

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp/



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より、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。こ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？

企業と労働者の意識に大きなズレ～「同一労働同一賃金」アンケート結果

労働政策研究・研修機構が、「同一労働同一賃金ガイドライン」を含めた「パートタイム・有期雇用労働法」等の施行を控え、企業とそこで働くパートや有期雇用の労働者を対象としたアンケート調査の速報を公表しました。

◆企業調査では、職務が正社員と同じ労働者の賃金水準は「正社員の8割以上」とする企業が6割超

まず、企業を対象としたアンケートでは、「有期雇用でフルタイム」「有期雇用でパートタイム」「無期雇用でパートタイム」の労働者を雇用する企業それぞれに正社員との職務（業務の内容や責任の程度）の相違を尋ねると、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業の割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者がもっとも高い 29.1%で、次いで「無期雇用でパートタイム」の労働者が 12.8%、「有期雇用でパートタイム」の労働者が 8.8%の順でした。

また、正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」場合に、その基本的な賃金水準がどうなっているかという質問では、「正社員の8割以上」と回答した企業の割合が、「有期雇用でフルタイム」66.9%、「無期雇用でパートタイム」64.0%、「有期雇用でパートタイム」60.9%と、いずれも6割を超えていました。

◆労働者調査では、3人に1人が「正社員より賃金水準が低く、納得していない」と回答

一方、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」と回答した労働者を対象に、正社員と比べた自身の賃金水準をどう思うかという質問では、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」割合が 10.8%、「正社員より賃金水準は低い、納得している」が 21.6%で、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」が 33.5%、「何とも言えない・分からない」が 32.8%という結果でした。

また、「業務の内容が同じ正社員がいる」と回答した労働者を対象に、そうした正社員と比較して納得できない制度や待遇があるかという質問では（複数回答）、「賞与」を挙げた割合がもっとも高い 37.0%で、これに、「定期的な昇給」が 26.6%、「退職金」が 23.3%と続きました。

さらに、全有効回答労働者を対象に、現在の勤務先に限らずこれまで働いてきた中で、正社員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間で、業務の内容および責任の程度、人材活用の仕組み、その他の事情に照らしても、不合理な待

遇差を感じたことがあるか尋ねると、「ある」とする割合が 21.3%で「ない」は 35.2%、「分からない・考えたことが無い」が 39.4%となりました。また、不合理な待遇差を感じたことが「ある」場合に、企業に対して待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか尋ねると、「説明を求めたい」割合は 37.2%で、「必要ない」が 25.2%、「分からない・考えたことが無い」が 36.7%でした。

調査結果をみるかぎり、企業側の意識と労働者側の意識には大きな差があり、企業としては、不合理な格差をなくすのはもちろんですが、「合理的な理由がある」場合でも、労働者に対して一層の説明の努力が求められそうです。

【労働政策研究・研修機構『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査（企業調査）及び「働き方等に関する調査」（労働者調査）結果】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20191218.pdf?mm=1554>

「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。

マイナンバーカードの取得状況と今後の普及への取組み

◆普及に向けた地方自治体の取組み

マイナンバーカードは、2016 年から交付が開始されましたが、昨年 12 月 16 日時点で交付枚数は約 1,872 万枚、取得保有率は 14.7%といまだに普及が低迷している状況です。

そこで、昨年 9 月、政府は全市区町村に対し、マイナンバーカードの交付円滑化計画の策定を要請しました。計画の主な取組みは以下のとおり

です。

- ・来庁者への申請勧奨・申請受付、出張申請受付の実施
- ・ハローワーク、税務署、運転免許センター、病院・介護施設、学校、郵便局、企業等での申請・交付機会の拡大
- ・住民への周知広報

◆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期限

[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。

当事務所よりひと言

2020年を迎え、いよいよ東京オリンピック・パラリンピックが開催されます。幸い複数のチケットが当選したので、一生の思い出として観戦する予定です。

オリンピック開催に先行して、本年4月からは働き方改革関連法の第2弾として、労働契約法が一部移行した、改訂パートタイム・有期雇用労働法が施行されます。この改訂法により、まずは大企業を対象とする同一労働・同一賃金法制が開始します。そして1年後の2021年4月からは、中小企業を含めた全ての事業所を対象とする同一労働・同一賃金法制が開始されます。

また労働者派遣法では、本年4月から改訂法が施行され、派遣労働者の同一労働・同一賃金法制が開始します。派遣元会社は、自社の派遣労働者と派遣先会社の労働者を比較する均等・均衡待遇方式、若しくは派遣元における労使協定待遇決定方式を選択し、派遣労働者の不合理な待遇差をなくす為に、公正な待遇の確保が義務付けられます。どちらの方式を選択しても、派遣先は派遣元へ自社の一定情報の提供が求められます。もし派遣元へ情報提供をしない場合は、派遣先として労働者派遣契約の締結が出来なくなります。

派遣労働者、有期・短時間労働者を対象とする、同一労働・同一賃金対策の早期検討を、お勧めします。ご不明点、疑問点があれば、お気軽に、ご相談下さい。(高野 裕之)