

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 真

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 | 営業職など600人に不正適用
裁量労働制では是正勧告 | 6 | すっきりわかる。労災保険
労災保険って、どんなもの？ |
| 2 | 特集 不法就労となっていないか？
外国人を雇う際に注意すべきこと | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
特定派遣事業者の許可申請、
猶予期間の終了迫る！ |
| 4 | TOPICS
●過重労働解消相談ダイヤルに367件の相談
●介護離職を考えたことがある管理職は47.5%
●働き方改革、社員が職場に望むことは？
●学生の7割超がインターンシップに参加 | 8 | 活かしていますか？就業規則
割増賃金の計算式はていねいに規定しよう |
| | | 8 | 労務ひとこと
勤務間インターバルの導入は進むのか |

営業職など600人に不正適用 裁量労働制では是正勧告

昨年12月、大手不動産会社が企画業務型裁量労働制を不正に適用していたとして、労働局からは是正勧告を受けていたことが明らかになりました。

* * * * *

裁量労働制とは、労働時間の管理に従業員の裁量にゆだね、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定めた一定の時間(みなし時間)だけ労働したものとみなす制度です。みなし時間をもとに給与を計算するため、長時間働かせても残業代を支払わなくていい制度と誤解され、不当に利用されるケースが後を絶ちません。

適用できるケースは限定的

裁量労働制には企画業務型と専門業

務型の2種類があり、企画業務型は、本社などの中枢部門における企画、立案、調査および分析の業務をおこなう労働者に適用できるものです。指針において適用対象となる業務の例/ならない例が具体的に示されており個別の営業活動などは対象となりません。

しかし、冒頭の不動産会社では全社員約1,900人のうち、営業職など約600人について企画業務型裁量労働制を不正に適用していました。

専門業務型裁量労働制についても、適用できる業務が法律で細かく指定されていますが、拡大解釈して本来は適用できない業務に適用している例が多く見られます。

また、そもそも裁量的な働き方が許

されていないのに、遅刻控除をおこなうなど会社が労働時間の管理をできているケースもあります。

拡大解釈していませんか？

会社に都合よく解釈して裁量労働制を導入するのはトラブルの元となります。違法な運用となっていた場合、裁判になったときに過去2年分*さかのぼって実際の残業代を支払うことになります。

*過去5年分への延長を検討中。

裁量労働制を導入している企業は、いま一度、違法な運用となっていないかどうか確認してみる必要があるでしょう。

特集 不法就労となっていないですか？

外国人を雇う際に注意すべきこと

人手不足が深刻になる中、外国人労働者の受け入れが拡大されています。特に都市部では外国人が働く姿がよく見られます。しかし、外国人を雇用するにあたっては、守らなければならないルールがあります。ルールを破って働かせると不法就労となり、外国人労働者と事業主の両方に処罰が課されることになります。事業主がルールを理解していないために、知らないうちに不法就労をさせてしまうケースもあるので注意が必要です。ここでは、外国人を雇う際に知っておくべき在留資格と就労のルールについて説明しましょう。

外国人の在留資格とは

日本にいる外国人は誰でも自由に日本で働いてよいわけではありません。法律によって「在留資格」が定められていて、在留資格によって就労できる人・できない人の区別やできる仕事の範囲が決まっています（下表参照）。

外国人の在留資格は大きく2つのグループに区分されています。1つは「一定の身分または地位を有する者」に与えられる在留資格です。具体的には、永住者や日本人の配偶者などがこのグループに該当します。このグループの在留資格には就労の制限がなく、日本人と同様にどんな仕事にも就くことができます。

もう1つは「日本で一定の活動をお

こなう者」に与えられる在留資格です。こちらのグループの在留資格には就労の制限があります。

このグループのうち、就労可能な在留資格を得るためには、専門的な知識・技術を持つ外国人が、日本で専門的な（高度な）仕事に就くことが必要です。単純労働に対しては在留資格は許可されません。また、美容師や保育士など専門的な仕事であっても、該当する在留資格がないという理由で許可されないこともあります。

不法就労となる3つのパターン

外国人を雇用する事業主として一番気をつけなければならないのは、不法就労です。不法就労には次の3つのパターンがあります。

- ①不法滞在者（不法入国者）や在留期限の切れている人（オーバーステイ）が働くパターン
- ②就労が認められていない外国人（短期滞在、留学、家族滞在など）が働くパターン
- ③現在の在留資格で認められた範囲を超えて働くパターン

こうした不法就労者を出さないために、外国人を雇うときにチェックすべきことを見ていきましょう。

①不法滞在者やオーバーステイ

不法滞在者やオーバーステイしている外国人を雇ってしまうことがないように、外国人の在留カードを見て、在留資格と在留期間（満了日）を確認するようにしましょう。不法就労であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には処罰の対象となります。

在留カードを持っていないという人は就労可能な在留資格がない可能性があります。また、在留カードの満了日を過ぎている場合は、その在留カードは無効となるため、これらの人を働かせることはできません（3ページ図参照）。

また、外国人を雇入れた場合は、在留期間が満了する前に在留期間の更新手続きがおこなわれるよう注意してお

類型	在留資格	就労の可否・範囲	収益活動の制限
一定の身分または地位を有する者	永住者 日本人の配偶者等 永住者の配偶者等 定住者	就労に制限がない	収益活動可 (制限なし)
日本で一定の活動を行う者	外交、公用、教授、芸術、宗教、報道	与えられた在留資格の範囲内で就労が認められている	資格外活動の許可があれば許可された活動に限って収益活動可 (外交・公用を除く)
	高度専門職、経営・管理 法律・会計業務、医療、研究、教育、 技術・人文知識・国際業務、 企業内転勤、介護、興行、 技能、技能実習	(活動が一定の範囲に特定されている)	
	文化活動、短期滞在	就労が認められていない (就労不可)	
	留学、研修、家族滞在	指定された活動の内容による	
	特定活動		

かなければなりません。期間が過ぎても更新を忘れたまま働いているとオーバーステイとなってしまいます。更新は本人がおこなうものですが、会社の方でも注意しておきましょう。

②就労不可の外国人

「留学」や「家族滞在」の在留資格の外国人の在留カードには「就労制限の有無 就労不可」と書かれており、原則として働かせることはできません。

ただし、在留カードの裏面の資格外活動許可欄に「許可：原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く」と書かれていれば、その範囲内でアルバイトをすることは可能です。残業も含めてこの時間内に収める必要があります。なお、「留学」の学生については学校の長期休業期間中は1日8時間、週40時間まで働くことが可能です。

もし裏面に何も書かれていなければ入国管理局から資格外活動許可を得るまでアルバイトをさせてはいけません。

観光目的で来日中の外国人の在留資格は「短期滞在」となります。「短期滞在」の人を日本で働かせることはできません。なお、短期滞在者には在留カードが交付されません。

③在留資格の範囲外の仕事

専門的な仕事に就く外国人として在留資格が許可された人でも、その在留資格で認められた範囲を超えて働くと不法就労となってしまいます。

たとえば「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持つ外国人が、工場で単純労働的な業務に従事したり、副業としてコンビニでレジ担当のアルバイトをするといったことは、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で認められた範囲外の仕事ですから不法就労と

就労制限の有無
(裏面も確認)

在留期間(満了日)

日本国政府 GOVERNMENT OF JAPAN		在留カード RESIDENCE CARD	番号 AB12345678CD No.
氏名 TURNER ELIZABETH			
NAME			
生年月日 DATE OF BIRTH	1985年12月31日 Y M D	性別 女 F.	国籍・地域 米国 NATIONALITY/REGION
住居地 ADDRESS 東京都千代田区霞が関1丁目1番1号霞が関ハイツ202号			
在留資格 STATUS	留学 College Student	就労制限の有無	就労不可
在留期間(満了日) PERIOD OF STAY (DATE OF EXPIRATION)	4年3月(2018年10月20日) Y M D		
許可の種類 許可の種類	在留期間更新許可(東京入国管理局長)	MOJ	見本・SAMPLE
交付年月日 DATE OF ISSUANCE	2014年06月10日	交付年月日 DATE OF ISSUANCE	2014年06月10日
このカードは 2018年10月20日まで有効です PERIOD OF VALIDITY OF THIS CARD			
			法務大臣 法務大臣之印

なります。事業主としては、範囲外の仕事をさせないように注意しなければなりません。

事業主も処罰される

不法就労があった場合は、外国人だけでなく、不法就労をさせた事業主も処罰の対象になります。3年以下の懲役または300万円以下の罰金が定められており、両方が科されることもあります。

雇用後はハローワークへ届出を

外国人を雇う際の注意点としてさらに、ハローワークへの届出があります。外国人の雇入れおよび離職の際に、ハローワークへ外国人雇用状況の届出が義務付けられているのです。

外国人が雇用保険に加入する場合は雇用保険の加入手続きの際に備考欄に必要事項を記載すれば、この届出をおこなったこととなります。雇用保険に加入しない場合は、外国人雇用状況届出書を提出しなければなりません。

このほか、外国人が厚生年金に加入する場合は、資格取得届とあわせて「ローマ字氏名届」を年金機構に提出する必要があります。

Q 留学生を新卒採用するには？

外国人留学生を新卒採用したい場合は、在留資格を「留学」から就労可能な資格に変更する手続きが必要です。

在留資格の変更には1～3か月かかります。特に春は入国管理局が混雑するので早めに申請しましょう。

Q 採用を決めた外国人の在留資格が取れなかったら？

採用職種に就くことができる在留資格が取れなければ、採用してもその仕事をさせることができません。ですから、採用選考の段階でその在留資格が許可される可能性のある外国人を選ぶ必要があります。学歴や職歴から許可の見込みがわかるので、事前に弁護士や行政書士など専門家に相談しておくといでしょう。

また、内定通知書に在留資格が許可されなかったときは内定を取り消す旨を記載しておきましょう。

Q 日本国内のほかの会社で働いている外国人が転職してくる場合は？

国内の他社で働いていた外国人であれば、すでに就労可能な在留資格を持っているはずですが、前職とちがう職種で働いてもらう場合は在留資格の変更手続きをしなければなりません。

同じ職種で働く場合でも、自社の採用職種がその人の在留資格で本当に就労可能かどうか確認した方が安全です。入国管理局に「就労資格証明書交付申請」の手続きをしておきましょう。

過重労働解消相談ダイヤルに 367件の相談

厚生労働省が、過重労働解消キャンペーンの一環として昨年10月28日に実施した「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果を公表しました。今回寄せられた相談は合計367件でした。

最も多かった相談内容は「長時間労働・過重労働」に関するものが136件(37.0%)、次いで「賃金不払残業」が110件(29.9%)、「パワハラ」が28件(7.6%)となりました。



家族からの相談が3割

労働者本人からの相談が200件(54.4%)、家族からの相談が106件(28.8%)でした。

相談が多かった業種は「保健衛生業」47件(12.8%)、「商業」45件(12.2%)、

製造業41件(11.1%)などとなっています。

具体的な相談事例には上のようなものがあります。

これらの相談のうち、労働基準関係

相談事例

<長時間労働・過重労働>

医薬品販売会社の販売（商業）【40代、労働者】

普段から1日2時間程度の残業をおこなっているが、18時からの2時間分については賃金が支払われていない。残業は遅いときには4時間から5時間にまで及ぶこともあり、実際の残業時間は月100時間を超えている。

また、土曜日のうちに仕事が終わらないため、日曜日も働いており、休日も確保できていない。

<賃金不払残業>

医療機関の検査技師（保健衛生業）【20代、労働者の家族】

始業前の1時間の残業や終業後の2時間の残業が常態であったが、タイムカードを定時で打刻するよう会社から指示されており、残業代は支払われていない。また、昼の休憩時間も長くても10分程度しか取れていない。

法令上、問題があると認められる事案については、相談者の希望を確認した上で労働基準監督署に情報提供をおこない監督指導を実施するなど、必要な対応をおこなっています。

介護離職を考えたことがある管理職は47.5%

人材サービスのアデコは昨年11月、親族の介護に携わった経験のある管理職(部長職、課長職)600名を対象に実施したアンケートの結果を公表しました。

体力的・精神的な負担

介護経験のある管理職のうち「介護を理由に退職を考えたことがある」人は47.5%。約2割の人は「何度も考えたことがある」と回答しています。退職を考えた理由は「体力・精神的な負担や不安」が20.7%と最も多く、次いで「介護状況の変化、介護を優先したい」が18.2%となっています。一方、退職を考えなかった理由

は「収入面での不安」(26.0%)が最多でした。

介護と仕事の両立における不安

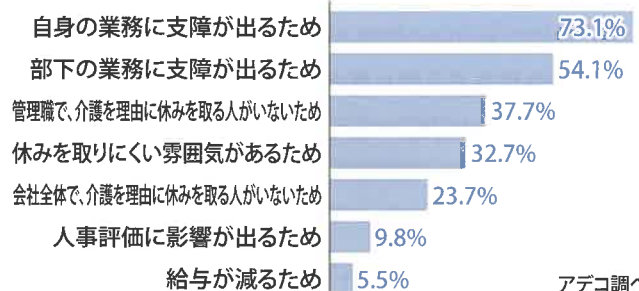
については、77.3%の管理職が不安を感じると回答しています。不安を感じる理由は「精神的な負担がある」(50.4%)が最も多く、「同僚・部下の仕事に影響が出る」(49.8%)、「労働時間が長く、介護に時間を割けない」(47.0%)、「体力的な負担がある」(42.5%)が続いています。

会社の制度は利用しづらい

介護に関連して利用できる会社の制

<制度を利用しづらいと思う理由は何ですか>

(n=379、複数回答)



度が「利用しづらい」と回答した管理職は63.2%と半数以上を占め、その背景には「自身の業務に支障が出る」(73.1%)、「部下の業務に支障が出る」(54.1%)などグラフのような理由があがりました。

自分が介護に携わっていることを「職場の上司」に打ち明けた人は71.8%。「職場では誰にも打ち明けていない」という人も13.3%いました。

働き方改革、社員が職場に望むことは？

日本能率協会は昨年12月、「第8回ビジネスパーソン1000人調査（働き方改革編）」の結果を公表しました。

働き方改革を実感しているかという問いに対し、「あまり実感していない」（41.5%）、「まったく実感していない」（39.2%）をあわせ、8割を超える人が働き方改革を実感していないことがわかりました。

実感していない理由として、男女別に見ると、男性では、1位「残業が減らないから」（29.8%）、2位「有給休暇が取りにくいから」（28.2%）、3位「生産性が向上しないから」（27.4%）となっています。女性では、1位「正社員と非正規社員の給料の格差がなくなるから」（37.7%）、「有給休暇が

取りにくいから」（28.1%）、3位「管理者が働き方改革に積極的ではないから」（19.4%）となりました。

有給休暇と長時間労働の他に…

「働き方改革」に向け、今後職場に望むことは、男女共に1位が「有給休暇取得の推奨」（33.0%）で最多でした。

「働き方改革」に向け、あなたの職場では、今後どのようなことに重点をおいてほしいですか。（あてはまるもの5つまで選択）



学生の7割超がインターンシップに参加

就職・転職サービスのマイナビが昨年11月、「2017年度マイナビ大学生インターンシップ調査」の結果を公表しました。

調査回答時*までに、インターンシップに「参加したことがある」学生は72.2%と、2014年の調査開始以来、初めて7割を超えました。応募や申し込みをした社数の平均は4.5社となっています。

*調査期間 2017年9月29日～10月13日

1～3日が参加しやすい

学生が考える参加しやすいと思うインターンシップの期間は「1日（50.0%）」が最も多く、次いで「2～

3日（36.8%）」となりました。1～3日の比較的期間が短いインターンシップについて9割近くの学生が参加しやすいと感じているようです。

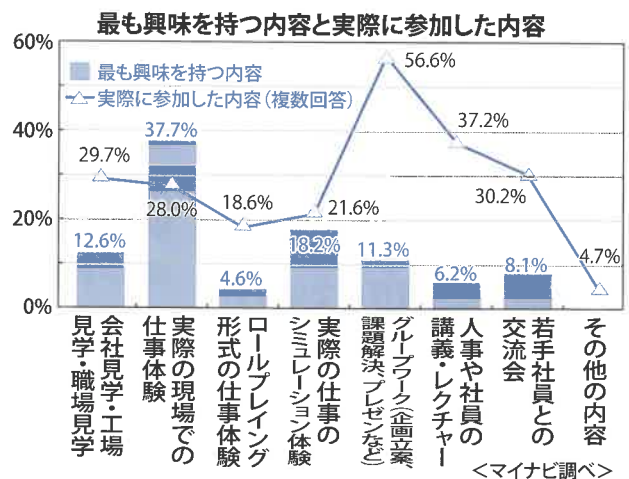
実際に参加した期間について最も印象に残った企業のインターンシップで見ると、「1日（44.0%）」が最も多く、「1週間（22.2%）」「2～3日（20.4%）」と続いています。

仕事体験が人気

最も興味を持つインターンシップ

次に多かったのは、男性では「長時間労働の是正」（33.9%）、女性は「非正規社員から正社員への登用」（26.3%）となっています。

有給休暇の取得促進や長時間労働の是正など、労働時間の削減だけでは問題が解決しないことが推察できます。



の内容では、「実際の現場での仕事体験」（37.7%）が4年連続トップとなり、「実際の仕事のシミュレーション」（18.2%）が続きました。

一方、最も印象に残った企業での実際に参加したプログラム内容（複数回答）においては4年連続でグループワーク（56.6%）が最多でした。



労災保険って、どんなもの？

Q 昨日、工場で作業者が大きなケガをしてしまい、しばらく病院に入院することになりました。病院からは、健康保険証は使わず、労災保険の請求の用紙を提出するよう言われました。このような事故は初めてなので、労災保険のことがよくわかりません。どのような給付があるのか教えてください。

A 病気やケガを治療する際は、私傷病の場合に適用する「健康保険」と、業務上や通勤途中の災害による傷病に適用する「労災保険」の2つの保険制度があります。原則として、労災保険で治療すべき傷病に健康保険を使うことはできません。

労災保険では、ケガ・病気の治療だけでなく、その後の休業や残った障害に対しても補償をおこないます。健康保険と内容が似ていますが、保険料は事業主が全額負担し、給付も健康保険より手厚いものとなっています。

労災保険は治療費だけではない

労災保険では、治療やその後のケガなどの状態に応じ、下図のような給付が設けられています。健康保険のよう

に「保険証」というものはありませんから、その都度、所定の用紙に必要事項を記載して、給付を請求することになります。以下、労災保険の給付の概要を見ていきましょう。

治療や入院は自己負担ゼロ

労災保険では、治療や薬の処方、入院の処置までひととおりを基本的に無料で受けることができます。これを「療養補償給付」といいます。ただし、労災病院や労災保険指定医療機関へ行く必要があり、近くにこうした病院がないなど、やむを得ず労災を扱っていない病院にかかった場合は、一度全額自己負担して後日費用の請求をすることになります。

休業中の賃金補償も

労災保険には、治療のために働けない間の賃金を一部補償する「休業補償給付」があります。休業の4日目から休業1日につき、平均賃金の6割が支給されます。また、この給付にあたっては、さらに平均賃金の2割が上乗せされます（「特別支給金」といいます）。

上乗せ分を含めると、実質8割の賃金補償がなされることになり、この給付には税金はかかりません。

なお、休業3日目までについては、労働基準法の定めにより、会社が休業補償として平均賃金（3日分）の6割以上を本人に支払う必要があります。

障害が残ったときは

治療が終わっても、一定の障害が残った場合、「障害補償給付」として障害の重さに応じて年金か一時金を受給できます。

障害は残ったものの、ひとまず治ったことになるため、療養補償給付は終了します（症状が再発した場合などは再開できます）。休業補償給付も「治療のために」という条件から外れるため支給されません。

また、治療開始から1年半経っても治らず、身体の障害が一定以上ある場合は、休業補償給付が「傷病補償年金」に切り替わります。

※障害補償給付や傷病補償年金にも、一定の特別支給金が同時に支給されます。

復帰・退職後も給付は続く？

被災者の傷病が治癒し、職場復帰すると、療養補償給付、休業補償給付は支給が終了します。障害補償給付を年金で受給している場合は、復帰後も引き続き支給されます。

なお、労災保険の給付は、退職を理由に補償を受ける権利が変わることはありません。あくまで、治ったかどうか・障害があるかどうかを基準に、それまでと同じ給付がおこなわれます。

例えば、休業補償給付を受けている途中で退職しても、治療のために働けないことに変わりないため、給付は終了しません。

労災給付の概要

治る前		治った後	死亡
療養補償給付 病院で治療を受けるとき			遺族補償給付 (年金・一時金)
		障害補償給付 (年金・一時金) ケガ・病気が治って障害が一定以上残ったとき	
休業補償給付 治療のため働けず、賃金が支払われないとき	傷病補償年金 治療開始から1年半たっても治らず、障害が一定以上あるとき		葬祭料

※その他、介護補償給付や二次健康診断等給付があります。通勤災害にも同様の給付があります。



特定派遣事業者の許可申請、猶予期間の終了迫る!

Q 当社は、これまで特定労働者派遣事業をおこなってきましたが、派遣法が改正され、これからも派遣事業をおこなっていく場合、許可の手続きを取るよう労働局からも通知が届いています。これからどうすればよいでしょうか?

A 今後も派遣事業をおこなう場合、猶予期間（平成30年9月29日まで）のうちに許可を得る必要があります。ただし、許可基準として一定の要件を満たす必要があります。猶予期間の終了も近付いているため、早めに準備しておきましょう。

すべて許可制へ

派遣法が改正され、平成27年9月30日より「特定労働者派遣事業」と「一般労働者派遣事業」の区別は廃止され、すべての派遣事業が許可制となりました。特定派遣は無期雇用等の労働者だけを派遣するもので、届出をすれば事業がおこなえました。一方、有期雇用の労働者を派遣できる一般派遣は一定要件を満たし許可を得なければならないため、特定派遣の方が派遣事業に参入しやすいものでした。

施行日の時点で一般派遣を営んでいる事業者は、その許可のまま引き続き派遣事業をおこなえますが、施行日の時点で特定派遣を営んでいる事業者については、そのまま事業をおこなえるのは平成30年9月29日までです。

特定派遣の事業者が引き続き派遣事業をおこなうのであれば、都道府県の労働局において派遣事業の許可申請の

原則

(基準資産額) 「資産の総額」 - 「負債の総額」 = 「2,000万円×事業所数」以上
(現預金額) 「1,500万円×事業所数」以上

※資産の総額に繰延資産、営業権は含みません。

猶予措置

①常時雇用する派遣労働者 10人以下	暫定措置として当分の間、「基準資産額 1,000万円」 「現預金額 800万円」以上
②常時雇用する派遣労働者 5人以下	平成30年9月29日まで、「基準資産額 500万円」 「現預金額 400万円」以上

※いずれも中小企業の事業主であって、1つの事業所のみを有する場合。

手続きをおこなう必要があります。

なお、許可申請から実際に許可が下りるのは、申請月から3ヵ月目の初日(1日)です。

新たな許可基準

派遣事業の許可を得るには、事業所の面積(20㎡以上)、派遣元責任者の選任、個人情報適正な管理(一定の面談スペース、施錠できる保管場所等)など、多くの要件があります。これらを事前にしっかりチェックして準備しておく必要があります。たとえば派遣元責任者はあらかじめ所定の講習を受講していなければならないなど、許可申請までに準備すべきことがたくさんありますから、期限ぎりぎりにならないよう早めに準備していきましょう。

さらに今回の派遣法の改正では、許可基準も見直されています。最も注目されるのが「キャリア形成支援制度」を設け実施することです。

「キャリア形成支援制度」とは、「派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること」とされ、雇用するすべての派遣労働者を対象とし、有給かつ無償で実施するなど一定の要件に基づきおこなう必要があります。

なお、この教育訓練は、少なくとも採用後3年間について、派遣労働者一人当たり毎年おおむね8時間以上実施しなければなりません。

小規模事業主への暫定措置

許可を得るにあたりポイントとなるのが、事業者の資産状況です。派遣法では、派遣労働者が不安定な生活にならないよう派遣事業者の賃金支払い能力などを見るため、表のとおり一定の資産があることを要件としています。

これまで、特定派遣の事業者には、このような基準はなかったため、比較的中小の事業者も派遣事業をおこなうことができました。しかし今後、特定派遣の事業者が新たに許可を得るにあたっては、この基準を満たせるかどうかポイントになるでしょう。

特定派遣をおこなう中小事業者は非常に多く、今回の改正では、表のように猶予措置が設けられています。すぐに要件を満たすことができない場合、派遣事業を継続するため、この猶予措置を利用して許可を得ておきましょう。ただし、許可の有効期間は3年(その後5年)です。許可の更新のとき猶予措置が終了していれば、本来の資産基準を満たす必要があります。



割増賃金の計算式は ていねいに規定しよう

今回は、就業規則の賃金に関する規定のうち、時間外、休日、深夜の労働に支払う「割増賃金」について見ていきましょう。割増賃金の部分は、非常にトラブルが多いところです。

なぜトラブルが多いのか

法律の定める割増賃金の計算はなかなか難しいため、正しくできていない会社が意外に多いと言えます。一方、経営上の理由から、法律どおりの割増賃金を支払うことができず、会社が故意に誤った計算方法をとっている場合も少なくありません。

最近、「未払い残業代」が社会問題となっていますが、割増賃金の支払いに誤りがあれば、監督署より是正勧告を受け、不足していた額の支払いを求められることとなります。

どのような誤りが多いか

割増賃金の計算式を見てみましょ

$$\frac{\text{A 基本給 (月給)} + \text{B 諸手当}}{\text{C 月平均所定労働時間}} \times \text{D 割増率} \times \text{E 時間外労働の時間数}$$

う。上の式は、月給制の場合のもので、1時間当たりの賃金を求め、これに割増率と時間数を掛けています。

計算式の部分ごとに見ると、誤りが多いのは、次のようなケースです。

- A** 計算に含むべき諸手当の漏れがある
- B** 勤務カレンダーを正しく数えていない
- C** 割増率が法定に満たない
- D** 時間外の労働時間数が実際より少ない

もれのない規定を心掛ける

割増賃金の計算を誤らないために、規定は少しくらいボリュームが多くなってでもていねいに書きましょう。

たとえば、**A**の部分は「諸手当」とだけ書くのではなく、含むべき手当

を具体的に示しておきましょう。

割増賃金の計算は、「通常の労働時間・労働日」に支払われる賃金をもとに計算します。通常、昼間勤務の人の「夜勤手当」などは含まれない場合がありますが、「皆勤手当」は含まれます。

また、「家族手当」「通勤手当」「別居手当」「子女教育手当」「住宅手当※」「臨時的な手当」「1カ月を超える期間ごとに支払われる手当」は、除外することができます。

※一律同額なものは含めなければなりません。



労働ひとこと

厚生労働省は昨年12月、「平成29年 就労条件総合調査」の結果を公表しました。今回初めて「勤務間インターバル制度」について調査をおこなっています。

勤務間インターバル制度とは、1日の勤務終了時刻から翌日の始業時刻までに一定時間のインターバル（休息时间）を設けることで、労働者の睡眠時間や生活時間を確保しようという制度で

す。政府はこの制度の普及に取り組んでおり、昨年からは勤務間インターバル制度を導入した企業に対する助成金も新設されています。

勤務間インターバルの導入は進むのか

調査結果によると、勤務終了時刻から翌日の始業時刻までの間隔が11時間以上あいている労働者は「全員」「ほとんど全員」と答えた企業

が7割を超えていました。しかし、「全くいない」「ほとんどいない」と答えた企業も12.7%存在しています。朝9時始業だとすると、夜10時までには仕事を終える社員がほとんどいないという状況です。

勤務間インターバル制度を導入している企業は1.4%、導入を予定している企業もわずか5.1%です。導入しない理由としてもっとも多かったのは「その制度を知らなかったため」(40.2%)でした。