

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



2020年は「未払い残業代対策」が課題？

◆セブン-イレブン・ジャパンで未払い残業代問題

昨年12月、セブン-イレブン・ジャパンは、パート・アルバイトの残業代が一部未払いとなっていた件で、永松社長が記者会見で謝罪しました。同社の支払不足額は2012年3月以降分だけで4.9億円(遅延損害金1.1億円含む)に上り、1人当たり最大280万円となっていました。

原因は精勤手当や職責手当等、残業代の対象となる手当を含めずに計算していたことあり、12月15日掲載の東洋経済 ONLINE の記事によれば、「2001年に計算式を変えた際、式に基づいて計算が正しく行われるかという確認はしていた。しかし、人事や労務管理のプロである社会保険労務士によって計算式そのものが正しいか確認された記録はなく、今までミスが放置されていた」ということです。

◆未払い残業代放置は経営を直撃するダメージになり得ます

この問題により、同社は厳しい批判を浴びせられました。批判は、未払いの発生のみならず、労働基準監督署の是正勧告等を受けていたにもかかわらず長年放置していた姿勢にも向けられました。こうした批判は、今後の人材募集にも深刻な影響を与えかねません。

◆今年4月以降、未払い残業代リスクはさらなる脅威に

昨年12月27日、厚生労働省は、賃金等支払いを請求する権利の時効を現行の2年から原

則5年へと延長する方針を固め、4月1日以降、労働基準法が改正される見通しとなりました。

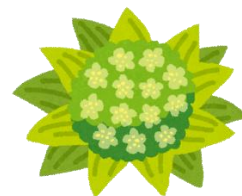
改正法施行後も、当面の間は3年とされる見通しですが、5年経過後に見直し、以降は原則どおり5年とすべきという意見も出されています。

つまり、未払い残業代が発覚した場合でも、これまで2年分の不足分を支払えばよかったです。2倍以上の金額を支払わなければならないこととなります。

◆残業代が適正に支払われているかチェックを受けましょう

4月1日以降は、時間外労働時間の上限規制も全面施行となるため、残業時間のカウントと残業代の支払いに注意を払う必要があります。

ソフトやクラウドサービスを利用しているから大丈夫と思っても、セブン-イレブン・ジャパンのように計算方式が誤っていて、未払い残業代が発生し続けるといったこともあり得ます。二の舞を踏んで危機に陥らないためにも、一度チェックを受けてみてはいかがでしょうか？



「平成30年若年者雇用実態調査」にみる若者の転職意識

厚生労働省から「平成30年若年者雇用実態調査」が公表されました。5人以上の常用労働者

を雇用する事業所約1万7,000カ所と、そこで働く若年労働者(15～34歳の労働者)約3万人を対象として平成30年10月1日現在の状況について調査を実施したものです(今回は平成25年)。

「定年前に転職したい」と考える正社員の割合は、前回の平成25年調査と比べて1.9ポイント増え、27.6%でした。賃金や労働時間などの待遇面でより良い条件を求め、転職を考える若者が増えたことが分かりました。詳しくは、以下のとおりです

◆若年正社員の転職希望

若年正社員が現在の会社から定年前に「転職したいと思っている」割合は27.6%、「転職したいと思っていない」割合は33.2%となっています。

これを性別にみると、男性では定年前に「転職したいと思っている」が24.7%、「転職したいと思っていない」が35.1%、女性では定年前に「転職したいと思っている」が31.3%、「転職したいと思っていない」が30.6%となっています。

年齢階級別にみると、定年前に「転職したいと思っている」は「20～24歳」層が32.8%と他の年齢階級と比べて高くなっています。

◆希望する転職年齢

定年前に転職したいと思っている若年正社員のうち、希望する転職年齢階級をみると、男性では「30～39歳」が42.7%と最も高く、女性では「29歳以下」が44.0%と最も高くなっています。

◆若年正社員の転職希望理由

現在の会社から定年前に転職したいと思っている若年正社員について、転職しようと思う理由(複数回答)をみると、「賃金の条件がよい会社にかわりたい」が56.4%、「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」が46.1%と高くなっています。

◆正社員以外の在学していない若年労働者の今後の働き方の希望

正社員以外の在学していない若年労働者の今後の働き方の希望をみると、「正社員として働

きたい」が41.8%、「正社員以外の労働者として働きたい」が30.9%、「独立して事業を始めたい」が4.7%となっています。

性別でみると、男性では「正社員として働きたい」が49.3%、「正社員以外の労働者として働きたい」が14.9%、女性では「正社員として働きたい」が38.2%、「正社員以外の労働者として働きたい」が38.3%となっています。



信頼できる上司・できない上司はこんな人

◆「信頼できる上司」の理由

マンパワーグループの「上司との信頼関係」に関する調査(入社2年目までの22～27歳の正社員男女400名を対象)によると、仕事上で上司を信頼しているとの回答が8割以上となったそうです。

その信頼する理由(複数回答)では、回答の多い順に①「部下の話を真剣に聞く」、②「頭の回転が速い」、③「良いところをほめてくれる」と続いています。

これらの結果を逆に考えると、①は、聞いているのか・いないのかよくわからない態度というのは、部下からしても上司からしても良い印象はありませんよね。当然といえば当然なのですが、意識したいところです。②は、部下からの質問の仕方なども影響するかもしれません。入社2年目ではまだまだ経験していない仕事上の「落とし穴」などもあることでしょう。「この場合はこうすればよい」というように単純に言い切れないことも多いですからね。③は、日本人の特性なのかもしれませんが、できていることはどんなことで、できていない部分はどんなことなのかをはっきり言わない(往々にしてミスの指摘ばかりする)状態になると、部下としては「叱られてばかりだ」という気持ちになってしまいますね。演技でもいいですから(?)、「いいね」が求められているようです。

◆「信頼できない上司」の理由

一方、上司を信頼できない理由としては、回答の多い順に①「高圧的な言動」、②「人によって態度が変わる」、③「仕事の指示がわかりにくい」、④「相談しても助言してくれない」と続いています。

一歩間違えるとパワハラとも言われかねない①などは論外かもしれませんが、これらの回答を見ると、上司の方、特に中間管理職の方にとっては酷な社会状況なので、同情を禁じ得ない部分もありますね。この不透明かつ流れの早い時代に「なんでもわかってる」ような態度の上司は信頼できますかね？

アンケートから得られる教訓としては、もっとオープンに話し合えばいいじゃないか(そういう雰囲気を作る)、ということでしょうか。上司だってかつては部下だったのですから、部下の気持ちがわからないことはないはずですよ。

◆1年の計は……

職場の人間関係が負の方向に向かうと、部下のほうでは「離職」につながりますし、上司のほうでは「パワハラ」につながっていきます。どちらにしても職場の雰囲気は悪くなり、会社にとっては損な話です。1年の始まりにあたって、若い世代がどう感じているか、上司世代にどう行動してもらうべきか、どんな新人を採用すべきか、少し深く考えてみてほしいかもしれません。

【マンパワーグループ「部下から見る「信頼できる上司像」とは】

<https://www.manpowergroup.jp/client/jinj/i/surveydata/20191127.html>

ひとり親従業員に対する支援と助成金

母子世帯・父子世帯の世帯数は、平成27年の国勢調査によると、母子世帯で754,724世帯、父子世帯で84,003世帯でした(平成27年10月1日現在)。子育てと就業の両立が難しいなどの理由から、母子家庭の母、父子家庭の父の就業は困難なことも多いと思われます。社員には安心して長く働いてもらいたいと考える企業にとって、ひとり親従業員に対して何ができるでしょうか。

◆企業に対する厚生労働省の助成金

- ① 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)……ハローワーク等の紹介で、ひとり親を継続して雇用する労働者として雇入れた事業主に、賃金の一部に相当する額を助成。
- ② トライアル雇用助成金……ハローワーク等の紹介で、ひとり親を一定期間(原則3カ月)試行雇用する事業主に、助成金を支給。
- ③ キャリアアップ助成金の加算……キャリアアップ助成金正社員化コース(有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成)を実施する際に、対象労働者がひとり親の場合に助成金を加算。



事務所よりひと言

2020年がスタートしたと思ったら、もう2月です。今年の4月から働き方改革の第二弾が始まりますが、まだ先の話! だと思っていたらすぐに来てしまいます。4月から制度をスタートするには、2月末までには準備がほぼ終了していなければ、厳しいと思います。

今回ご紹介した記事は、とても興味深いものばかりです。

特に未払い賃金の時効を2年から5年に変更する方向に進んでいます。(しばらくの間は3年) 時間外給与でグレーな部分がある企業様は早急に準備をすすめませんか。

まずは、現状を教えてください。改善のお手伝いをさせていただきます。

最低賃金が毎年上がっています。その都度、時給を上げなくちゃ……と、お困りの企業様にお勧めなのが**業務改善助成金**です。**「どうせ最低賃金が上がるなら、法律で決まる前に上げて設備投資の一部を援助してもらいませんか？」**

具体的な受給のための要件等は、直接ご相談ください。(武瀬)