

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努
〒540-0012
大阪市中央区谷町2丁目7番6号 みのるビル5階
TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087
URL <http://www.roumu-support.com>
E-mail t-kawabata@roumu-support.com



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あり、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。

◆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。二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？

信頼できる上司・できない上司はこんな人

◆「信頼できる上司」の理由

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ありません。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。入社2年目ではまだまだ経験していない仕事上の「落とし穴」などもあることでしょう。「この場合はこうすればよ

い」というように単純に言い切れないことも多いですからね。③は、日本人の特性なのかもしれませんが、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ね。

◆「信頼できない上司」の理由

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。一步間違う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りますね。この不透明かつ流れの早い時代に「なんでもわかっている」態度の上司は信頼できますかね？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よ。

◆1年の計は……

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うべきか、どんな新人を採用すべきか、少し深く考えてみてもいいかもしれません。

利用者急増！“退職代行”サービス

◆“退職代行”とは

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。

◆背景にある問題

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 退職の意思を伝えましたが、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

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。

◆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。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。

◆当事務所よりひと言

本年もどうぞよろしく
お願いいたします。

