

Office News

August. 2019

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

女性の管理職の割合は 目標30%に依然遠く

令和元年7月30日に厚生労働省から、「平成30年度雇用均等基本調査（確報）」が公表されました。

この調査は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的として実施されています。

平成30年度は、全国の企業と事業所を対象に、管理職に占める女性割合や、育児休業制度・介護休業制度の利用状況などについて、平成30年10月1日現在の状況が調査されました（3,656社の回答を集計）。

なお、一部の項目のみを集計した速報版は、令和元年6月4日に公表されています。

注目は、管理職に占める女性の割合です。

<平成30年度>

【課長相当職以上の管理職に占める女性の割合】
11.8%（平成29年度11.5%）。

【それぞれの役職に占める女性の割合】

部長相当職：6.7%（同6.6%）

課長相当職：9.3%（同9.3%）

係長相当職：16.7%（15.2%）

政府は、「社会のあらゆる分野において、令和2年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度に」という目標を掲げています。

この指導的地位とは、法人・団体等においては課長相当職以上とされていますが、今回の調査結果では、この目標とはかけ離れたものとなっています。

政府は、女性活躍推進法を改正するなど、職場における女性の活躍の促進に向けた取り組みを積極的に実施しています。

すぐに結果に結びつくことはないかもしれませんが、そのような取り組みを、継続して実施していくことが重要といえそうです。



労務相談Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、こんにちは。
先月、ある社員から扶養している親族の数に変更があったと連絡がありました。確認すると、今年の4月から子供が就職していたということです。そうすると、家族手当を4月から7月まで過払いしていたことになるのですが、この4ヶ月分の過払い額を8月給与で控除しても法律上問題ないでしょうか？



パンダ
社労士

シロクマ部長、こんにちは。
今回のケースの場合や、給与計算処理にミスがあり、過払いになることはよくあることです。

過払いの場合、給与から控除せず、別途返金してもらおうのが、もっともスッキリしています。

労働基準法では賃金の支払い方法について5つの原則が定められており、その中に「全額払いの原則」があります。支給額を減額することなく全額支給しなさい、という内容ですが、所得税や住民税、社会保険料、雇用保険料の控除は認められています。

また、これらの控除以外にもあらかじめ給与と控除に関する労使協定を締結することで、税金や社会保険料以外のものについても給与から控除することができます。

したがって、給与と控除の協定を結んでいれば、過払い額を当月給与で控除しても法律上問題はありません。

ただし、給与は社員の生活を支える要素も含んでいるため、控除金額が大きい場合は、事前に本人の同意を得ておいたほうがいいでしょう。

また、分割により数カ月わたって控除する方法を検討するなど、柔軟な対応が望まれます。



今月の実務スケジュール

- 4月昇給者の社会保険料改定（前月控除の会社）
- 取引先等への夏季休業日のご案内
- 熱中症対策（塩飴の配布など）
- 台風等への防災対策（備蓄の見直し）



連絡先

- ◆所在地：〒573-1125 大阪府枚方市養父元町43-2
★京阪本線「牧野」駅から徒歩10分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com