

大塚経営労務事務所

特定社会保険労務士・経営士 大塚 亜喜雄

人事コンサルタント・年金コンサルタント・確定拠出年金アドバイザー

〒276-0028 八千代市村上2112-25

Tel・FAX 047-486-8200

E-mail:otsuka_keiei@ybb.ne.jp

http://www.otsuka-keiei.com/

事 務 所 便 り NO 6 4 号

アルバイトの時給が上昇傾向にある原因

◆3カ月連続で前年同月比が増

2010年2月におけるアルバイトの全国平均の時給は989円（前年同月比2.1%増）で、3カ月連続で前年同月比が増加しました。不況の影響で正社員の給料が下がりつつある中、なぜアルバイトの時給は上がっているのでしょうか？

一般的に、景気回復の局面においては、「正社員の賃金よりも先にパートやアルバイトの時給が上がる傾向がある」と言われています。景気回復の初期には、企業は景気の先行きに自信が持てないため、正社員の賃金を上げたり採用を増やしたりするまでには至らず、まずは時給を上げてパート・アルバイトの採用を増やそうとするためだそうです。

◆要因の1つに「派遣法の改正」

アルバイトの時給アップの1つの要因に、「労働者派遣法の改正」が挙げられています。「登録型派遣」や「製造業務派遣」を原則として禁止する改正法が今国会で成立する可能性が高くなったことを受け、派遣社員を活用していた多くの企業で、改正を前に、派遣社員ではなくアルバイトなどの採用を優先する動きが出ているようです。

しかし、派遣社員経験者はアルバイトよりも正社員を希望する人が多く、安定した仕事を求めている人をアルバイトとして雇おうとすると、時給を上げる必要があり、その結果、時給を押し上げる要因となっているようです。

◆学生の就活優先も一因

最近では、就職難の中、アルバイトよりも就職活動

を優先する学生が増え、時給を上げないとアルバイトを集めにくくなっている状況もあります。

例えば、「コンビニエンスストア」は、アルバイトの採用においては「飲食店」と競合しますが、時給は「居酒屋」などに比べて見劣りすることが多いため、時給を上げる必要に迫られているとの見方もあります。

また、アルバイト経験を就職活動に活かそうと考える学生が増えているため、学生が就職に役立つと考える「オフィスワーク」や「営業職」に人気が集まり、「家庭教師」や「引越し」などの分野を敬遠する傾向にあるようです。学生の就職活動はますます厳しさを増しているため、企業にとっては学生アルバイトの確保が難しい状況は当面続くようです。

けがや病気による「就業不能」への備え

◆恐ろしい「就業不能」のリスク

新聞報道によると、生活保護開始の理由として「働き手の死亡など」が4%であるのに対し、「世帯主の傷病」は40%もあるようです。

日本では、死亡保険をかけている人は多くいますが、けがや病気による長期就業不能に備えて民間の保険に加入している人は少ないのが現状です。「長期就業不能保険」への加入率は米国では29%であるのに対し、日本では約0.1%にとどまっています。

世帯主の傷病は、世帯主本人の収入がなくなってしまうだけでなく、その人を看病する家族の収入まで途絶えてしまうおそれがあるということを頭に入れておかなければなりません。

◆民間の医療保険の活用

もちろん、短期の就業不能に備えた医療保険に加入し

ている人は多くいます。しかし、これはあくまで1～2年程度の短期的なものであり、原則として入院だけしか対象ではありません。自宅療養を含めた長期の就業不能には対応していないのです。

また、前述した「長期就業不能保険」も、すべてのけがや病気をカバーしたものではありません。就業不能の定義は「どんな職業にもまったく従事できない状態」とされており、「うつ病」などの精神疾患や、医学的他覚所見のない「むちうち症」や「腰痛」などは保険給付がおりないとされていないケースが多いようです。

◆公的保障制度の理解が大切

そこで、まずは公的保障についての理解を深めることが大切です。会社員であれば健康保険の傷病手当金制度（1日あたりの収入相当額の3分の2が最大1年6カ月間受けられるもの）を利用できます。国民年金や厚生年金からは、傷病が障害年金を受けられる程度の障害に認定されれば、その障害に該当するかぎり生涯にわたって障害年金を受給することができます。これらは「うつ病」などの精神疾患であっても症状によっては受給することができます。

ただし、国民年金や厚生年金については、保険料納付に関する条件を満たしている必要があります。また、自営業者が加入する国民健康保険では、健康保険のような傷病手当金制度がありません。

自分がどんな公的保障を受けられるかを理解したうえで、保障を受けることができないリスクに対する備えをしっかりと考えておく必要があります。

労働時間等見直しガイドラインの改正

◆4月1日から施行

厚生労働省では、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するため、「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）の改正を行いました。

改正されたガイドラインは4月1日から施行されています。以下では、このガイドラインの概要、改正内容のポイントをご紹介します。

◆「労働時間等見直しガイドライン」とは？

このガイドラインは、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（労働時間等設定改善法）に基づくもので、労働時間や年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへと改善するために、事業主等が取り組むべき事項を定めたものです。

◆「改正ガイドライン」のポイント

改正されたガイドラインでは、年次有給休暇について、企業に対して次のような制度的な改善を促すこととしています。

- （1）労使の話し合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討すること。
- （2）取得率の目標設定を検討すること。
- （3）計画的付与制度（年次有給休暇のうち5日を超える分については、労使協定を結ばば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度）の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮すること。
- （4）2週間程度の連続した休暇の取得促進を図るにあたっては、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討すること。

◆環境整備が求められている

上記ガイドラインに法的な拘束力はなく、これを守らなかったからといって罰せられることはありませんが、企業としては、働きやすい環境を整えることにより、従業員の健康管理、モチベーション維持・アップに努めたいものです。

22年5月の税務と労働の手続き

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

31日

- 自動車税の納付
- 健保・厚年保険料の納付

～当事務所よりお知らせ～

未払い残業代請求を巡る民事訴訟が増加しています。
日頃から法令を順守した十分な対策が必要です。