

特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

アルバイトの非行増加！ 万が一に備えて就業規則 をチェック

◆飲食店や小売店で被害が 続出

コンビニのアルバイト店員がアイス用の冷凍庫の中に入っているところを写真に撮って SNS に掲載した事件を皮切りに、最近、飲食店や小売店で類似の事件が相次いで起こっています。

中には事件をきっかけに閉店することとなった店舗もあることから、経営者がこの問題を軽く考えてアルバイトに対する教育や労務管理をおざなりにすることは、経営の存続をも危うくする大きなリスクをはらんでいると言えます。

◆被害を未然に 防止するには？

こうした非行を未然に防止するためには、就業時間中は業務に集中することとして携帯電話（スマホ）の操作や SNS 等へのアクセスを禁じたり、休憩時間中や就業時間外であっても勤務先の不利益につながるような行為は厳に慎むべきことを教育したりする必要があります。

さらに、これらのことを職

場におけるルールとして徹底するとともに、就業規則や店舗に備付けの業務マニュアル等にも明記しておく必要があるでしょう。

◆万が一に備えて 就業規則等を確認

就業規則は、労働基準法により常時 10 人以上の労働者を使用する使用者に作成が義務付けられているものですが、正社員用の就業規則だけでアルバイト用のものは作成されていなかったり、アルバイト用の就業規則はあるが規定内容に不備があったりするケースもあります。

また、使用する労働者数が 10 人未満であることを理由として、そもそも就業規則が作成されていないこともあります。

就業規則が作成されていない、または規定内容に不備があるという場合、万が一従業員に非行があってもそれを事由とする懲戒処分に付したり懲戒解雇にしたりすることができなくなるおそれがあります。

こうした問題を抱える会社では、自社の就業規則をチェックし、作成の仕方や見直しの可否等について検討し

てみると良いでしょう。

「社会保障制度改革」で 医療費負担が大きく変わる？

◆混合診療に関する規制緩和の動向

政府の「規制改革会議」では様々な分野における規制緩和について検討がなされていますが、医療分野については、現在は原則禁止されている混合診療についての見直しが最優先課題として挙げられています。

これは、医療・介護分野の成長による経済活性化を図るため、診療報酬や介護費用などが公定価格で縛られている結果として競争が生じにくく生産性が低くとどまっている現状の打開策として検討が進められています。

◆「混合診療」とは？

私たちが病院で受ける診療には医療保険の適用対象となるものとならないものがあり、適用対象となるものが「保険診療」、ならないものが「自由診療」で、両方を同時に受けることを「混合診療」と言います。

現在、日本では一部の先進医療を除き原則として混合

診療は禁止されており、その理由として、所得の多寡によって受けられる医療に格差が生じてしまう等のおそれがあることが挙げられています。

◆混合診療解禁と医療費の取扱いへの影響

混合診療が解禁されると、自由診療の部分は全額自己負担となりますので、その部分にかかる医療費控除や高額療養費の取扱いがどうなるかについて、関心が高まっています。

医療費控除は、病院に支払う診療代のほか薬局で購入した薬代や通院に要した交通費等の額等の一定部分が確定申告により所得から控除されるというもので、自由診療扱いの先進医療や国内未承認の抗がん剤治療等に要した費用も、対象となります。

高額療養費については、政府が 8 月 21 日に閣議決定した「社会保障制度改革」に関するプログラム法案に見直しが明記されています。その方向性については、2014 年度以降、70 歳未満と 70~74 歳の世代で、所得の高い人の月々の上限額を引き上げて負担を増やすこと、上限額の目安となる所得の区分をより細かくして所得に応じた

負担を求めることなどが示されています。

「社会保険の適用拡大」に伴う企業と労働者の対応は？

◆調査の内容

社会保険の適用拡大が短時間労働者の雇用管理に及ぼす影響や、適用拡大が実施された場合の短時間労働者の対応の意向に関する調査の結果が公表されました。

◆企業の意向は？

◎短時間労働者の雇用管理について見直す（と思う）企業が半数超

・「所定労働時間の長時間化を図る事業所」…約 3 割

「短時間労働者の人材を厳選し、一人ひとりにもっと長時間働いてもらい雇用数を抑制」という企業が 30.5% ありました。

「所定労働時間の短時間化を図る事業所」…約 3 割

「適用拡大要件にできるだけ該当しないよう所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」という企業が 32.6% ありました。

◆従業員の意向は？

社会保険が適用拡大されたら働き方を「変えると思う」短時間労働者は約 6 割おり、具体的には、次のような

意向が多くなっています（無回答：36.3%）。

・「適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう働く時間を増やす」…26.7%

・「適用されるよう働く時間を増やすが、手取り収入が減らない程度の時間増に抑える」…15.6%

・「適用にならないよう働く時間を減らす」…14.5%

・「正社員として働く」…8.7%

社会保険適用を希望しているが、会社から労働時間の短時間化を求められた場合の対応として、「他の会社を探す」「分からない・何とも言えない」「受け容れる」がそれぞれ約 3 割となっています。

◆短時間労働者の二極化

社会保険の適用拡大に伴い、「短時間労働者」という雇用形態では、“長時間化する層”と“短時間化する層”への二極化が進むと予測されます。また、基幹となる短時間労働者については、業務上の高度な役割を担う割合が高くなっていくでしょう。

その際、処遇や労働条件を適切に確保しなければ、貴重な人材の流出につながる可能性が高まります。自社の状況を踏まえながら、今後の対応を検討してみたいかがでしょうか。