

# 市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬将



〒381-1231  
長野市松代町松代 9 0 8  
電話 : 026-278-3555 F A X : 026-278-3540  
e-mail : [ima@ichiba-sr.com](mailto:ima@ichiba-sr.com) URL : [www.ichiba-sr.com](http://www.ichiba-sr.com)

## 平成 27 年度における民間企業 の給与の実態は？



### ◆調査の概要

「民間給与実態統計調査」は、国税庁により昭和 24 年分から調査が始まり、以後毎年実施されており今回が第 67 回目に当たります。

この調査は、統計法に基づく基幹統計「民間給与実態統計」の作成を目的とする調査であり、民間の事業所における年間の給与の実態を、給与階級別、事業所規模別、企業規模別等に明らかにし、併せて、租税収入の見積り、租税負担の検討および税務行政運営等の基本資料とすることを目的としています。

### ◆調査結果のポイント

#### (1) 給与所得者数

給与所得者数は 4,794 万人で、前

年に比べ 0.8%増加しています。男女別にみると、男性 2,831 万人、女性 1,963 万人で、前年比で男性は 0.9%の増加、女性は 0.6%の増加となっています。

正規・非正規についてみると、正規 3,142 万人、非正規 1,123 万人で、前年に比べ、正規は 1.2%の増加、非正規は 3.0%の増加となりました。

#### (2) 給与総額

給与総額は 201 兆 5,347 億円で、前年に比べ 2.1%増加しています。男女別では、男性 147 兆 3,750 億円、女性 54 兆 1,597 億円で、前年比で男性は 2.1%の増加、女性は 2.0%の増加となっています。

正規・非正規についてみると、正規 152 兆 3,442 億円、非正規 19 兆 1,462 億円で、前年に比べ、正規は 2.7%の増加、非正規は 3.5%の増加となっています。

#### (3) 平均給与

年間の平均給与は 420 万円で、前年に比べて 1.3%増加しています。男女別にみると、男性 521 万円、女性 276 万円で、前年比で男性は 1.2%増加、女性は 1.4%増加しています。

正規・非正規別では、正規 485 万円、非正規 171 万円で、前年に比べ、正規は 1.5%の増加、非正規は 0.5%の増加となっています。

#### (4)業種別の平均給与

平均給与を業種別にみると、最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」の715万円、次いで「金融業、保険業」の639万円となっており、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」の236万円でした。

#### (5)納税者数および税額

給与所得者 4,794万人のうち、源泉徴収により所得税を納税している者(納税者)は 4,051万人で、その割合は84.5%でした。

また、税額は8兆8,407億円で、納税者の給与総額に占める税額の割合は4.70%という結果となっています。

### 初の「過労死等防止対策白書」

#### その内容とは？



#### ◆法施行後、初の白書

政府は、平成26年に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づき、年次報告書「過労死等防止対策白書」を初めて公表しました。

この白書は、業界ごとの長時間労働の現状や過労死等の実態を解明するための調査研究、平成27年度に行われた過労死等防止対策の取組み、民間団体の活動等が記載されており、過労死や過労自殺の現状や防止策などを280ページにわたってまとめられています。

#### ◆「残業80時間超」企業の割合は？

企業へのアンケート調査によると、1年のうち1カ月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員について、過労死ラインとされる時間外労働時間月80時間を超えると回答した企業は22.7%でした。

業種別に見てみると、「情報通信業」(44.4%)が最も多く、「学術研究、専門・技術サービス業」(40.5%)、「運輸業、郵便業」(38.4%)が続いています。

また、残業の発生する理由としては、「業務量が多い」「人員不足」「業務の繁閑の差が激しい」「顧客からの不規則な要望に対応する必要がある」等を挙げる企業が多くなっています。

労働者への「残業時間別の疲労度蓄積度、ストレスの状況」の調査では、残業時間が長いほど「疲労蓄積度」と「ストレス」が高いと判定される割合が多く、正社員の36.9%が高ストレスと判定されたことがわかりました。

#### ◆現状を知るためには周知・啓発が必要

白書の第3章では、過労死等の防止のための対策の実施状況が報告されています。

労災認定事案等の分析や、ポスター、パンフレット・リーフレット、新聞広告、Web広告、Webサイト等による周知・啓発、相談体制の整備等の実績を報告しています。

なお、厚生労働省のホームページでは「過労死等防止対策白書」のダウンロードが可能であり

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunit suite/bunya/0000138529.html>、10月下旬からは政府刊行物センターなどで販売予定とのこと。

## 「配偶者控除の存続・廃止」の 議論で家族手当が変わる？



### ◆配偶者控除、一転して存続へ

政府・与党は、「働き方改革」の一環として議論が進めてられていた所得税の配偶者控除廃止について、来年度は見送りにすることを決定しました。廃止から一転、対象範囲を広げるべきという議論も出てきています。

現時点でこの「配偶者控除」の先行きは不透明ですが、これが企業に与える影響について考えてみましょう。

### ◆会社員の妻の多くは「103万円の壁」にあわせてパートに出ている

会社員の妻がパートなどで収入を得ると、年収に応じて以下のものが発生します。

- ・100万円以上:住民税が発生
- ・103万円以上:所得税が発生(夫の配偶者控除がなくなる)
- ・106万円以上:一部に社会保険料が発生(今年10月以降、一定要件を満たす者のみ)
- ・130万円以上:全員に社会保険料が発生
- ・141万円以上:夫の配偶者特別控除がなくなる

今回議論されているのが年収103万円以上の部分で、いわゆる「103万円の壁」です。

パートとして働く「会社員の妻」の多くが、この「103万円の壁」を超えないよう

調整しているのは周知の通りです。

### ◆多くの企業も「103万円の壁」に合わせて配偶者手当を支給

一方で企業側も、「103万円の壁」に合わせて家族手当(配偶者手当)を支給しています。

人事院の「平成27年職種別民間給与実態調査」によると、家族手当を支給している企業のうち半数以上(約58.5%)が、手当を支給する従業員の配偶者の収入を「103万円」までに制限しています。

年末調整において、従業員の配偶者の収入が103万円の上限を超えていないか、容易に確認できるからです。

### ◆配偶者控除に影響されない家族手当の議論

将来的に配偶者控除が廃止されるにせよ、逆に対象範囲が拡大されるにせよ、「103万円の壁」を基準として家族手当(配偶者手当)の額を定めている多くの企業はその基準を失うこととなります。

すでにトヨタ自動車やホンダといった企業が扶養配偶者への手当を廃止し、その分子供への手当を増額すると発表しています。

従来のままの家族手当制度を見直すべき時期に来ているのかもしれない。

## ～今月のことば～



疾風に<sup>けいそう</sup>勁草を知るとい言葉があるが、人間でもなんでも危機のとき、その真価がみえるものだ。強風がふくと、たいていの草は弱々しくなびくが、そのなかに数本、ピンと立っている<sup>つよ</sup>勁い草がみえる。大事がおきたとき、めまいを起こして現

場で指揮をとれなくなる学歴エリートの指導者は、あまりにも特化されたイチゴのような人かもしれない。平時にはよからうが、異常時には向かない。

知識もそうである。総合的な判断をともなわない特化・専門化されすぎた知識は危ない。原発に地震対策をせよ、といわれると、原子炉本体の揺れ対策の研究ばかりをやってしまう。地震には津波がつきもので、原子炉の付属品たる電源設備等が水にぬれるとどうなるか、というところに考えが及ばない、悪い意味での「専門家」が多い。本当は想定外なのではなく専門外なのである。専門をはずれると、そこで思考停止してしまう。

『歴史の愉しみ方』 磯田道史 著

## ～事務所よりひとこと～



今、我が家ではアコースティックギターがブームとなっています。妹が学生の際に使っていたものを譲り受け、しばらくは弦が切れたままで放置されていましたが、先日弦を張り替えたとたん私と子供で取り合いとなっています。私は運指を覚えるのにも四苦八苦ですが、子供は若いだけあってすんなり覚えられるようで、すっかり置いてきぼりの状態です。

趣味と呼べるようなものは特に無いのですが、近頃は長寿のおかげか、年配でも多趣味の方が多そうですね。身近なところでは、私の父が韓国語、家電修理、コカリナ製作、夏の誕生日当日には70歳記念の“山小屋一泊富士山御来光ツアー”に参加するなど、まだまだやりたいことが尽きないようです。

子供には「お母さんには脳トレになって良いよ」などと皮肉交じりで応援されていますが、父の古希祝いの席で私も

一曲披露できるよう、おぼつかない指ながらギターの練習に励みたいと思います。(宮坂)

### お知らせ

先月ご案内しました来年1月1日施行の改正育児・介護休業法等に基づく就業規則等の整備について、「育児・介護休業規程」のひな形を同封いたしました。

変更前・変更後の内容がわかるように記載しておりますので、ご参考にしていただければと思います。

ご依頼いただければ、ご変更のお手続きをしますので、お申し付けください。

