

社会保険労務士 川村泰文

カワムラ社労士事務所便り

ご連絡先：〒583-0852
大阪府羽曳野市古市 2271-68
電話：072-956-8846 FAX：072-956-8690
Eメール：fwny9920@mb.infoweb.ne.jp
HP <http://kawamura-sr.blogdehp.ne.jp>



アルバイトの残業を30分単位で 四捨五入すると違法！？

居酒屋を全国展開する ある外食大手が、アルバイト店員の勤務時間を一部切り捨てていたとして労働基準監督署の是正勧告を受け、217人に計約1200万円の未払い賃金を支払いました。

この外食大手は大阪の2店で、アルバイト店員の勤務時間を1分単位で記録せずに30分単位などで端数を切り捨て、賃金の一部が未払いだとして、06年秋に北大阪労働基準監督署の是正勧告を受け未払い賃金を支給しました。この勧告後、同社は07年2月に内部調査を実施した結果、全国の41店で切り捨てが判明し、最終的には217人に計約1200万円の未払い賃金を支払っています。

労働時間・賃金支払いの 端数処理のポイント

原則として労働時間は、たとえ1分であっても計算しなければなりません。厚生労働省は、労働基準法『違反ではない』端数処理の方法を、通達(基発第150号)で提示しています(以下抜粋)。

1ヵ月における時間外労働、休日労働
および深夜業の各々の時間数の合計に

1時間未満の端数が生じた場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げること

1時間当たりの賃金額および割増賃金額の円未満を四捨五入すること。

1ヵ月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の割増賃金の総額の1円未満の端数を四捨五入すること。

1ヵ月の賃金支払額の100円未満の端数を四捨五入すること。

1ヵ月の賃金支払額に生じた1000円未満の端数を翌月の賃金支払い日に繰り越して支払うこと。

通達の で示しているのが、労働時間の端数処理の方法ですが、注意すべきポイントが2つあります。

第1のポイントは『1ヵ月の合計』の端数処理であって、1日の合計の端数処理ではないということです。

是正勧告を受けるまで外食大手が行っていたような、1日の労働時間の端数を30分単位で四捨五入する方法は、違法となります。

第2のポイントは、『時間外・休日・深夜の労働時間の合計』の端数処理であって、労働時間の合計の端数処理ではないということです。

つまり、端数処理は、時間外・休日・深夜の労働時間についてのみ認められているのであって、『法定労働時間内に収まっているのであれば、たとえ1ヶ月の合計であっても、端数を30分単位で四捨五入する方法は認められない』、ということなのです。

短時間勤務のパートタイマーやアルバイトの労働時間管理においては、この第2のポイントに注意する必要があります。

未成年者を アルバイトなどで雇う場合の注意点

雇用に関するトラブルに注意！

人材難と言われる昨今、高校生などの年少者や未成年者のアルバイト等は、貴重な労働力となっています。しかし、社会的経験の浅い年少者や未成年者の雇用はトラブルにつながりやすい危険性もあります。

採用の際や労働に関して、どのようなことに注意しなければならないのでしょうか。

親の許可が必要なのか？

ある会社からの質問で、「高校生のアルバイトを採用するにあたり、履歴書の親権者の署名捺印欄が空白ですが、何か問題があるのでしょうか？」という相談がありました。

未成年者の雇用についてはまず、労働基準法第58条第1項の「親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはならない」といった部分が思い浮かびます。また、賃金についても、未成年者であっても独立して受け取ることができます。そう考えると、特に親権者の承認が必要とは考えにくいものです。

しかし、労働基準法第58条第2項では、

「親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向けてこれを解除することができる」とあります。また、民法第5条第1項では「未成年者が法律行為をするには、その法定代理人の同意を得なければならない」とあり、そして第2項では「前項の規定に反する法律行為は、取り消すことができる」とあります。

つまり、親権者(法定代理人)の同意がない労働契約は、親権者によって取り消す(結果として、突然アルバイトを辞めてしまい会社に迷惑がかかる)ことがあり得るのです。したがって、履歴書の親権者の署名捺印は、トラブル防止のためにも記入してもらい、親権者の同意を得ておいたほうがよいでしょう。

年齢を証明する書面、身元保証人

また、年少者(18歳未満)の場合、年齢を証明する書面(住民票記載事項証明書など)を、事業場に備え付ける必要があります。また、万一の際のトラブル防止に備え、身元保証人をつける(できれば複数)ことも大切です。併せて身元保証人の連絡先も把握しておき、万一の際に連絡できる体制を作っておいたほうがよいでしょう。

その他の注意点

他に注意するポイントとしては、年少者はほとんどの変形労働時間制(例外あり)や午後10時以降の業務等も禁止されており、注意が必要です。

そして、未成年者の場合、特に注意しなくてはならないのが、飲酒や喫煙です。飲酒や喫煙が発覚した際にどのような処置をとるかといったことは、労働契約時に書面および口頭でしっかり確認しておくことが望ましいでしょう。

今国会に提出されている 主な労働関係改正法案

通常国会の会期は6月15日まで

ここでは、現在開会中の通常国会に提出されている、企業に影響を与えられると思われる労働関係の改正法案についてみていきます。

中小企業にも障害者雇用納付金を 義務化

障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)の一部を改正する法律案が提出されています。

主な内容は、現在は障害者の雇用者数が法定雇用率(1.8%)に満たない従業員「301人以上」企業に課されている納付金の支払義務を、順次「201人以上」、「101人以上」の企業へも拡大するという内容です。

また、障害者雇用義務の対象となる労働者に、週の労働時間が20時間以上30時間未満の「短時間労働者」も追加されることとされています。この法案が可決されれば、2009年4月1日の施行予定です。ただし、納付金支払義務が課される企業の拡大については、「201人以上」へは2010年7月、「101人以上」へは2015年7月とされています。

「行動計画」提出義務付け企業を拡大へ

「ワークライフバランス」の実現に向けて、次世代育成支援対策推進法(次世代法)の改正案も今国会に提出されています。

従業員の子育てを支援する「仕事と育児の両立支援に関する行動計画」(一般事業主行動計画)の策定・届出を義務付ける対象企業を、現行の従業員「301人以上」の企業から「101人以上」の企業に拡大するのが主な内容です。

この改正により、約4万2,000社が新たに策定・届出義務を負うことになると推計されています。また、「行動計画」の公表・従業員への周知も義務付けられるようになります(策定・届出義務のある事業主のみ)。

この改正法案自体の施行予定日は2009年4月1日となっていますが、「行動計画」の策定・届出義務付け企業の拡大は、2011年4月1日の予定です。

労働基準法の改正案

月の時間外労働が一定の時間を超えた場合に、高い割増賃金率を適用することなどを内容とする労働基準法の一部改正案も国会で審議中です。主な内容は以下の通りです。

月の時間外労働時間が45時間を超え80時間までの場合の割増賃金率については、2割5分以上の率で、労使協定で定める率とする(努力義務)。

月の時間外労働時間が80時間を超えた場合の割増賃金については、5割増とする。

注目を集める「キャリア形成促進助成金」

4月から制度改正

キャリア形成促進助成金制度とは、企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、その雇用する労働者を対象として、目標が明確化された職業訓練や職業能力評価の実施、またキャリア・コンサルティングの機会の確保を行う事業主に対して助成される制度です。

2008年度4月よりこの制度が改正され、にわかには注目を集めています。

助成率の引上げと対象者の拡充

今回の改正の主な目的は、職業訓練等を実施するにあたり費用面の負担が大きい中小企業に対する支援の強化、および職業能力形成機会に恵まれない者を新たに有期雇用に雇い入れ有期実習型による組合せ訓練を実施する事業主への支援です。

まず、専門的な訓練への助成率が3分の1から2分の1(中小企業)へと引き上げられました。併せて、認定実習併用職業訓練への助成率も中小企業が3分の1から2分の1、大企業は4分の1から3分の1へと、それぞれ引き上げられました。

対象者も拡充され、短時間等労働者への訓練に対する助成および認定実習併用職業訓練に対する助成について、それぞれ、雇用保険被保険者だけでなくこれから雇用保険者になろうとする者もその範囲となりました。

また、新たな制度として、正社員になるには当該有期実習型訓練を受講することが適切であり、職業能力形成機会に恵まなかった者として、キャリア・コンサルタントが認めた者を対象とした有期実習型訓練に対する助成も実施されることとなりました。

活用のための注意点

上記の助成金制度を活用するためには、様々な条件を満たしている必要があります。

代表的なものとしては、「雇用保険の適用事業主であること」、「職業能力開発推進者を選任・届出していること」、「労働組合等の意見を聴いて計画を作成し労働者に周知していること」、「過去2年間の労働保険料滞納や過去3年間の助成金の不正受給がないこと」等があります。

また、「職業能力開発休暇を与える場合は、その期間中に労働協約または就業規則に定めた賃金を支払っていること」や「事業主命令による職業訓練については、通常の賃金を支払っていること」も定められています。短時間労働者に対する訓練では「正社員への転換を行うこと」も条件となります。

訓練内容に関しては、あくまでも労働者個人のキャリア形成促進に役立つものが対象です。一般的なマナー研修や新入社員研修、またOJTで実施するもの等は対象になりませんので注意が必要です。

6月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

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]

労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

30日

個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]

健保・厚年保険料の納付
[郵便局または銀行]

日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
[社会保険事務所]

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]