

# Monthly Letter

2010・Nov.



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

## オフィス石野

お問い合わせ [info@of-i.jp](mailto:info@of-i.jp)

052-211-5185  
052-211-5186

名古屋市中区丸の内 2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

### 相次ぐ「未払い残業代」をめぐる紛争事例

#### ◆「未払い残業」に関するトラブル

このところ、「未払い残業代」をめぐるトラブル事例がマスコミを賑わせています。9月下旬には、大手旅行会社の子会社、流通業界大手のグループ会社の問題が相次いで取り沙汰されました。

今後、様々な要因から「残業代請求訴訟」等が増加するとも言われており、企業にとっては非常に気になる問題です。

#### ◆みなし労働の適用をめぐる

阪急交通社の子会社である「阪急トラベルサポート」の派遣添乗員6名は、「みなし労働時間制」が適用されているのは不当であるとして、未払い残業代の支払いを求め、東京地裁に提訴していました。

先日その判決があり、同地裁の裁判官は「みなし労働時間制」の適用を認め、1人当たり84万円～271万円の支払いを同社に求めました。

判決では、携帯電話による報告や添乗報告書などによる労働時間の把握は困難であったと認定して「みなし労働時間制」の適用は認めました。しかし、ツアーごとに「みなし労働時間」を決定すべきであると判断したのです。

#### ◆労基署の是正勧告を受けて

イオングループの「マックスバリュ東北」では、秋田県内の2店舗において未払い残業があるとして、今年の3月に労働基準監督署から是正勧告を受けていました。

その後、同社では、青森・岩手・秋田・山形の全90店舗における未払い残業についての調査を行い、過去2年間で従業員1,009人(8,687人中)が未払い残業を行っていたと認めました。従業員1人当たりの月間の未払い残業時間は平均7.1時間であり、今年の11月末までに未払い総額約2億2,000万円を支払うと発表しました。

◆「労務リスク」に備える！

多くの企業は「未払い残業」に関して、非常に大きな労務リスクを抱えています。過去の未払い残業代について、いつ従業員（または退職者）から請求がなされるか、労働基準監督署からの指摘を受けるかわからない時代となっています。

今後は、無駄な残業を発生させない仕組みづくり、労務管理上の工夫、就業規則・社内規定の整備等が、より一層求められるでしょう。

## 新しい高齢者医療制度の行方

◆2013年度に廃止予定

何かと話題となった「後期高齢者医療制度」（長寿医療制度）ですが、民主党による新政権発足後、見直しの論議が活発化しています。

厚生労働省は2013年度の同制度廃止と新制度導入を目指していますが、今後の高齢者医療に大きな影響を与える制度改革の動向に注目が集まっています。

◆現在の制度の仕組み

後期高齢者医療制度は、2008年4月に導入されました。都道府県単位で保険料が決定される仕組みで、75歳以上の人（約1,400万人）が対象となっています。

保険料の徴収は市町村が行い、医療給付などは「後期高齢者医療広域連合」（都道府県ごとに全市町村が参加・設立）が運営を行っています。

◆新制度が導入されると？

厚生労働省では、この後期高齢者医療制度を廃止して2013年度から新しい高齢者医療制度を導入するとしています。新制度では、75歳以上の高齢者のうち、現役サラリーマンと扶養家族（約200万人）は「健康保険組合」や「協会けんぽ」などの被用者保険に加入し、その他の人（約1,200万人）は国民健康保険に移ることとなります。

なお、国民健康保険については、運営主体を「市町村」単位から「都道府県」単位に広域化する方針が厚生労働省から示されています。

◆新制度におけるポイント

なお、新しい高齢者医療制度のポイントは、次の通りとなっています。今後の動きに注目しておきましょう。

- (1) 年齢によって保険証を変える必要がない
- (2) 世帯主以外は保険料の負担がない
- (3) 医療費が高額になっても世帯合算で負担減となる可能性がある

## 中小企業における「人材確保・育成」10カ条

### ◆東京商工会議所が発表

東京商工会議所では、中小企業の経営者が人材確保・育成などに取り組むうえで重要と思われるポイントをまとめた「中小企業の人材確保・育成10カ条～企業成長の源泉は人材にあり」という小冊子 (<http://www.tokyo-cci.or.jp/chusho/10kajou/index.html>) を発表しました。

日本の中小企業は、雇用の7割近くを担っていると言われていますが、労働条件などの面で、採用などの労働市場で苦戦を強いられているケースが多くあります。

### ◆10カ条の内容は？

発表されたこの冊子では、「人材の確保・育成は経営の存続とともに最大の経営課題」と位置付け、人材の確保・育成、評価・処遇や企業風土や組織構造といった観点から、経営者が取り組むうえで重要と思われるポイントをまとめています。

10カ条の内容は次の通りです。

- (1) 「働くことが楽しくなるような事業分野で勝負」
- (2) 「明確な方針をわかりやすく伝えよ」
- (3) 「トップが先頭に立って必死で育てる」
- (4) 「採用ミスは致命傷」
- (5) 「人が育てば企業も育つ」
- (6) 「部下の育成は仕事の一部」
- (7) 「制度や仕組みだけでは動かない」
- (8) 「中小企業らしさに誇りを持つ」
- (9) 「真似ずに学べ」
- (10) 「経営者は教育者」

## 女性の結婚・出産後の仕事に対する考え方

### ◆3,000名以上を対象としたインターネット調査

株式会社ユーキャンと株式会社アイシェアは、「女性の結婚・出産後の仕事に関する意識調査」(男性2,217名、女性1,243名が対象)をインターネット上で実施し、先日、その結果が発表されました。

◆女性と男性の考え方には大きなギャップ

結婚・出産後も働きたいと考えている女性は全体の 46.1%との結果となりました。その理由としては、「結婚後も家庭だけでなく社会との関わりを持ち続けたいから」(25.2%)、「仕事が好きでずっと続けていきたいから」(21.0%) などが多く、経済的な理由である「夫の収入だけでは経済的に厳しいから」を挙げた人は 4.6%とわずかでした。

男性では、結婚・出産後も妻に働いてほしいと考えている人が 63.0%おり、「自分の収入だけでは経済的に厳しいから」(41.9%) との理由がトップで、女性と男性の考え方には大きなギャップがあることがわかりました。

◆再就職には資格取得が必要？

未婚の女性で、もし夫から「専業主婦になってほしい」と言われても結婚・出産後も働きたいと考えている人のうち、65.0%の人が「資格取得などの準備が必要」と考えていました。そして、そのうち 73.7%の人がすでに資格取得に向けた学習を始めているとの結果が明らかになっています。

そして、結婚・出産後も働きたいと考えている女性の興味のある資格のうち、上位6つは以下の通りでした。

- (1) 簿記 (28.0%)
- (2) 行政書士 (20.8%)
- (3) 社会保険労務士 (18.4%)
- (3) 医療事務 (18.4%)
- (3) マイクロソフト認定資格 (18.4%)
- (6) カラーコーディネーター (16.8%)

オフィス石野より一言：

このところ、就業規則に関するお問い合わせやご依頼を頂くことが増えています。

ご相談のきっかけは、「実際に労使トラブルが起こったので」とか「今のところは大丈夫だが、万一の場合に備えておきたい」など、リスクヘッジを意識したものが多いようです。

そうです。時代はだんだんと・・・ではなく、急激に進化しています。

記事にもあるように、結婚や出産の後も仕事を続ける女性が、当たり前前の時代となりました。「働きたい女性」はもちろん、「妻に働かせて欲しい男性」が今や多数派です。

つまり、育児・介護休業が当たり前に必要な時代になったということです。

労使トラブル対策の一環として、育児・介護休業とどのように向き合っていくかを考えること。これも就業規則づくりの大きなポイントと言えるのかもしれません。