



# 戸崎事務所便り

令和元年 10月号 NO. 362

社会保険労務士・行政書士

労働保険事務組合 ヒューマン・マネジメント協会

ご連絡先: 〒500-8388 岐阜市今嶺2丁目11番10号 : 戸崎 正文

電話 : 058-271-0664 FAX 058-274-4788

ホームページ <http://www.tozaki-office.jp/> E-mail [info@tozaki-office.jp](mailto:info@tozaki-office.jp)

## 今月のことば

「人の意見はまず感心して聞く心を持つ。そこから何かヒントも得られ、  
新しい発想も生まれてくる」

**パナソニック創始者 松下幸之助**

## — 今月号の記事から —

- ① 働く人の睡眠問題～睡眠不足は生産性を低下させる？
- ② 監督指導による賃金不払残業の是正企業数が減少～厚生労働省調査
- ③ 求人票と労働条件の食い違いが減少

### ① 働く人の睡眠問題～睡眠不足は生産性を低下させる？

#### ◆9月は健康増進普及月間です

厚生労働省は、9月を「健康増進普及月間」と定め、生活習慣の改善の重要性について国民1人ひとりの理解を深め、さらにその健康づくりの実践を促進するためとして、啓発普及活動を全国的に行っています。今年「睡眠」をテーマに、「睡眠啓発イベント」も開催するようです。労働者の睡眠・休養の問題は、個人の健康のみならず、会社の生産性にも影響を与えるものとして無視できないものです。

#### ◆日本人の睡眠時間は世界的にも短い

OECD（経済協力開発機構）による2018年の国際比較調査によれば、加盟国中、日本は最も睡眠時間が短いそうです。OECD平均が8時間25分である一方、日本は7時間22分と1時間も短いという結果となっています。

また、厚生労働省が2016年に公表した「国民健康・栄養調査」の結果では、1日の平均睡眠時間は、男女とも「6時間以上7時間未満」とする割合が最も多く、6時間未満という者の割合が年々増加していることが指摘されています。

#### ◆睡眠不足によって生産性やメンタル異常を感じる人は80%以上

睡眠・体内時計ベンチャーの株式会社O：（オー）が、企業向け睡眠支援サービスO：SLEEPから取得した客観的睡眠データを元に行った日本人の睡眠時間の不足の実態調査によると、睡眠に対して

不満を持っているのは全体の約7割で、睡眠不足による生産性の低下やメンタル異常を感じる人も、割合はいずれも全体の約85%という結果が出たそうです。

### ◆職場ぐるみの取組みが求められる

厚生労働省は、睡眠分野における国民の健康づくりのための取組みとして、「健康づくりのための睡眠指針」というものを策定しています。そのなかでも、睡眠不足による作業効率の低下が指摘されており、睡眠時間確保のための職場ぐるみの取組みが大切であると述べています。最近では、社内に昼寝スペースを設けたり、睡眠に関する社内研修を実施したりするなど、「睡眠・休養」をテーマに生産性向上や働き方改革に取り組む企業も増えています。忙しい職場ですぐに対策を講じることは難しいかもしれませんが、生産性の向上という観点から、睡眠・休養への取組みを検討してみてもいいのではないでしょうか。

## ② 監督指導による賃金不払残業の是正企業数が減少～厚生労働省調査

厚生労働省から、平成30年度に時間外労働などに対する割増賃金を支払っていない企業に対して、労働基準法違反で是正指導した結果が公表されました。

全国の労働基準監督署が、賃金不払残業に関する労働者からの申告や各種情報に基づき企業への監督指導を行った結果、平成30年4月から平成31年3月までの期間に不払いだった割増賃金が各労働者に支払われたもののうち、その支払額が1企業で合計100万円以上となった事案を取りまとめたものです。

### ◆平成30年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント

(1) 是正企業数……………1,768企業（前年度比102企業の減）

うち、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは、228企業（前年度比34企業の減）

(2) 対象労働者数……………11万8,837人（同8万9,398人の減）

(3) 支払われた割増賃金合計額……………125億6,381万円（同320億7,814万円の減）

(4) 支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり711万円、労働者1人当たり11万円

いずれも前年度に比べ減少しています。また、監督指導の対象となった企業では、賃金不払残業の解消のために様々な取組みが行われています。

その一つとして、ある金融業の取組事例が以下のとおり紹介されています。

### ◆賃金不払残業の状況

○割増賃金が月10時間までしか支払われないとの労働者からの情報を基に、労基署が立入調査を実施。

○会社は、自己申告（労働者による労働時間管理表への手書き）により労働時間を管理していたが、自己申告の時間外労働の実績は最大月10時間となっており、自己申告の記録とパソコンのログ記録や金庫の開閉記録との乖離が認められたことから、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働時間の実態調査を行うよう指導。

### ◆企業が実施した解消策

○会社は、パソコンのログ記録や金庫の開閉記録などを基に労働時間の実態調査を行った上で、不払いとなっていた割増賃金を支払った。

○賃金不払残業の解消のために次の取組みを実施した。

① 支店長会議において、経営陣から各支店長に対し、労働時間管理に関する不適切な現状およびコンプライアンスの重要性を説明し、労働時間管理の重要性について認識を共有した。

② 労働時間の適正管理を徹底するため、自己申告による労働時間管理を見直し、ICカードの客観的な記録による管理とした。

③ ICカードにより終業時刻の記録を行った後に業務に従事していないかを確認するため、本店による抜き打ち監査を定期的実施することとした。

厚生労働省では、引き続き、賃金不払残業の解消に向け、監督指導を徹底していくとしています。

### ③ 求人票と労働条件の食い違いが減少

#### ◆4年連続の減少

厚生労働省の発表によると、求人企業がハローワークに提出する求人票の内容と実際の労働条件が食い違っている件数が、6,811件（2018年度）となり、前年度から20%も減少したそうです。2014年が1万2,252件だったそうなので、ほぼ半減となっています。

#### ◆食い違いの内容

食い違いの内訳をみると、多い順から「賃金」「就業時間」「職種・仕事の内容」となっており、産業別では多い順から「医療・福祉」「卸・小売り」「製造業」となっています。

#### ◆改正職業安定法 2018年1月1日施行

このように食い違いが減少している理由のひとつに、職業安定法の改正（昨年1月の施行分）があるようです。ここでその内容を改めて確認しておきましょう。

(1) 労働条件変更の際の明示義務

(2) 求人票等による募集時の明示時効の追加

① 使用期間に関する事項

② 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称

④ 裁量労働制を採用する場合はその旨

④ いわゆる固定残業代を採用する場合の

・ 固定残業代算定基礎である労働時間数（固定残業時間）および金額

・ 固定残業代を除外した基本給の額

・ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと

・ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨

(3) 罰則等の強化（虚偽の条件によりハローワーク等で求人申し込みを行った場合や、自社のホームページ等でも労働条件の明示義務等に違反している場合について、罰則・指導監督の強化）

労働条件変更等の明示義務の具体例や求人票のサンプルなどは、厚生労働省のリーフレットが参考になります。人手不足は落ち着いたところも多いようですが、業種によってはまだまだ猫の手も借りたい場合も多いでしょうから、求人にまつわるトラブルは少しでも避けたいところですね。

【厚生労働省リーフレット】

[https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171017\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171017_1.pdf)