

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

# うんがいそうてん 雲外蒼天

2020年 2月号

## 2020年は「未払い残業代対策」が課題の年？

### ◆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にあり、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、これまでは2年分の不足分を支払えばよかったのですが、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（前回は平成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も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が、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、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おうべきか、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/jinji/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。

### ◆「はたらく母子家庭・父子家庭応援企業表彰」受賞企業の取組策

厚生労働省では、ひとり親家庭の就業支援に積極的に取り組んでいる企業や団体を表彰する「はたらく母子家庭・父子家庭応援企業表彰」を平成 18 年から行っています。平成 30 年度に受賞した企業の取組みを見てみましょう。

【株式会社ヨシケイ】（埼玉県／夕食材料等の配達事業）

・社員から「本音の困りごと」を聴き取り、常に職場環境の改善を重ねる

・子供を家で待たせないために定時退社の促進。家族での時間を確保するため、有給休暇の取得を促進

・完全週休 2 日制。ノー残業

・婦人科検診実施や人間ドックの補助

・子供が病気でも休めるバックアップ体制

【株式会社羽島企画】（岐阜県／福祉・介護サービス事業等）

・定時退社、夜勤時間帯の就労免除

・0～2 歳児の保育料援助（提携保育園へ預ければ保育料無料）

・会社行事への子連れ参加 など

【有限会社ライフケア】（熊本県／福祉・介護サービス事業等）

・保育園で預かってもらえないときの子連れ出勤

・時間単位有給休暇取得制度 など

### ◆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い入れた事業主に、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。

## マイナンバーカードの取得状 と 今後の普及への取組み

### ◆マイナポイントとは？

マイナンバーカード普及への取組みとして、今年 9 月から「マイナポイント制度」の導入が予定されています。この制度は、消費税増税に伴う消費者への還元と東京オリンピック・パラリンピック後の消費の下支えする観点から実施するとともに、キャッシュレス決済基盤の構築を図るとしています。

マイナポイントとは、マイナンバーカードを取得し、マイキーID を設定し、キャッシュレス決済サービスにおいて「前払い（チャージ）」または「物品購入」を行った際に、国から付与されるポイント（1 ポイント＝1 円相当）のことをいいます。そして、マイナポイントを申し込むことでプレミアム分として 25% が還元されます（ポイントの利用上限は 5,000 ポイント）。実施期間は 2021 年 3 月までの予定となっています。

マイナポイントの詳しい仕組みやマイキーID の設定方法等については、総務省「マイナポイント事業」サイト (<https://mynumbercard.point.soumu.go.jp>) を参照してください。

### ◆来年 3 月から健康保険証の代わりに！

また、マイナンバーカードは、健康保険証として利用できるようになることが予定されています。2021 年 3 月からの利用開始を目指し、今後、支払基金と各保険者との間のシステム運用テストが実施され、順次、医療保険資格情報を登録していくこととなっています。

健康保険証として利用するには、事前にマイナポータルへの登録が必要です（今年 4 月から登録申込み開始予定）。マイナポータルに登録することで、自分の薬剤情報や特定健診情報を確認できるようになります。また、医療費情報を取得し、領収書がなくても確定申告書の自動入力が可能となります。

その他、マイナンバーカードを医療機関や薬局の受付に設置しているカードリーダー

（2023 年度末までにすべての医療機関や薬局に導入予定）にかざすことで、スムーズに医療保険の資格確認ができ、事務処理の効率化につながる事が期待されます。

### ◆今後の取組みにも期待

昨年 12 月に行われた「第 6 回デジタル・ガバメント閣僚会議」の資料によると、2023 年度末にはほとんどの住民がマイナンバーカードを保有していることを想定しています。

また、同資料の「マイナンバーカードを活用した各種カード等のデジタル化等に向けた工程表」のうち、就労関係では 2022 年度末からハローワークカード、ジョブカード、技能士台帳、安全衛生関係各種免許、技能講習修了証明書等、建設キャリアアップカードをマイナポータルと連携して利活用できるようになる予定です。さらに、医療や各種証明書、さまざま公共サービスへの活用の拡大も予定されています。

## 2月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

3日

○ 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

10日

○ 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]  
○ 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

17日

○ 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]  
※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

3月2日

○ じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]  
○ 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]  
○ 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]  
○ 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]  
○ 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]  
○ 固定資産税・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]  
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。



## パワハラが人気です?!

パワハラを防止する措置を事業主に義務付ける法律が成立し、大企業は今年、中小企業は2022年から施行予定です。昨年末にはこれに関心指針も公表され、関心を集めています。そのため、現在私にご依頼いただくのは「パワハラ防止セミナー」が人気です。人事担当者の皆様の心配事は、

- ① どこからパワハラなのか
- ② パワハラが起きたらどうなるのか
- ③ パワハラに (人事担当者である私は) どう対応したら良いのか

ということに集約されるようです。この点を解説するととても喜んでいただけます。

多かれ少なかれ「これはパワハラなのでは?」というケースを社内で見聞きしたご経験が皆様にもおありではないでしょうか。この関心の高さは、他人事ではないものをみんなが感じているということなのだと思います。

さらに最近では、セクハラ・パワハラのほかにも〇〇ハラメントという言葉が数多く使われています。時代の要請ということでしょうか。自社だけが取り残されるということのないようにいつもアンテナを張っている必要があります。

鶴留

