

大滝・馬場人事労務研究所便り

未払残業代請求の内容証明が急増中！

◆東京管内の割増賃金遡及支払額が 17 億円に

東京労働局から「監督指導による賃金不払残業の是正結果（平成 24 年度）」が公表されましたが、これによれば、東京労働局管内で、時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金が適正に支払われていないとして是正勧告・指導され、100 万円以上の遡及支払いになったのは 125 企業となり、その総額は 17 億円に上ったとのことです。

◆ネット上にあふれる割増賃金請求に関する情報

最近、主に元従業員から、未払残業代請求の内容証明が届く企業が非常に増えているようです。「あなたの未払残業代がすぐわかる！」といったような内容のサービスを謳うホームページや、残業代請求に関する内容証明のひな形を掲載するサイトも増えています。

これらを利用すれば、内容証明の作成・送付により、簡単に会社に対して未払残業代を請求できる時代になってしまいました。

◆会社としての対応は？

ある日突然、送りつけられた未払残業代の支払いを要求する内容証明。その内容ごとに、会社の対策は変わってきます。

まず、内容証明の送り手は誰か。内容証明の差出人が、従業員個人なのか、合同労組やユニオンなのか、弁護士等なのかにより、会社としての対応が違ってきますし、相手の事情や紛争が長期化するかどうかもある程度読み取ることができます。

例えば、従業員（元従業員）本人による場合、会社へのうっぷんを晴らしたいのか、お金が欲しい（お金に困っている）だけなのか、上司等に対する個人的恨みなのか等が判断できる場合があります。また、内容の完成度



や要求の度合いにより、インターネットのテンプレートを使って素人レベルで作ったものなのかどうか等の情報がわかり、以後の会社のとるべき対応を考えるうえで参考になります。

いずれにしても、会社としては、必要な資料（タイムカード、日報、就業規則、賃金規程等）の収集・検討を行い、残業時間を確認し、そのうえで対応を行います。

◆日頃の労務管理が重要！

もっとも、未払残業代を発生させてしまう残業・労働時間管理を根本から見直さない限り、こうした内容証明が届くリスクはなくなりません。

「会社が未払残業代を請求された」という噂が広まれば、現在働いている従業員についても、その不満を爆発させてしまうことにつながる可能性も大いにあります。

今一度、自社の労働時間管理について検証してみたいかがでしょうか。

企業の「人材育成」に関する課題とは？

◆上場・未上場の 124 社が回答

近年、企業規模の大小を問わず「人材育成」を課題としている企業が多いようです。

株式会社トランスラクチャでは、昨年 10 月に「人材育成計画の策定や課題」に関する調査を実施し、その結果が発表されています。

調査の回答者は、上場および未上場の企業（計 124 社）の人材育成担当者でした。

◆研修を強化する方針の企業が多数

まず、「人事部門として、今後、教育研修を強化していく予定かどうか」について尋ねたところ、約 58%の企業が「強化していく予定」と回答し、「縮小していく予定（または実施しない）」と回答したのはわずか 4%でした。

また、「教育研修実施において外部のコンサル・研修会社を活用しているかどうか」については、約 66%の企業が「活用している」と回答しています。

しかし、大企業（1,001 名以上）の約 80%が外部機関を活用しているのに対して、中小企業（300 名以下）では 47%でした。外部講師の活用はおのずと割高となりますので、中小企業では社内講師等で対応することが多いようです。

◆研修内容についての課題

「現在実施されている教育研修は人材育成課題を反映した内容になっているかどうか」については、「反映した内容になっている」と回答した企業は約 48%で、「一部ズレが生じている」が約 45%、「大きくズレが生じている」が約 6%でした。

このように「ズレ」を認識した場合、いかに研修内容を修正して適切な研修を実施できるかが重要な課題と言えます。

◆「課長クラス」の育成が重要課題

人材育成について「大きな育成課題があると考えているクラス」については次の通りの結果となりました。

- ・「入社 1～3 年」約 33%
- ・「入社 4 年～10 年」約 40%
- ・「入社 11 年以上（非管理職）」約 40%
- ・「管理職（課長クラス）」約 64%
- ・「管理職（部長クラス）」約 30%
- ・「役員・執行役員以上」約 14%

「プレイヤー」としてのパフォーマンスを求められながら、「マネージャー」としての管理・育成能力も要求される課長職に、非常に大きな期待がかかっているようです。

～当事務所よりひと言～

先日、最高裁判所は、阪急トラベルサービスの派遣添乗員が、旅行会社の海外添乗員として添乗業務に就く場合、「労働時間の計算が困難とはいえ海外添乗員にみなし労働時間制を適用するのは不当」だとして、会社に対し未払い残業代を支払うように命じました。みなし労働時間制とは、会社外で働くために勤務時間が計算できないため「所定時間働いたことにする制度」ですが、添乗派遣協会の統計では、添乗員は、平均して 16 時間近く労働しており不満が上がっていました。労働者側はこの判決を喜んでいますが、今度は不活動仮眠時間も含めて労働時間ということになり、36 協定の時間外労働の限度を 3 日の勤務で超えることになり、それ以上働くことができないということになって、かえって労働者の首を絞めることになるのではないかと思います。会社が変わっても時間外労働の規制が働くことを、労働者側の弁護士はわかっていたのでしょうか？（大滝）

先日の観測史上初の大雪は関東地方に大きな災害を発生させました。皆様のご自宅等被害はありませんでしたか？私は直接の被害はなかったものの、通勤電車の遅れや、家の車が動かせないなど、少しの天災でこんなに私たちの暮が影響を受けることを、まざまざと感じさせられた大雪でした。被災された方の早期の復旧をお祈り申し上げます。ところで、私は以前から不自然だと思っていたことに、育児休業期間中は事業主側も労働者も、保険料（健康保険料、厚生年金保険料など）が免除で、産休中は保険料を払わなくてはならないことがありました。どちらも子を産み育てるための休業であり、なぜ産休期間中は免除にならないのかと思っていたのですが、今回平成 26 年 4 月より、産休中も保険料免除が実施されることになりました。少子化対策の一環としてこの制度が導入されたのですが、これでやっと不自然さが解消されることとなります。保険料の免除をしてもらうためには、届け出が必要です。また免除の対象となる月は、産休を開始した月から、産休が終了した月の前月までです。保険料免除は月単位なので（日割り計算はしません）、月末に産休していれば免除と考えれば良いこととなります。このような制度の実施により少しずつ少子化に歯止めがかかればよいと思います（馬場）