

# HR News Letter

2010 年 5 月号



**平澤国際社労士事務所**

東京都港区芝大門 1 - 3 - 5

山田ビル 3 階

TEL 03 - 5402 - 8491

<http://www.jp-hrpayroll.com/>

## 今月号の内容

- ✓ アルバイトの時給が上昇傾向にある原因
- ✓ 定期健康診断で異常が多い事業所は要注意！
- ✓ 今年の新入社員は「ETC 型」？
- ✓ 厚労省策定の「専門 26 業務派遣適正化プラン」
- ✓ けがや病気による「就業不能」への備え
- ✓ 雇用調整助成金の不正受給防止対策
- ✓ 採用担当者の「採用・教育」に対する考え方
- ✓ 仕事時間の減少で従業員の満足度はどう変化する？
- ✓ 未払い残業代請求をめぐる民事訴訟の状況
- ✓ 労働時間等見直しガイドラインの改正
- ✓ 5 月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]



## アルバイトの時給が上昇傾向にある原因

3 カ月連続で前年同月比が増

2010 年 2 月におけるアルバイトの全国平均の時給は 989 円(前年同月比 2.1% 増)で、3 カ月連続で前年同月比が増加しました。不況の影響で正社員の給料が下がりつつある中、なぜアルバイトの時給は上がっているのでしょうか？

一般的に、景気回復の局面においては、「正社員の賃金よりも先にパートやアルバイトの時給が上がる傾向がある」と言われています。景気回復の初期には、企業は景気の先行きに自信が持てないため、正社員の賃金を上げたり採用を増やしたりするまでには至らず、まずは時給を上げてパート・アルバイトの採用を増やそうとするためだそうです。

要因の 1 つに「派遣法の改正」

アルバイトの時給アップの 1 つの要因に、「労働者派遣法の改正」が挙げられています。「登録型派遣」や「製造業務派遣」を原則として禁止する改正法が今国会で成立する可能性が高くなったことを受け、派遣社員を活用していた多くの企業で、改正を前に、派遣社員ではなくアルバイトなどの採用を優先する動きが出ているようです。

しかし、派遣社員経験者はアルバイトよりも正社員を希望する人が多く、安定した仕事を求めている人をアルバイトとして雇おうとすると、時給を上げる必要があり、その結果、時給を押し上げる要因となっているようです。

学生の就活優先も一因

最近では、就職難の中、アルバイトよりも就職活動を優先する学生が増え、時給を上げないとアルバイトを集めにくくなっている状況もあります。

例えば、「コンビニエンスストア」は、アルバイトの採用においては「飲食店」と競合しますが、時給は「居酒屋」などに比べて見劣りすることが多いため、時給を上げる必要に迫られているとの見方もあります。

また、アルバイト経験を就職活動に活かそうと考える学生が増えているため、学生が就職に役立つと考える「オフィスワーク」や「営業職」に人気が集まり、「家庭教師」や「引越し」などの分野を敬遠する傾向にあるようです。

学生の就職活動はますます厳しさを増しているため、企業にとっては学生アルバイトの確保が難しい状況は当面続くようです。

## 定期健康診断で異常が多い事業所は要注意！

多くの検査項目で有所見率が上昇

厚生労働省では、定期健康診断で異常が見られた従業員の割合(有所見率)が全国平均より高い事業所(従業員が 50 人以上で、主な検査項目で全国平均より有所見率やその増加率が大きい事業所、過去 3 年間で脳・心臓疾患で労災支給決定があった事業所など)に対し、労働基準監督署が重点的に改善を指導するよう求める通知を 3 月下旬に出しました。

定期健康診断全体の有所見率は、平成 11 年の「43%」から平成 20 年の「51%」へと増加しています。平成 20 年の有所見率については、脳・心臓疾患関係の検査項目の 1 つである血中脂質検査の「32%」が最も高く、脳・心臓疾患関係の主な検査項目(血中脂質検査、血圧、血糖検査、尿検査、心電図検査)の有所見率は概ね増加傾向にあります。

また、過重労働による脳・心臓疾患による労災支給決定件数は、平成 16 年度の「294 件」から平成 20 年度の「377 件」

へと増加しています。

働き方の見直しと保健指導が必要

過重労働による脳・心臓疾患を予防するためには、「時間外・休日労働時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」等の働き方の見直しに加えて、脂質異常症、高血圧等の脳・心臓疾患の発症と関係が深い健康診断項目が有所見である労働者に対し、労働時間の短縮等の就業上の措置を行うとともに、保健指導、健康教育等を通じて有所見項目の改善を図り、脳・心臓疾患の発症リスクを引き下げることも有効だと言われています。

具体的な改善指導内容

今回の通知では、事業者の具体的な取組内容として、「定期健診実施後の措置」、「定期健診結果の労働者への確実な通知」、「有所見者に対する医師等による食生活等の保健指導」、「有所見者を含む労働者に対して栄養改善や運動等に取り組むように健康教育・健康相談の実施」などが挙げられています。

一方、都道府県労働局等による具体的な周知啓発、要請等の方法としては、「事業場に対する重点的な周知啓発、要請」や「事業主への自主点検の要請」等があります。

労働安全衛生法では、健診で従業員に異常が見られた場合、医師からの意見聴取や労働時間の短縮、医師による保健指導や健康教育などの義務を事業者に課していますが、今回の指導内容は、これら義務の実施徹底や、実施計画作成時に労働衛生コンサルタントの助言を受けることなどが中心となるとされています。

## 今年の新入社員は「ETC 型」？

「効率重視」で「コミュニケーション苦手」

公益財団法人日本生産性本部の「職業

のあり方研究会」が毎年決定している新入社員のタイプ名について、平成 22 年度の新入社員のタイプは「ETC 型」だと発表されました。

効率化を重視する一方で、人とのコミュニケーションが苦手な面があることから、高速道路を利用する際に料金所で停止することなく通過できるシステムの「ETC」になぞらえたとのこと。

上手に人材を育成するには

同研究会によると、厳しい就職戦線にくぐり抜けてきた今年の新入社員は、携帯電話などの IT 活用に長け、情報交換についても積極的と言われており、時間の使い方も効率的で物事をスムーズに進める特徴があるそうです。また、CO2 排出量削減など環境問題への関心も高い傾向があります。

しかし、ドライバーと徴収員との対話がなくなったように、効率性を重視するあまり人との直接的なコミュニケーションが不足する面もあります。打ち解けて心を開くまで時間が掛かるため、性急に関係を築こうとすると直前まで「心のバー」が開かないため、上司や先輩は「スピード出し過ぎ」に注意する必要があります。

ただし、理解しようとするれば、仕事のスマートさや IT 活用の器用さなどのメリットも徐々に見えてくるため、ゆとりを持って接し、長く活躍できるよううまく育てることが重要になるとのこと。

今後の就職環境は？

昨年は、世界金融危機以降の先行き不透明感から採用に慎重な企業が目立ち、特に学生に人気の業種では採用を減らす企業が多く、就職活動が難航した学生が多かったと言われています。

最近では、やや景気が持ち直した感もありますが、まだまだ不透明な部分も多く、学生にとってもしばらく厳しい状況が続きそうです。

## 厚労省策定の「専門 26 業務派遣適正化プラン」

違法派遣に対する指導監督を強化

労働者派遣法は、ソフトウェア開発や通訳など専門性の高い 26 業務を除いて、派遣可能期間（原則は 1 年。最長で 3 年）の制限を超えて継続して同一就業場所ごとの同一業務に派遣をしてはならないと定めています。

しかし、この派遣可能期間の上限を免れるために、契約上は「専門 26 業務」と称しつつ、実際には専門性のない業務を行わせている違法派遣が横行している状況があります。そこで厚生労働省は、今年 2 月に「専門 26 業務派遣適正化プラン」なるものを策定し、集中的に指導監督を実施すると発表しました。

プランの具体的内容は？

具体的には、平成 22 年 3 月～4 月の 2 カ月間に集中して次の（１）（２）を行い、さらに（３）を行うとのことです。

（１）大手派遣会社を中心に調査を行い、違法派遣の適正化に向けた厳正な指導監督を行うこと

（２）派遣会社や派遣先になりうる団体に出向いて適正な対応を要請すること

（３）集中期間経過後も引き続き厳正な指導監督を行うこと

なかでも、一般事務とは区分されにくい「事務用機器操作（５号業務）」や「ファイリング（８号業務）」については、その解釈について改めて示されていることから、特に重点的に指導がなされるようです。

今後の労働者派遣についての動向

現在国会で審議中の改正労働者派遣法が成立すれば、さらなる規制強化が行われます。仕事があるときだけ働く「登録型派遣」は専門 26 業務を除いて禁止され、製造業務への派遣も原則として禁止され

ます。

このため、派遣社員について、期間従業員として直接雇用契約を結ぶなどの対応策を取り始めている企業もあるようですが、派遣社員に比べて柔軟な採用が難しいため、人数は絞られています。また、直接雇用による人件費負担増を見越して海外へ拠点を移転させる動きも見られます。

なお、今回の「専門 26 業務派遣適正化プラン」や「改正労働者派遣法案」は、派遣元・派遣先にとって厳しいものであることは間違いありませんが、働き手にとっても働く機会を奪われる可能性が大いにあるのではないかと指摘されています。

## けがや病気による「就業不能」への備え

恐ろしい「就業不能」のリスク

新聞報道によると、生活保護開始の理由として「働き手の死亡など」が 4 % であるのに対し、「世帯主の傷病」は 40 % もあるようです。

日本では、死亡保険をかけている人は多くいますが、けがや病気による長期就業不能に備えて民間の保険に加入している人は少ないのが現状です。「長期就業不能保険」への加入率は米国では 29 % であるのに対し、日本では約 0.1 % にとどまっています。

世帯主の傷病は、世帯主本人の収入がなくなってしまうだけでなく、その人を看病する家族の収入まで途絶えてしまうおそれがあるということを頭に入れておかなければなりません。

民間の医療保険の活用

もちろん、短期の就業不能に備えた医療保険に加入している人は多くいます。しかし、これはあくまで 1 ～ 2 年程度の

短期的なものであり、原則として入院だけしか対象ではありません。自宅療養を含めた長期の就業不能には対応していないのです。

また、前述した「長期就業不能保険」も、すべてのけがや病気をカバーしたものではありません。就業不能の定義は「どんな職業にもまったく従事できない状態」とされており、「うつ病」などの精神疾患や、医学的他覚所見のない「むちうち症」や「腰痛」などは保険給付がないとされているケースが多いようです。

公的保障制度の理解が大切

そこで、まずは公的保障についての理解を深めることが大切です。会社員であれば健康保険の傷病手当金制度（1日あたりの収入相当額の3分の2が最大1年6カ月間受けられるもの）を利用できます。国民年金や厚生年金からは、傷病が障害年金を受けられる程度の障害に認定されれば、その障害に該当するかぎり生涯にわたって障害年金を受給することができます。これらは「うつ病」などの精神疾患であっても症状によっては受給することができます。

ただし、国民年金や厚生年金については、保険料納付に関する条件を満たしている必要があります。また、自営業者が加入する国民健康保険では、健康保険のような傷病手当金制度がありません。

自分がどんな公的保障を受けられるかを理解したうえで、保障を受けることができないリスクに対する備えをしっかりと考えておく必要があります。

## 雇用調整助成金の不正受給防止対策

不正受給が約2億円

雇用調整助成金（中小企業の場合は中小企業緊急雇用安定助成金）については、

厚生労働省が昨年来、「支給要件の緩和」や「支給の迅速化」に取り組んでいましたが、一部に不正な受給も見られるようです。

同省では、平成21年4月～平成22年1月の間に52事業所（総額約1億9,350万円）について、架空の休業や教育訓練を実施したなどとして処分しています。処分の内容は、「支給した助成金の返還」と「不正後3年間の助成金の不支給」とされています。

具体的な不正受給防止対策

このような状況から、同省では、3月下旬に次のような不正受給防止対策を発表しています。

- （1）助成金を受給している事業主に対する実地調査を強化するとともに、休業等を実施した労働者の一部に対して、電話によるヒアリングを行うこと
- （2）よりの確な実地調査を行うため、事業主の事務負担とならない範囲で、教育訓練に係る「計画届」および「変更届」の内容を見直すこと（教育訓練に係る計画届については労働者別に予定日を記載すること、教育訓練に係る計画届に限り休業等が減少する場合も変更届を提出すること）
- （3）教育訓練を実施した場合の確認をより確実に行うため、単に教育訓練を実施したことの証明だけでなく、教育訓練を実施した個々の労働者ごとに受講を証明する書類（事業所内訓練の場合の受講者アンケート、事業所外訓練の場合の受講料の領収書等）の提出を求めること

実施時期について

上記の不正受給防止対策は、4月1日から実施されていますが、上記（2）（3）については、6月30日までは、従来の取扱いも可能とされています。

## 採用担当者の「採用・教育」に対する考え方

インターネットによる「1,000人調査」人材サービス会社の株式会社インテリジェンスでは、昨年12月に企業の採用担当者1,000名を対象に、インターネットによる「採用・教育」に関する意識調査を行いました。

現在の不況下においては、採用を控えたり、採用に慎重になったりしている企業が多いと思いますが、このアンケート結果から、採用・教育現場における生の声をうかがい知ることができます。

採用担当者の関心事は何か？

まず「採用・教育に関して、今関心があることは何ですか？」(複数回答)という質問に対しては、上位1～6位は以下の結果となりました。

- (1) より良い人材を採る方法(57.4%)
- (2) 人件費について(49.8%)
- (3) 従業員全体のモチベーションアップ(46.8%)
- (4) 従業員全体のスキルアップ(39.4%)
- (5) リーダー層の育成(39.1%)
- (6) 従業員の育成方法(38.7%)

第1位の「より良い人材を採る方法」については、約6割の採用担当者が関心事として挙げており、関心の高さがわかります。

第2位の「人件費について」に関しては、「人件費の関係で、質の良い採用を行い少数精鋭での運用を行わないと厳しい」、「人件費の削減を余儀なくされる中、採用の量を抑制しつつ人材を育成する手腕が問われている」などといったコメントが目立ったそうです。

第3位から第6位まではいずれも「従業員の教育」に関するものでした。

教育・育成への対応は？

次に、「従業員への教育・育成に関して、2010年は2009年と比較してどういった対応を検討中ですか？」という質問に対しては、「2009年よりも強化したい」(42.5%)、「特に2009年と変わらない」(37.0%)、「2009年よりも抑制したい」(7.6%)、「わからない、その他」(12.9%)との結果でした。

教育・育成に関しては、「従業員の教育を徹底していきたい」、「従業員の効率アップを図りたい」、「採用後も継続して教育研修を行いながら育成したい」といった積極的な意見、「不況ではあるが人材育成・確保のチャンスである」、「いい人材を採用するチャンスである」といった不況を前向きに捉える意見が見られました。

## 仕事時間の減少で従業員の満足度はどう変化する？

「ワーク・ライフ・バランス」の認知度は？

内閣府では、昨年12月、全国の20歳以上60歳未満の男女2,500名を対象として、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」(以下、「WLB」)に関するアンケート調査を実施しました。

それによると、WLBの認知度(WLBについて言葉も内容も知っている人の割合)は、前回調査より増加したものの18.9%にとどまっています。WLBという言葉聞いたことがある人の割合は全体の54.3%でした。

仕事時間の増減について

1年前と比較して仕事の時間が増えた人の割合は27.7%、減った人の割合は22.8%でした。増えた理由としては「採用減・人員整理等による業務のしわ寄せ」(35.0%)、減った理由としては「経済情

勢の悪化による業務量の減少」(57.3%)が最も多くありました。

仕事の時間が減った人は、代わりに「家族団らん等の家庭生活」、「家族のために行う家事、育児、介護・看護等」など、家族との時間を増やした人が多くいました。

#### 仕事時間の減少による影響

仕事の時間が減った人のうち約6割は、生活全般の満足度が低下しています。この背景には、仕事時間の減少による収入の減少があると指摘されています。

これに対し、仕事の時間が減った人でも、「組織全体として」「自ら努力して」など、主体的な要因(自らの努力)で労働時間の短縮に取り組んだ人については、経済情勢の影響で仕事の時間が減少した人よりも生活満足度が高くなっています。

#### モチベーションの維持が重要

不況下においては、労働時間の削減、いわゆる「ガラガラ残業」の削減などに取り組む企業が増えているものと思われます。

企業としては、従業員個々人の労働時間を上手に調整・管理しつつ、「仕事の減少・収入の減少」がそのまま「従業員のモチベーション低下」に繋がらないような工夫が必要とされます。

## 未払い残業代請求をめぐる民事訴訟の状況

社員・元社員が未払い残業代を請求！

最近、未払い残業代をめぐる民事訴訟に関する報道が相次いでなされています。いずれも社員や元社員が、未払いの残業代があるとして会社に対して請求を行っているものです。

「残業代請求権放棄」に関する文書

不動産会社の社員・元社員5人が、会社に対して未払い残業代などの支払いを岡山地裁に求めている訴訟の弁論で、「会社が社員に残業代請求権を放棄させるように誘導していた」として、その手順などを示した内部文書を証拠として提出したそうです。

この文書は「未払い賃金確定手順」という名称で、会社が未払い残業代を支払うように是正勧告を受けた際、支払額確定のために作成したものだそうです。残業代が成果給に含まれていることを社員に再認識させるよう上司に求め、成果給が多額の社員には「未払い賃金なし」で合意するように誘導し、そうでない場合は低額に抑えるよう指示をしていました。

社員側の弁護士団では、「文書は労働基準監督署の是正勧告を愚ろうするものであり、誘導された確認書は無効である」と主張しているそうです。

「変形労働時間制」を理由に残業代未払い

飲食店で働いていた元アルバイト社員が、「1カ月単位の変形労働時間制を理由にして残業代が支払われなかったのは違法である」と主張して、働いていた会社を相手取り、未払い残業代などの支払いを東京地裁に求めている訴訟の判決がありました。

東京地裁は、この男性の主張を認め、同社に対して時効分を除く約12万円の支払いを命じる判決を下しました。

同社では、変形労働時間制の採用を理由に1日8時間を超えた分の残業代を一部しか支払っていなかったにもかかわらず、勤務シフト表は半月分しか作成していなかったそうで、東京地裁は、労働基準法の要件を満たしていないと判断しました。

リスクへの対応が必要

未払い残業代をめぐるっては、「企業における終身雇用体制の崩壊」や「残業代

請求が認められることの認識の広がり」などから、企業が請求されるリスクは増大しているといえます。

企業としては、このような事態が生じないよう、日頃から十分な対策をとっておくことが必要になります。

## 労働時間等見直しガイドラインの改正

4月1日から施行

厚生労働省では、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するため、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）の改正を行いました。

改正されたガイドラインは4月1日から施行されています。以下では、このガイドラインの概要、改正内容のポイントをご紹介します。

「労働時間等見直しガイドライン」とは？

このガイドラインは、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（労働時間等設定改善法）」に基づくもので、労働時間や年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへと改善するために、事業主等が取り組むべき事項を定めたものです。

「改正ガイドライン」のポイント

改正されたガイドラインでは、年次有給休暇について、企業に対して次のような制度的な改善を促すこととしています。

- （１）労使の話し合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討すること。
- （２）取得率の目標設定を検討すること。
- （３）計画的付与制度（年次有給休暇のうち5日を超える分については、労使

協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度）の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮すること。

- （４）2週間程度の連続した休暇の取得促進を図るにあたっては、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討すること。

環境整備が求められている

上記ガイドラインに法的な拘束力はなく、これを守らなかったからといって罰せられることはありませんが、企業としては、働きやすい環境を整えることにより、従業員の健康管理、モチベーション維持・アップに努めたいものです。

## 5月の税務と労務の手続〔提出先・納付先〕

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〕
- 労働保険一括有期事業開始届の提出＜前月以降に一括有期事業を開始している場合＞

〔労働基準監督署〕

31日

- 自動車税の納付〔都道府県〕
- 健保・厚生年金保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出〔社会保険事務所〕
- 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〕