



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F  
TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F  
TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: [info@sssr.jp](mailto:info@sssr.jp)  
発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

## <代表 庄司 茂 より一言>



コンビニなどの運営大手において、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、社長が記者会見で謝罪しました。同社の支払不足額は平成24年3月以降だけで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あり、「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。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。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。当面の間は3年とされる見通しですが、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。前社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。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

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

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が、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。

出典：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）及び「働き方等に関する調査」（労働者）結果



## 「若年者雇用実態調査」にみる若者の転職意識

### ◆若年正社員の転職希望

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。

「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。

「転職したいと思っている」割合は27.6%となった一方、「転職したいと思っていない」割合は33.2%です。

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%**と次に高くなっています。

### ◆正社員以外の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。

## 利用者急増「退職代行」サービス

### ◆退職代行

近年、退職代行サービスの利用者が増加しています。退職代行サービスとは、直接退職の意思を伝えることが難しい従業員に代わり、退職意思の伝達や、処理を行うものです。**利用者は退職する企業と一切やり取りをすることなく、自分で辞めるよりもスムーズに退職できると謳う業者が多いのが特徴です。**

一方、**弁護士のいない代行会社も多く、その場合は利用者の意思・希望の伝達以上のことはできません。**退職にまつわる交渉等をするには、企業は従業員本人と連絡をとらなければなりません。費用は3～5万円が多く、弁護士に依頼するよりも当初の費用は抑えられますが、代行する行為にも制限があるのが特徴です。

### ◆企業の対応

従業員が退職代行サービスを利用すると、ある日突然、代行会社から企業に連絡がきます。電話等により、「当該従業員は本日より出社できない、有給を消化したうえで退職したい、以降の連絡は退職代行会社へしてほしい」という旨を伝えられることが多いようです。突然出社しなくなるため、退職の理由を従業員本人から聞く機会もなく、業務の引継ぎも難しい場合がほとんどです。

原則として退職は自由です。それが従業員本人の意思であれば、企業は退職を受け入れ、必要な手続きを速やかに行うのが一般的です。

ただし、正式な代理人かどうかもわからない相手からの電話一本で退職の手続きを進めることも不合理です。**退職届**や、代理人を名乗る人物がどんな業者の誰か、従業員がその業者に依頼した内容等も**書面で確認**し、慎重に進めていくべきでしょう。

## <事務所からのご案内>

### ■「働き方改革」ミニセミナーのお知らせ

就業規則は「働き方改革」に対応できていますか？

今月は「働き方改革」に対応するための**セミナー**を実施いたします。

- ・自社の手当は同一労働同一賃金に対応できているか？
- ・有給休暇の5日取得のための対応ができているか？
- ・時間外労働の管理方法が確立しているか？

といったことなど、気になる点がございましたらお気軽にご参加ください。

【日時】2月19日（水）14:00～17:00

【場所】神戸事務所7階 セミナールームにて