



# 社労士 NEWS >>>

>>> 2019.10

細川社会保険労務士事務所 URL : <http://hosokawa-sr-com>

〒980-0022 宮城県仙台市青葉区五橋1丁目1-58 ダイアパレス仙台中央216号

Tel > 022-343-7527 Fax > 022-343-7528 Mail > [hosokawa\\_sr\\_office@sky.plala.or.jp](mailto:hosokawa_sr_office@sky.plala.or.jp)

発行 >>>

CONTENTS >>>

1. 行政資料 > 賃金不払残業の監督指導の状況
2. 労務管理 > 求人票の記載内容と実際の労働条件の相違について
3. 提 供 > 経営に役立つビジネスレポート

## 1. 行政資料

### 賃金不払残業の監督指導の状況

厚生労働省は、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を取りまとめて公表しました。今回は公表の概要と、監督指導の事例をご紹介します。

#### 1. 公表の概要

公表されたのは、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等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。

監督指導の結果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、支払

われた割増賃金合計額は125億6,381万円となっています。是正企業数は1,768社、対象労働者数は11万8,837人となり、いずれも一昨年度を下回りました。

しかし、一昨年度は大手運送会社の大型事案があったため人数や支払額が突出しましたが、それ以前の数値と比較すると、昨年度も是正企業数においては例年よりも高水準であったことが、読み取れます(下表をご参照ください)。

	H20.4~ H21.3	H21.4~ H22.3	H22.4~ H23.3	H23.4~ H24.3	H24.4~ H25.3	H25.4~ H26.3	H26.4~ H27.3	H27.4~ H28.3	H28.4~ H29.3	H29.4~ H30.3	H30.4~ H31.3
■ 企業数(企業)	1,553	1,221	1,386	1,312	1,277	1,417	1,329	1,348	1,349	1,870	1,768
▨ 対象労働者数(百人)	1,807	1,119	1,152	1,170	1,024	1,149	2,035	927	980	2,052	1,188
● 是正支払額(万円)	1,961,351	1,160,298	1,232,358	1,459,957	1,045,693	1,234,198	1,424,576	999,423	1,272,327	4,464,195	1,256,381

※厚生労働省『100万円以上の割増賃金の遡及支払状況(過去10年分)』より抜粋

#### 2. 監督指導の対象となった事例

併せて公表された資料では、賃金不払残業の状況について以下のような事例を提示しています。

いずれの事例でも企業が把握している労働時間について、客観的な記録を参照した上で、指導がなされていることは留意すべき点です。

#### 事例1 (業種: 小売業)

- ◆ 残業をしている労働者がいるにもかかわらず、管理者が労働者全員のタイムカードを終業時刻に合わせて打刻している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、タイムカードにより労働時間を管理していたが、その記録と入退館記録との間にかい離が認められたことから、タイムカード打刻後も作業が行われており、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。

## 事例2（業種：金融業）

- ◆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かい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。

## 事例3（業種：電気機械器具製造業）

- ◆残業時間の過少申告が常態化しているなど、労働時間管理について不適切な取扱いがある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（パソコン上で労働者が時間外労働申請を行い、上司が承認）により労働時間管理を行っていたが、自己申告の記録とパソコンのログ記録とのかい離などから、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。

※厚生労働省『賃金不払残業の解消のための取組事例』から抜粋

### 3. さいごに

本年から、労働安全衛生法で客観的な方法による労働時間の把握が義務化されています。そして、来年4月から中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されることとなります。今回の監督指導の事例を見るに、客観的な方法による労働時間の把握をおろそかにする

ことによって、上限規制に抵触するリスクも出てくるかもしれません。これから適用される上限規制を見据えて、そして適正な労働時間を維持し健全な事業運営を行っていくために、客観的に労働時間を把握できる体制を整えることは、ますます重要な要素となるでしょう。

## 2. 労務管理

### 求人票の記載内容と実際の労働条件の相違について

今年8月、厚生労働省は『平成30年度のハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数』を公表しました。この公表資料はハローワークを通じた求人に関するものですが、虚偽の求人広告が罰則や勧告・指導監督の対象となる点では、直接求人を行う場合も同様です。

今回は、求人票の記載に当たり、どのような点に注意すべきかをご紹介します。

#### 1. 公表資料の概要

ハローワークでは、求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に関する相談を受け、記載内容と労働条件とが異なっていることを確認した場合には、是正指導を行っ

ています。

平成30年度の申出等の件数は6,811件で、うち相違が認められたのは、2,967件でした。相談内容の内訳は以下の通りです。

#### ■内容別相談件数

※1件の申出等で複数の内容を含むものは、それぞれの内訳に計上

申出等の内容（主なもの）	平成30年度件数（割合）	平成29年度件数（割合）
賃金に関すること	2,016 件（30%）	2,336 件（27%）
就業時間に関すること	1,583 件（23%）	1,789 件（21%）
職種・仕事の内容に関すること	1,189 件（17%）	1,255 件（15%）
選考方法・応募書類に関すること	901 件（13%）	963 件（11%）
休日に関すること	810 件（12%）	847 件（10%）
雇用形態に関すること	576 件（8%）	669 件（8%）
社会保険・労働保険に関すること	470 件（7%）	550 件（6%）

※厚生労働省『平成30年度ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数』より抜粋

### 3. 求人を行う際の留意点

求人を行う際は、少なくとも以下の事項を明示しなければなりません。ただし、求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には、「詳細は面談の時にお伝えします」などと記載した上で、労働条件の一部

を別途明示することも可能です。この場合、原則として、初回の面接等、求人者と求職者が最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示すべきとされています。次に最低限明示しなければならない労働条件等の項目と記載例についてご案内します。

記載が必要な項目	記載例
◎業務内容	一般事務
◎契約期間	期間の定めなし
◎試用期間	試用期間あり（3か月）
◎就業場所	本社（●県●市●一●） 又は △支社（△県△市△一△）
◎就業時間 ◎休憩時間 ◎休日 ◎時間外労働	9:00～18:00 12:00～13:00 土日、祝日 あり（月平均20時間）
<p>裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。                      (例) 「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。」</p>	
◎賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円）
<p>時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。                      ① 基本給 ××円（②の手当を除く額）                      ② □□手当（時間外労働の有無に関わらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給）                      ③ ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給</p>	
◎加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
◎募集者の氏名又は名称	○○株式会社
（○派遣労働者として雇用する場合）	雇用形態：派遣労働者

※厚生労働省『労働者を募集する企業の皆様へ』リーフレットより抜粋

### 4. さいごに

求人広告は応募の誘引に過ぎず、記載内容が“そのまま”労働契約の内容になる訳ではありません。しかし、採用の際に求人広告等の内容を変更すると合意したと認められる特段の事情がない限り、求人広告の内容が

労働契約の内容となること、裁判例等から確認されています。

無理に求人応募を集めようとして、実態と乖離した条件を表示して求人を行うことは、くれぐれも差し控えてください。

## Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「賃金不払残業の監督指導の状況」に関連する豆知識をお伝えします。



**Q.** 時間外労働の上限規制とは何ですか？

**A.** 原則的に残業時間の上限を月 45 時間・年 360 時間として、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないとするものです。

これは働き方改革の一環として、労働基準法が改正されたことにより法律に規定されました。原則は上述の通りですが、例外として臨時的な特別な事情があった場合でも、「時間外労働：年720時間以内」「時間外労働+休日労働：月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内」「月45時間を超えることができるのは、年6ヶ月まで」とする必要があります。また、違反した場合には、罰則（6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがありますので注意が必要です。

### 3. 提供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！  
 例えば「**マネジメント関連**」では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、人事管理等の情報を、「**ビジネス関連**」では卸・小売、食品、製造、不動産、情報・通信等の各業界情報を、その他「**ビジネス以外**」では、生活分野、健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。  
 以下の中からご興味があるテーマがございましたら、弊所あてにお電話いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえFAXをお送りください。  
 ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。



#### 今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 2245 (全 7 ページ)	後継者に伝えたい賢者の「家訓」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家訓は偉大な先人たちの「知恵の結晶」</li> <li>・日常生活に関する戒め</li> <li>・生きていく上での処世術</li> <li>・企業を永續させるための教え</li> </ul> 等
# 2547 (全 5 ページ)	働き方の多様化で 押さえておくべき雇用にかかる源泉税	<ul style="list-style-type: none"> <li>・分かってそうで分かっていない源泉徴収</li> <li>・源泉所得税とは～現場担当者の迷いどころ～</li> <li>・ケース別の源泉所得税の取り扱い</li> </ul>
# 2548 (全 4 ページ)	課税強化が進む 「国外財産」に関する申告制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・強まる国外財産に関する情報収集</li> <li>・国外財産に対する課税の動向</li> <li>・その他の国外財産に関する申告制度</li> <li>・実務家からのアドバイス</li> </ul>
# 2549 (全 5 ページ)	新しい収益認識基準で考える IT サービスの会計・税務上のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な分野に広がるサブスクリプション取引とは</li> <li>・サブスクリプション取引の会計上の問題 ～新しい収益認識基準～</li> <li>・販売側の会計上の取り扱い</li> <li>・購入側の会計上の取り扱い</li> </ul> 等
# 2567 (全 6 ページ)	何に注意すべき？ 個人データの 取り扱いの委託や共同利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人データのビジネスでの活用をめぐる状況</li> <li>・個人情報保護法に関する基礎知識</li> <li>・個人データの取り扱いの委託について</li> <li>・個人データを共同利用する際の留意事項</li> </ul>

お気軽にご用命ください

TEL >>> 022-343-7527  
 FAX >>> 022-343-7528

貴社名	〒	ご担当者様	部署・所属
所在地			
E-mail	Tel		
ご希望のレポート 番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。