



ポピー

NAO Letter

NAO
税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

10月

(神無月) OCTOBER

10日・体育の日

日	月	火	水	木	金	土
.	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31

ワンポイント 国税のクレジットカード納付

地方税ではすでに行われているパソコン等によりインターネットを利用（WEB画面上で納付情報を入力）して、クレジットカードで納付する制度が、国税でも平成29年1月4日以後の納付からできるようになりました。納付書で納付できる全ての国税（税額1,000万円未満）が対象となります。

10月の税務と労務

- 国 税／9月分源泉所得税の納付 10月11日
- 国 税／特別農業所得者への予定納税基準額等の通知 10月17日
- 国 税／8月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 10月31日
- 国 税／2月決算法人の中間申告 10月31日
- 国 税／11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 10月31日
- 地方税／個人の道府県民税及び市町村民税の第3期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務／労働者死傷病報告(7月～9月分) 10月31日
- 労 務／労災の年金受給者の定期報告
(7月～12月生まれ) 10月31日
- 労 務／労働保険料第2期分の納付 10月31日
(労働保険事務組合委託の場合は11月14日)

長時間労働対策



長時間労働などの過重な仕事は、脳・心臓疾患の原因となり、ときには過労死につながることもあります。

平成二十六年に閣議決定された「日本再興戦略 改訂二〇一四」では、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、また、同年には過労死等防止対策推進法が公布されるなど、長時間労働対策の強化が喫緊の課題とされました。そのような中で、厚生労働省に長時間労働削減推進本部が設置され長時間労働対策が進められてきたところです。今回は、長時間労働に対する国の施策について触れてみます。

一 長時間労働削減の取組

長時間労働削減推進本部が設置された後、次の取組が行われています。

(一) 監督指導の徹底
月間に百時間超の残業が行わ

れている事業場等に対する監督指導の徹底が行われ、監督の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、指導をすることのほか、法違反を是正しない事業場は、送検も視野に入れて対応（送検した場合には企業名等を公表）することとされています。

平成二十七年四月から十二月までに監督指導を実施した結果、実施事業場（八、五三〇事業場）のうち、約六割は一か月当たり百時間を超える時間外労働があり、約一割は百五十時間を超えるものとなっています。

また、実施事業場の約一割に賃金不払残業もありました。

(二) 体制の強化
平成二十七年四月には、過重労働事案であって、複数の支店で労働者に健康被害のおそれがあるものや犯罪事実の立証に高度な捜査技術が必要となるもの等に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班（通称、かとか）」が東京労働局と大阪労働局に新設されました。

「かとか」により、平成二十七年年度中に、全国展開する三企業

(小売業二件、飲食業一件)について書類送検が行われています。

(三) 情報の提供・収集

インターネット上の求人情報等を監視・収集し、労働基準監督署による監督指導等へ活用しています。具体的には、次のようなことを実施します。

① インターネット上を検索
求人系口コミサイト、掲示板サイト、SNS、ブログ等

② 監視員による監視
違法な長時間労働、賃金不払残業など法令違反の疑いのある事業場の情報を監視員が目視により監視

③ 情報提供票の作成・通報
問題の認められる事業場情報について情報提供票を作成

④ 所轄労働基準監督署による監督指導等の実施
・ 通報された情報と労働基準監督署に寄せられている情報等を検討
・ 監督指導、集団指導等を実

施

平成二十七年七月以降の半年間に、二九五件の通報があり、うち一六九件の監督指導が行われています。

また、平成二十六年九月に設置された労働条件に関する電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」においては、一年間に約二万七千件の相談が寄せられています。

そのほか、地方公共団体の労働関係部署や大学等の就職相談窓口と連携した情報収集も行われています。

(四) メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等に関する相談に対応する電話相談窓口「こころほっとライン」が設けられています。

平成二十七年九月以降の半年間に、約二千五百件の相談が寄せられました。

(五) 過重労働解消キャンペーン
平成二十七年十一月には「過重労働解消キャンペーン」が行われ、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対して

重点監督を実施しました。
約五千事業場が対象とされ、そのうち約七割の事業場に労働基準関係法令違反が認められたため、是正指導が行われています。

二 事例紹介

監督指導が行われた事例のうち、一部を取り上げます。

これらの違反に対する是正勧告を行い、労働時間の適正把握、長時間労働の抑制、不払いとなつている割増賃金の支払い等の指導が行われました。

事例①（卸売業）

- ・労働者の始業、終業時刻を把握していなかった。
- ・三六協定の締結、届出をしていなかった。
- ・パソコンのログイン、ログオフ時刻の確認や労働者からの勤務実態等の聴取の結果、月約百時間の違法な時間外労働があった。
- ・割増賃金を払っていなかった。
- ・賃金台帳に時間外労働時間数等を記入していなかった。

事例②（小売業）

こちらは、インターネット上

の求人情報等を監視・収集し、得られた過重労働に関する情報を契機に監督指導が実施された事例です。

- ・三六協定で定めた時間外労働の上限を超えて時間外労働を行わせた。
- ・法定の休憩時間を取得させていなかった。

管理監督者に該当しない労働者を管理監督者として取り扱っていた。

- ・割増賃金を支払っていなかった。
- ・年少者（満十八歳未満）である学生アルバイトの、年齢の証明書を備え付けていなかった。

事例③（飲食店）

- ・三六協定の締結、届出をしていなかった。
- ・実際の労働時間ではなく、あらかじめ勤務シフトで定めた時間を労働時間として取り扱っていた。
- ・実際には、最も長い労働者で月に約一二〇時間の時間外労働を行わせていた。
- ・定額で支払っていた割増賃金が、本来支払うべき割増賃金

の額に満たなかった。
休憩時間が九〇分であるにもかかわらず、賃金計算上は一律に二一〇分取得したこととして取り扱われ、賃金額の不足が生じていた。

三 今後の動向

平成二十八年四月には、長時間労働削減推進本部の議題として「法規制の執行強化」が取り

上げられました。
従来は月に百時間の残業が疑われる事業場を対象としていたものを、月八〇時間超の残業が疑われる事業場に対象範囲を拡大すること、全ての労働局に、長時間労働に関する監督指導等を専門に担当する者を配置すること等が掲げられています。

四 企業の対応

① 法令の理解

まずは、労働基準法や労働安全衛生法など労働に関する法令の理解を深めていきましよう。

代表者や役員、人事労務の担当者のほか、各部門の管理監督者など日々労働者と接し、指揮命令をする立場の者についても必要な知識といえます。
厚生労働省のホームページ、労働基準監督署等からパンフレットなど参考情報入手することができまます。

② 差異の把握

法令の基準と企業の実態を比較し、基準を満たしていない点を把握します。

長時間労働や賃金未払いなど健康や生活に影響するものである場合、重点課題として早急な対応を講じていきましよう。

③ 改善の実施

長時間労働が恒常化している職場では、労働時間削減の意向を全労働者に伝え、労使が一体となって改善策の検討、作業の見直しを実施していくとよいでしょう。

制度変更（例えば、変形労働時間制の導入など）により総労働時間の削減や休日の増加につなげられるケースもあります。

精神障害の等級判定（年金）

国民年金及び厚生年金保険の障害年金（障害基礎年金・障害厚生年金）は、障害等級に応じて支給額等が異なります。

従来の障害等級は、「国民年金・厚生年金保険 障害認定基準」に基づいて認定されましたが、精神障害及び知的障害の認定において、不支給と決定された件数の割合が都道府県間で異なることから実態を調査したところ、地域によりその傾向に違いが生じていました。

こうした結果を踏まえ、精神障害及び知的障害の認定が障害認定基準に基づいて適正に行われ、地域差による不公平が生じないようにするため、『国民年金・厚生年金保険 精神の障害に係る等級判定ガイドライン』が策定され、平成28年9月1日から実施されました。

ガイドラインには、障害の程度を診査する医師が等級判定する際に参酌する全国共

通の尺度として、以下の①、②が盛り込まれています。

- ① 診断書の記載事項を踏まえた「等級の目安」
- ② 総合的に等級判定する際の「考慮すべき要素」の例示

障害の程度を診査する医師は、上記①を目安としつつ、診断書の記載内容等から目安だけでは捉えきれない障害ごとの特性に応じた様々な要素（上記②）を考慮したうえで、専門的な判断に基づき、総合的に等級判定を行うこととされました（したがって、「等級の目安」と異なる等級になることもあります）。

ガイドライン施行前の請求で不支給となった者や再認定により減額改定、支給停止となった者等から、ガイドライン施行後に新たに障害年金請求や額改定請求、支給停止事由消滅の届出があった場合は、新たに設けられたガイドラインを用いて等級判定を行うこととされています。

標準報酬月額の下限改定（厚生年金保険）

標準報酬月額とは、毎月の保険料や保険給付の額を計算するとき用いるもので、被保険者が事業主から受ける報酬を一定の幅（等級）に区分した報酬月額にあてはめて決定します。

従来の標準報酬月額の等級は、第1級「9万8千円」から第30級62万円の範囲で定められていましたが、平成28年10月より下限が改定され第1級「8万8千円」となります（下限に新たな等級が加わりました。上限の62万円は従来どおりですが、第31級となります）。

なお、健康保険の標準報酬月額は変更されていません。厚生年金保険とは等級の幅が異なり、現行では第1級5万8千円から第50級139万円（平成28年4月に上限が改定されました）の範囲で定められています。

ストレスチェック実施後の報告（労働安全衛生法）

ストレスチェックや面接指導を実施した後は、所定の様式により所轄労働基準監督署に結果報告をすることが義務づけられています（常時使用労働者数が五〇人未満の事業場は実施および報告の義務がありません）。

報告書の提出は一年以内ごとに一回とされていますが、提出時期は定められておらず、「事業年度の終了後」など事業場ごとに設定して差し支えありません。報告様式には産業医の記名押印欄があります。実施を外部機関に委託し、産業医がストレスチェックに関与していない場合であっても、報告内容を確認してもらい記名押印の上で報告書を提出します。

報告を怠った場合や虚偽の報告をした場合、五〇万円以下の罰金に処せられます。