

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2-7-32
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

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」の適用を認めたとうえで、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は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、見直しの議論が活発化しています。

厚生労働省は2013年度と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た場合でも世帯合算で負担減となる可能性がある

「働きやすい会社」の条件とは?

◆上位10社のうち6社が電機業界

日本経済新聞が行った2010年の「働きやすい会社」ランキングが発表されました。

上位から「ソニー」「東芝」「パナソニック」「日立製作所」「凸版印刷」「富士通」「ダイキン工業」「日本IBM」「富士フイルム」「パナソニック電工」と名だたる企業が続いていますが、社員にとっての「働きやすさ」とは、どんなことなのでしょう?

◆企業の人事・労務制度の充実度を点数化

この調査では、働きやすさの条件として、(1)社員の意欲を向上させる制度、(2)人材の採用・育成と評価、(3)働く側に配慮した職場づくり、(4)子育てに配慮した職場づくりの4項目が挙げられています。

上記の項目はいずれも人事・労務の充実度に関するものであり、これらを点数化

し、働く人が何を重視するかを加味して配点が決定され、その結果がランキングに反映されています。

◆いかに働きやすい職場をつくるか

働く人が重視する項目に関するアンケートでは、「年次有給休暇の取りやすさ」(48.5%)、「実労働時間の適正さ」(35.6%)などが上位を占めています。

しかし現実的には、多くの社員が「年次有給休暇を取りにくい」、「長時間労働が慢性化している」などと考えている企業は、特に中小企業などでは多いと思われます。

◆会社と社員が一体となった取組みを

適正な人員配置を行い、業務の効率化を図り、労働時間の短縮を図ることは、企業経営にとって永遠のテーマであると言えるでしょう。そのためには、会社が作った制度を一方的に社員に押し付けるだけでなく、会社と社員が一体となって業務の効率化について真剣に考え、働きやすい職場としていくための取組みを行うことが必要なのではないでしょうか。

