給与から控除することについては、同意書を取っておくべきですし、その同意書を書かせる過程でも無理やり書かせたと思われないように注意すべきなのです。

このように、給与から控除することも、結局、労働者と返却について話をしなければならぬのですから、簡単ではありません。

「賠償予定の禁止」の定め

では、制服代を差し引くことを就業規則に定めることも可能なのかというと、労働基準法では、「賠償予定の禁止」といって、あらかじめ損害賠償の額を定めるなどの契約を禁止しています。たとえば、「〇カ月以内に退職した場合は〇万円支払う」などとすれば、労働者は辞めたくても辞められず労働を強制されることになるからです。

ただし、この法律は、実際に起きた損害の賠償まで禁止するものではありませんから、労働者に制服代の賠償を求めることができないわけではありません。「制服、その他会社の備品等を紛失、毀損した者には、損害の賠償を求めがある」などと、就業規則に注意をするための記述をすることはできるでしょう。

損害賠償はいくらか

具体的に、どれくらいの損害賠償を求められるか問題です。結論からいうと、新品の制服代として満

額を請求することはしない方がよいでしょう。

制服は、多少なりと使用されているのですから新品のものよりも価値が下がっていると考えられるべきでしょう。さらに、損害の額を算定できたとしても、その全額を労働者に負担させるべきではありません。過去の裁判例を見ても、使用者は、労働者が働くことによって利益を得ているのですから、そこから生じるリスクも負担すべきと考えられているからです。

どれくらい損害賠償を減額するかは、労働者の過失の程度、地位、職責、労働条件、そして使用者の予防策、保険などの損失分散策などから判断されます。裁判例では、損失の10分の1としたものもあります。まれに満額が認められたものもありますが、横領などよほど悪質なケースに限られています。

* * * * *

以上のように、給与から損害額を差し引くことは、労働者の同意があれば可能です。しかし、会社の評判を落としたり、トラブルになることなどを避ける意味では、制服や備品等の持ち帰りを禁止するなど、損害が発生しないための工夫も大切なことといえるでしょう。





持ち帰り残業は労働時間？

会社でできなかった仕事を家に持ち帰ってする「持ち帰り残業」というものがあります。持ち帰り残業をした時間は労働時間になるのでしょうか？

使用者の指揮監督下にあるか

労働時間とは、就労のために「使用者の指揮監督下におかれている時間」をいいます。

持ち帰り残業の場合、場所だけで考えると、職場ではなく自宅にいるので「指揮監督下」とは言いえないような気がします。その上、上司が「家で仕上げて来い」と指示したわけでもなく、社員が勝手に持ち帰り、上司がそれを承知していなかったのであれば、それは「労働時間」とは言いえないでしょう。

暗に指示している場合は？

しかし、こういうケースはどうでしょうか？

■「明日の朝までに仕上げるように」と大量の業務を渡しておきながら残業を認めない。

■ 会社にいる時間は来客対応や打ち合わせでほとんど自分の机で作業する時間がなかったのに、期限どおりに企画書が提出された。

1つ目のケースは、上司が「今晚、家で仕上げてこい」と指示しているのと同じことです。この場合は、自宅であっても使用者の指揮監督下におかれていることになります。

2つ目のケースは、上司が指示したわけではありませんが、誰が見ても自宅で企画書を作ってきたことが明らかです。このようなことを放置していると、会社が持ち帰り残業を「黙認していた」と判断される可能性があります。

これらのケースでは、社員から請求された場合、残業代の支払義務が発生するリスクがあるのです。

長時間労働、情報漏えいのリスク

持ち帰り残業をしていることを知りながら放置しておくリスクは残業代の問題だけではありません。

英会話学校の講師が自殺した事件において、帰宅後教材作成をするなど長時間の持ち帰り残業が自殺の原因であるとして労災認定された例があります。

恒常的な持ち帰り残業を放置しておく、会社が社員の労働時間を把握できず、健康を害するほどの長時間労働があっても気づかないというリスクがあるのです。

このほか、業務を持ち帰ることで機密情報や個人情報が社外に流出するリスクもあります。



労働ひとこと

国税庁は9月、平成27年分の「民間給与実態統計調査結果」を公表しました。この調査は、民間事業所における給与の実態を明らかにし、租税収入の見積りなどに利用されるものです。

調査結果によると、年間平均給与は420万円となり前年比で1.3%増加しています。給与は、1年間に支払われた月々の給与と賞与の合計で、通勤手当など非課

税分は含まれません。

男女別では、男性521万円、女性276万円と依然格差が大きいのですが、前年比で見ると、男性が

年間平均給与は420万円。前年比1.3%増

1.2%増に対し、女性が1.4%増と、女性の方が増加率がやや高くなっています。

雇用形態別では、正規485万円

(1.5%増)、非正規171万円(0.5%増)となっています。ここでいう「非正規」とは、パートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託などです。

女性、非正規の平均給与が低いことがわかりますが、女性活躍推進法が施行され、非正規労働者の格差解消のため「同一労働同一賃金」についても法整備が検討されています。今後、このような格差は、徐々に縮まることになるでしょう。