

坂田社労士事務所便り

厚労省が「労働時間適正化キャンペーン」実施

◆11月はキャンペーン期間

厚生労働省は、11月1日から30日までを、昨年同様に「労働時間適正化キャンペーン」期間として定め、長時間労働やこれに伴うサービス残業等の問題解消を図るため、電話相談や啓発等の取組みを実施しています。キャンペーンの重点事項としては、①時間外労働協定の適正化等による時間外・休日労働の削減、②長時間労働者への医師による面接指導等の健康管理に対する体制の整備、③労働時間の適正な把握の徹底（来年4月1日から施行される改正労働基準法に対応した体制整備も含む）です。

◆取組みの背景

この取組みの背景には、平成20年度に行われた各調査において明らかになっている次のことなどあります。

- (1) 週労働時間 60 時間以上の労働者の割合が 10.0%となっており、子育て世代に当たる 30 歳代男性では約 20%と依然として長時間労働の実態がみられる。
- (2) 過労死等の事案である脳血管疾患および虚血性心疾患等で労災認定された件数が 377 件と、過重労働による健康障害が多発している。
- (3) 全国の労働基準監督署の指導により、不払いであった割増賃金が支払われた事案のうち、1 企業当たり 100 万円以上の支払いがなされた企業数は 1,553 企業、対象労働者は 18 万 730 人、支払われた割増賃金の合計は 196 億 1,351 万円となっており、是正指導事案が多くみられた。

◆電話による相談も受け

また、平成20年度の「労働時間適正化キャンペー



ン」として実施した電話相談に寄せられた相談件数 879 件のうち、長時間労働に関するものは 320 件、賃金不払残業に関するものは 400 件となり、この問題が非常に大きいことがうかがえます。キャンペーンの実施事項としては、事業主へのリーフレットの配布、「労働時間相談ダイヤル」による長時間労働抑制等のための電話相談（11月22日実施）です。

税制改正で家計への影響は？

◆「扶養控除」の廃止・縮小と「給与所得控除」の上限設定

政府税制調査会では、現政権の目玉施策である「子ども手当」や「公立高校の授業料無償化」などの家計支援の実施とバランスをとるため、所得課税の見直しによる増税を模索し始めています。

来年度税制改正の見直し案として浮上しているのが「一般の扶養控除の廃止」、「特定扶養控除の縮小」と「給与所得控除の上限設定」です。

◆具体的には？

来年度から支給が始まる予定の「子ども手当」（中学校卒業までの子ども1人あたり月2万6,000円〔初年度は半額〕の手当）との見合いで、所得金額から扶養親族1人あたり38万円を差し引く「一般の扶養控除」の廃止はすでに固ま

っています。また、16歳から22歳の高校生や大学生等の特定扶養親族がいる場合に1人あたり63万円を差し引く「特定扶養控除」は、公立高校の授業料の無償化案に連動して、縮小が検討されています。

さらに、給与収入から一定額を差し引く「給与所得控除」に上限を設けることで、所得税の重要な機能である所得の再分配の効果を高めるとしています。

◆増税の負担が重くなる家庭も

これらのことを考えると、成年の扶養家族や大学生・浪人生を抱える家庭では、「子ども手当」や「公立高校の授業料無償化」の恩恵は受けられず、一般扶養控除・特定扶養控除だけが廃止・縮小となり増税は免れないこととなります。特定扶養控除の額を仮に38万円に縮小した場合、高校生の子も2人がある課税所得700万円の家庭では、所得税で年間約11万5,000円の負担増に、全廃した場合には約29万円の負担増になるとされています。また、給与所得控除に上限を設ければ、高額所得者はさらに負担が増えるということになります。

雇用や景気に不安が続く中、サラリーマン家庭の増税を急げば、これらの控除見直しに対する反発は免れないでしょう。「子どもを社会全体で育てていく」という考えは必要でしょうが、それに伴う財源の確保については慎重な検討が求められます。

「仕事」と「家庭」の優先度合いはどちらが高い？

◆厚労省が調査結果を発表

近年、「ワーク・ライフ・バランス」の重要性が叫ばれていますが、「人口減少社会」が到来する中、労働者が仕事と家庭を両立して安心して働き続けることができる環境を整備することは、国にとっても企業にとってもますます重要な課題となっています。

先日、厚生労働省が民間企業に委託して実施した調査の結果により、仕事と家庭の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）をめぐる現状等が明らかになりました。

◆現実には「仕事優先」が多数

この調査は「子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査」というもので、未就学の子を持つ男女（男性正社員、女性正社員、女性非正社員、専業主婦）を対象に実施され、4,110件の有効回答がありました。

仕事と家事・子育ての優先度の希望と現実をみると、正社員男性の58.4%、正社員女性の52.3%が「仕事と家事・子育てを両立」させたいと考えていますが、現実としては、男女ともに「仕事優先」（男性74.0%、女性31.2%）の割合が高くなっています。

◆帰宅時間の状況、女性の退職理由

また、帰宅時間をみると、関東圏の男性で夜9時以降に帰宅する割合が30.4%となるなど、男性の帰宅が遅い状況が明らかになりました。

妊娠・出産前後に女性正社員が仕事を辞めた理由としては、「家事、育児に専念するため自発的に辞めた」の割合（39.0%）が最も高く、一方で、「仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさで辞めた」（26.1%）と「解雇された、退職勧奨された」（9.0%）の合計が35.1%となっています。

◆制度の利用しやすさ、勤務形態、短時間勤務

職場の両立支援制度の利用しやすさでは、育児休業制度や子の看護休暇等について、女性のほうが男性より「利用しやすい」と答えた割合が高く、男性の方が「利用しにくい」と答えた割合が高くなっています。

夫の就労時間別に妻が希望する勤務形態をみると、夫の就労時間が長いほど妻の「短時間勤務・短日勤務」を希望する割合が高くなっています（夫の就労時間が「35時間以上40時間未満」の場合25.1%、「70時間以上」の場合43.7%）。

そして、短時間勤務で働いた場合の評価については、「どのように評価されるか知らない」との回答割合が、男性38.6%、女性31.8%と高くなっています。