

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 残業 80 時間で立入り調査へ！ 政府の長時間労働抑制対策

### ◆「残業 80 時間」で立入り調査の対象に

政府は、労働基準監督官による立入り調査について、1 カ月の残業時間の基準の引下げ（100 時間→80 時間）を検討していることを明らかにし、新聞でも大きく報じられました。

長時間労働に歯止めをかけるため指導を強化し、子育て中の女性や高齢者が働きやすい環境を整えることがねらいで、対象者は 300 万人（2.7 倍）に拡大することが予想されています。

なお、法改正による規制強化などは見送る方向のようです。

### ◆「過重労働撲滅対策班＝かとか」を省内に設置

また、厚生労働省は違法な長時間労働に対する監督指導を強化するため、4 月 1 日に全国の労働局との調整を行う「過重労働撲滅特別対策班」（かとか）を省内に設けました。

さらに、「過重労働特別監督監理官」を全国 47 の労働局に 1 人ずつ配置し、態勢を強化しています。

同省は、労働基準監督官が不足していることから「悪質性、違法性の高い所を優先して監督指導を行う」方針のようです。

### ◆長時間労働が疑われる事業場に対する 監督指導結果

平成 27 年 4 月から 12 月までに 8,530 事業場に対して実施した、長時間労働が疑われる事業場（月 100 時間超の残業が疑われるもしくは過労死に関する労災請求があった事業場）に対する労働基準監督署による監督指導の実施結果が取りまとめられ、この結果、監督指導を行った 8,530 事業場のうち、半数を超える 4,790 事業場で違法な時間外労働が確認されたため、是正・改善に向け



た指導が行われました。

なお、このうち実際に月 100 時間を超える残業が認められた事業場は、2,860 事業場（59.7%）でした。

### ◆長時間労働のない職場づくりへ

近年、職場では過労死防止や女性の活躍推進に向けた長時間労働の是正、そして柔軟な働き方が求められています。小売業など人手不足から長時間労働が常態化している業種は深刻な悩みとなっています。

また、上記のように 1 カ月の残業時間の基準の引下げが行われることによって、より一層注意して労働時間を適正に管理していかなければなりません。

企業にとっては今後も引き続き、長時間労働を減らすための体制作りや規定の見直しが必須と言えるでしょう。

## 「配偶者手当」はもう古い？ 見直しを促す報告書まとまる

### ◆「103 万円の壁、130 万円の壁」が就労の妨げに？

「女性活躍推進法」も施行され、女性の就業環境が大きく変わりつつあります。

企業が支給するいわゆる「配偶者手当」（家族手当、扶養手当等名称は様々）も、税制、社会保障制度とともに女性パートタイマー等の就労を抑制しているとの指摘があり、2015 年 11 月 26 日に決定された「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策

「成長と分配の好循環の形成に向けて」で制度の在り方を検討することが明記されたことを受け、厚生労働省に女性の活躍促進に向けた配偶者手当のあり方に関する検討会が設置されました。

#### ◆検討会報告書の結論

4月11日に公表された同検討会の報告書では、「社会の実情が大きく変化している中、税制・社会保障制度とともに就業調整の要因になっている」として、「配偶者手当（配偶者の収入要件がある配偶者手当）は配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる」と結論付けており、厚生労働省では、今後、「報告書を踏まえ、労使に対し、女性の活躍の更なる促進に向けた配偶者手当の在り方の検討を促していく」としています。

#### ◆「配偶者手当」を支給している企業の割合は？

2014年8月29日に公表された独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査結果によれば、常用労働者に対する手当では、「通勤手当など」（89.8%）、「役付手当など」（66.2%）に次いで「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」（47.0%）が支給されています。

同調査では配偶者手当の支給条件の有無は明らかにされていませんが、2001年に内閣府の行った委託調査によれば、「家族手当」を支給する企業が83.5%、うち61.5%が配偶者の収入を支給条件としており、その78.4%が税制上の配偶者控除が適用される103万円を基準としているとの結果でした。

#### ◆まずは自社の賃金制度を確認

上記の検討会報告書では、従業員構成や家族構成の変化を受け、手当をめぐる従業員ニーズも変化していると考えられるとしています。

賃金制度は、従業員のモチベーションにも影響することから、人材確保や生産性の向上といった企業が存続するための重要なファクターとも絡んでいます。

若手や女性に活躍してほしいという企業では、そうした層にとって自社の賃金制度が魅力的な制度と言えるかをチェックしてみたいかと思いますが、

#### ～当事務所よりひと言～

高卒で入社した従業員が半年後に自殺したのは上司のパワハラが原因であるとして、遺族が損害賠償を求めた事件で、平成26年11月28日福井地裁判決は、従業員が記録してあった手帳の記録による「死んでしまえばいい」などの上司の言動は、叱責を超えて人格を否定し、威迫したものであり、それによって、極めて強度の心理的負荷を受け精神障害を発症したとして、自殺との因果関係を認め、上司には民法第709条不法行為責任、会社には民法第715条の使用者責任があるとして、約7200万円の損害賠償の支払いを命じました。パワハラが不法行為になるかどうかは難しいところがあります。それとは別に企業が従業員の担当業務に習熟したり能力向上を図るために教育・訓練を個別的に日常の業務遂行において行う場合、上司の部下に対する指導、監督は、部下の耐性を踏まえる必要があります。親や教師から怒鳴られたりした経験が少ない脆弱な「ゆとり世代」の部下が増えています。今後、企業はそういう者に対する監督・指導の在り方には十分な配慮が求められるということだと思います（大滝）

子供の教育費や家計のやりくりのため、パートとして働く女性たちも多いと思いますが、彼女たちが気に掛ける2つの数字があります。「103万円と130万円」の壁です。パートの年収が103万円以上になると、所得税か課税され、夫の配偶者控除に影響を及ぼし、年収130万円以上となった場合は、夫の扶養家族から外れ、健康保険・厚生年金に自分で加入することになります。こうした現行の制度の影響で、本来もっと働きたいと考えるパートの女性たちにとって、この数字が「壁」となって労働時間を抑制していると言われていますが、今回こうしたパート妻たちに大きな変化が訪れようとしています。平成28年10月から「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」が施行されるため（当初は従業員501人以上の企業で働く方が対象）週20時間以上勤務し、月額賃金8万8000円以上（年収ベースでいうと106万円以上）の給与をもらっている人は、健康保険・厚生年金に加入することになります。会社が保険料を半分負担しますが、あまり高いとは言えない給与から保険料を払うことは大変です。また企業にとっても保険料負担が増えることになります。企業は、短時間で働く方をこれからどのように活用していくのか、配偶者手当の支給、賃金制度なども含めて、自社の将来の多様な人材の活用方法を考えて行く必要があると思います。（馬場）