

# Monthly Letter

2010・May



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

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

## 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 ヶ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ます、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。

## けがや病気による「就業不能」のリスクヘッジは？

### ◆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。

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恐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」などは保険給付がおり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。

## 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た訴訟の弁論で、「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が、今後の行方が注目されます。

### ◆「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た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のは、「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に、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。

## 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。

オフィス石野より一言：

風薫る5月です！

名古屋独特のあの蒸し暑い夏が来る前に・・・のんびり季節を楽しみたいところですが、社労士業務の定例事務である「労働保険料の年度更新」の時期が近づいてきました。今年6月1日～7月12日が申告期間です。

5月下旬ごろに申告書の入った「緑の封筒」が届きますので、ぜひご注意ください。幣事務所も各事業所様の労働保険料試算・申告準備に頑張っております！