



社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-5F

TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131

URL: www.sr-sophia.com

◆労働・社会保険関係事務・相談

◆人事・労務管理の相談 ◆就業規則等の作成・改訂

◆給与計算代行業務 ◆障害年金申請サポート 等

労働者と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。

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。

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。

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

信頼できる上司・できない上司はこんな人

マンパワーグループの「上司との信頼関係」に関する調査（入社2年目までの22～27歳の正社員男女400名を対象）によると、仕事上で上司を信頼しているとの回答が8割以上となったそうです。

その信頼する理由（複数回答）では、回答の多い順に①「部下の話を真剣に聞く」、②「頭の回転が速い」、③「良いところをほめてくれる」と続いています。

これらの結果を逆に考えると、①は、聞いているのか・いないのかよくわからない態度というのは、部下からしても上司からしても良い印象はないのではないのでしょうか。当然といえば当然なのですが、意識したいところです。②は、部下からの質問の仕方なども影響するかもしれませんが、上司としては的確な受け答えが求められるのではないのでしょうか。③は、日本人の特性なのかかもしれませんが、できていることはどんなことで、できていない部分はどんなことなのかをはっきり言わない（往々にしてミスの指摘ばかりする）状態になると、部下としては「叱られてばかりだ」という気持ちになってしまいます。演技でもいいですから（?）、「いいね」が求められているようです。

一方、上司を信頼できない理由としては、回答の多い順に①「高圧的な言動」②「人によって態度が変わる」、③「仕事の指示がわかりにくい」、④「相談しても助言してくれない」と続いています。

一步間違えるとパワハラとも言われかねない①などは論外かもしれませんが、これらの回答を見ると、上司の方、特に中間管理職の方にとっては酷な社会状況なので、同情を禁じ得ない部分もあるのかもしれませんが、ぜひ参考にしたいところです。アンケートから得られる教訓としては、もっとオープンに話し合えばいいじゃないか（そういう雰囲気を作る）、ということでしょうか。上司だってかつては部下だったのですから、部下の気持ちがわからないことはないはずです。

職場の人間関係が負の方向に向かうと、部下のほうでは「離職」につながりますし、上司のほうでは「パワハラ」につながっていきます。どちらにしても職場の雰囲気は悪くなり、会社にとっては損な話です。

1年の始まりにあたって、若い世代がどう感じているか、上司世代にどう行動してもらいべきか、どんな新人を採用すべきか、少し深く考えてみていいかもしれません。

「産業保健師」の活用を検討してみませんか

産業保健師は、主に民間企業や健康保険組合で産業医や衛生管理者、人事担当者とチームを組み、従業員の健康維持・改善・促進等をサポートする存在です。病気になる前の段階でその予兆を察知し、疾病の発生そのものを予防することが最も大切な役割です。ちょっとした健康に関する相談、新入社員のフォローなど、産業医だけでは時間や費用の関係で難しかった対応も可能となります。産業医の選任義務のない事業場でも費用を抑え産業保健活動を行えます。

知得情報！助成金情報～第101回 特定求職者雇用開発助成金～
《生涯現役コース》

Q. どんな助成金なの？

A. 65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇入れる事業主に対して支給される助成金です。

Q. いくらもらえるの？

A. 週20時間以上30時間未満 50万円(大企業は40万円)
週30時間以上 70万円(大企業は60万円)

Q. 申請の流れはどうなっているの？

採用後、労働局より「特定求職者雇用開発助成金についてのお知らせ」が届き、対象労働者の申請対象期間と申請期間が案内されます。6か月毎の申請となりますが、申請前に支給申請書類が一式送られてきますので、必要な添付書類を添えて、申請書を助成金センターへ提出します。

同事業所に定年まで勤務し、退職後、65歳以降に再就職した場合は、対象とはなりませんので注意が必要です。

今後、労働力不足が予想される中、まだまだ元気に活躍できる方がいれば、ぜひこの期間に積極雇用をご検討下さい。

なお、年金の支給停止についてお問合せを受けますが、採用後、社会保険に加入する場合であって本人が老齢年金を受給している場合は、給与報酬と年金月額の合計が47万円を超えなければ年金の支給停止にはなりません。ほとんどの方が年金も給与ももらいながら安心して働くことができるのではないのでしょうか・・・。



2月の主な税務と労務手続き

- 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・厚生保険料の納付 [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]
・外国人雇用状況報告(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。

行列のできる人事労務相談所

利用者急増！
“退職代行”サービス

Q.先日、退職代行を名乗る会社から連絡がありました。そんな勝手な退職は認められるのでしょうか。

A. 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。

利用者が増加する背景には、さまざまな問題があります。退職代行サービスを利用する理由として多いのは、次のようなものです。

- ①退職の意思を伝えたが、人手不足や上司の多忙等を理由に受け入れてもらえない
- ②パワハラがあり、相手の態度・言動が怖くて退職を言い出せない
- ③執拗な引留め交渉に時間を取られたくない

従業員本人としては退職の意思が固まっているにもかかわらず、企業側がそれを受け入れないという状況が読み取れます。「自分の意思が尊重されないのでは」という思いが利用者側にあるようです。

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。書面や電話等により、「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ければ、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(交渉すべき事項がある場合は除く)。

問題がこじれるのを防ぐためにも、従業員が退職代行サービスを利用しなくてもよいと思える環境を企業が整備することが求められます。

編集後記

令和2年1月10日付で、厚生労働大臣から賃金等請求権の消滅時効の期間を含む労働基準法を改正する法律案の要綱が示されました。順調にいけば、賃金請求権の消滅時効の期間は、2年間→3年間→5年間と、段階的に延長されることになります。残業代等の未払いを放置し続けて、3年後にまとめて請求されたということになれば、支払額が膨大になります。未払い賃金が発生していないか再チェックが必要です。



松田 法子