

「アルバイト労働条件確認キャンペーン」に備えた アルバイト雇用の注意点

注目トピックス

01 | 厚労省「アルバイト労働条件確認キャンペーン」に備えたアルバイト雇用の注意点

政府が新大学生などをターゲットにアルバイト労働条件の確認を啓発するキャンペーンを開催しています。アルバイト雇用の際の注意点を今一度整理しましょう。

特集

02 | キャリアアップ助成金の変更について

非正規雇用者の正社員化や教育訓練、処遇改善に対する助成をする「キャリアアップ助成金」が4月から一部変更・拡充されました。変更点について解説します。

03 | 算定基礎届のよくある「落とし穴」

社会保険の保険料決め直しの届け出である算定基礎届の提出時期が近づきました。提出に先立って、見落としがちな注意点について解説します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | あの会社はこうして潰れた (日本経済新聞出版社)

この本は帝国データバンク情報部で25年間企業取材を行った筆者による企業倒産事例集です。大手企業から零細まで幅広い規模の会社が紹介されており、単なる資金繰りの問題だけではない様々なトラブルをドキュメンタリーとして読むことができます。一冊です。



社会保険労務士法人リプルより

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | アルバイト労務管理チェックシート

厚労省「アルバイト労働条件確認キャンペーン」に備えた

アルバイト雇用の注意点

政府が新大学生などをターゲットにアルバイト労働条件の確認を啓発するキャンペーンを開催しています。アルバイト雇用の際の注意点を今一度整理しましょう。

はじめに

セブンイレブンのフランチャイズ店舗における違法な罰金制度が社会的に問題視されたことを背景として、平成29年4月1日から7月31日まで（特に多くの新入学生がアルバイトを始める時期）の間、厚生労働省が労働基準法の決まりを広報するキャンペーンを行っています。

以下、キャンペーンにおいて重点的に周知されようとしている事項を紹介し、合わせて起こりうる事態について考察します。

キャンペーン取組内容

キャンペーンの主な取組内容は、(1)労働局による大学等への出張相談の実施、(2)大学等でリーフレット配布やポスター掲示による周知、(3)労働局や労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置などとされています。



このキャンペーンにより違法または不適切な労務管理をしている企業を牽制し、労使の問題を未然に防ぐ意図が見て取れます。

厚労省が周知する重点事項

今回のキャンペーンで特に重点的に周知している事項は次の5点です。

1. 労働契約締結の際の学生アルバイトに対する労働条件の明示

雇用契約書や労働条件通知書などにより、勤務時間や休日休憩、給与、昇給などの条件を明らかにしなければなりません。

2. 学業とアルバイトを両立できるような勤務時間のシフトの適切な設定

学校の試験期間中などに業務の都合で過度な働きかたを強いることが場合によってはパワハラとなりうることを注意喚起しています。

3. 学生アルバイトの労働時間の適正な把握

企業が始業と終業の時刻をずさんに管理すること、または働き過ぎで健康を害することのないよう求めています。

4. 学生アルバイトへの商品の強制的な購入の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止

販売ノルマを課し、売れ残った自社商品を購入するように働きかけることを牽制するものと思われます。

5. 学生アルバイトの労働契約の不履行等に対して、あらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

コンビニで「ドタキャン」したアルバイト店員の給与から罰金を差し引いた事件を背景にしています。

キャンペーンにより何が起こるか

このキャンペーンがどれほどターゲットである学生の関心を引くかは未知数ですが、労働環境に不満をもつアルバイト（またはその保護者）が今回のキャンペーンで労働法のルールを知る可能性はあります。

前述の内容について SNS など違法な労務管理実態が拡散されると、求人しにくくなる、企業イメージが低下するなどの問題が起きるかもしれません。

今一度現在の労務管理が違法でないか、巻末のチェックシートを活用して確認してください。

キャリアアップ助成金 の変更について

非正規雇用者の正社員化や教育訓練、処遇改善に対する助成をする「キャリアアップ助成金」が4月から一部変更・拡充されました。変更点について解説します。

はじめに

非正規雇用者の正社員化や教育訓練、処遇改善に対する助成をする「キャリアアップ助成金」は以前から多くの中小企業で利用されています。今年度も助成金は継続し、その内容も変更・拡充されました。

変更点1 コース細分化・コース新設

まず、従来の①正社員化コース②人材育成コース③処遇改善コースという3つのコースが、次の8つに細分化され、コース新設もされました。

新しいコース	内容
①正社員化コース	有期契約者などを正社員化した時の助成
②人材育成コース	有期契約者などに教育訓練をした時の助成
③賃金規定等改定コース	有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合の助成
④健康診断制度コース	法定外の健康診断制度を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合の助成
⑤賃金規定等共通化コース	正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を作成し、適用した場合の助成
⑥諸手当制度共通化コース ※新設	正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合の助成
⑦選択的適用拡大導入時処遇改善コース ※新設	労使合意により有期契約労働者等を新たに社会保険被保険者とし、基本給を増額した場合の助成
⑧短時間労働者労働時間延長コース	短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合の助成

変更点2 上限額の引き上げ

正社員化コースの1人あたり上限が60万円から最大72万円に、人材育成コースの賃金助成単価が1時間800円から最大960円に、同じく人材育成コース1年度1事業所当たりの支給限度額500万円から1,000万円に変わるなど、上限額が引き上げられます。ただし、後述する生産性要件を満たさない場合は逆に支給額が下がる場合もあります。

コース	昨年度	今年度	生産性クリア
①正社員化	60万円他	57万円他	72万円他
②人材育成	@800	@760	@960
③規定改定	省略		
④健康診断	40万円	38万円	48万円
⑤共通化	60万円	57万円	72万円
⑥諸手当	-	38万円	48万円
⑦選択適用	-	省略	
⑧短時間	省略		

※ ③、⑦、⑧については、条件によって給付内容が多岐にわたるため（紙面の都合上）省略しました。詳しくはお問い合わせください

変更点3 生産性要件の追加

今年度の大きな特徴として、生産性要件が加わったことがあります。企業における生産性向上の取組みを支援するため、3年前と比べて生産性を6%以上向上させた企業が労働関係助成金を利用する場合、その助成額又は助成率が割増しされます。別の言い方をすれば、生産性が上がっていない会社に対しては前年度より支給額が下がる事になります。

算定基礎届のよくある「落とし穴」

社会保険の保険料決め直しの届出である算定基礎届の提出時期が近づきました。提出に先立って、見落としがちな注意点について解説します。

はじめに

社会保険の保険料見直しのための届出である算定基礎届は、毎年4月から6月までに支払われた給与などを記入し、7月10日までに管轄年金事務所に提出します。

この算定基礎届から算出した標準報酬月額により、その年の9月以降1年間の社会保険料を決定します。提出に先立って、見落としがちな注意点について紹介します。

注意点 1: 報酬合算対象

算定基礎届に記入する報酬は基本給だけでなく、役職手当や家族手当など名称を問わず、労働の対償として支払われる全ての手当が含まれます。

下の表を参照の上、合算漏れがないように注意しましょう。

報酬になるもの	報酬にならないもの
<ul style="list-style-type: none">● 基本給(月給、週給、時給など)	<ul style="list-style-type: none">● 恩恵的金銭(病気見舞金、慶弔費など)
<ul style="list-style-type: none">● 諸手当(残業手当、通勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、勤務地手当、休業手当、育児/介護休業手当、歩合手当、各種技術手当など)	<ul style="list-style-type: none">● 臨時給与(大入袋、解雇予告手当、退職金など)● 実費弁償(出張旅費、交際費など)● 公的保険給付(年金、健康保険傷病手当金、労災保険の休業補償給付など)
<ul style="list-style-type: none">● 賞与等(年4回以上支給のもの)	<ul style="list-style-type: none">● 年3回までの賞与(標準賞与額の対象)

注意点 2: 現物給与

社会保険における報酬は金銭だけでなく、「住宅など住宅の供与」「社食などの食事」「自社製品などの現物」も対象となります。

ただし、一定の割合以上の本人負担があれば非報酬になりません。

注意点 3: 季節変動補正

算定基礎届の提出時期がちょうど繁忙期と重なるなどの事情により、4月から6月の給与平均が年間平均と比べて2等級以上高くなってしまう場合、年間平均額を標準報酬月額とする例外的な補正措置があります。

この特例的措置を受けるためには、「年間報酬の平均で算定することの申立書」を算定基礎届に添付する必要があります。この中で注意すべきは「本人の同意が要件である」ことです。

つまり本人が望まない場合は原則どおりの計算により届出をしなければなりません。

注意点 4: 複数月にまたがる手当の按分算入

通勤定期券を6ヶ月単位で購入し、通勤手当として一括で支給する場合は、その1ヶ月あたりの金額に換算して算入する必要があります。

社会保険料を下げるために通勤手当の一括支給月を算定期とずらしたとしても、社会保険上の報酬に合算しなければなりません。

あの会社はこうして潰れた

帝国データバンク情報部 藤森 徹 著

単行本：236 ページ

出版：日本経済新聞出版社

価格：850 円（税抜）

はじめに

この本は帝国データバンク情報部で25年間企業取材を行った筆者による企業倒産事例集です。大手企業から零細まで幅広い規模の会社が紹介されており、単なる資金繰りの問題だけではない様々なトラブルをドキュメンタリーとして読むことができます。企業が倒産してしまうきっかけにはどのようなものがあるのでしょうか。

構造変化に呑まれた企業はこうなる

皇居新宮殿、銀座の高級マンション、小説家や芸能人の邸宅などきらびやかな工事実績を持つ建設会社の岩本組が2014年に経営破綻しました。

公共事業や民間工事の減少により2006年には売上は最盛期の3分の1にまで落ち込みます。岩本組が状況を打開するために取った方針が「規模の大きい公共事業の仕事を取って一気に挽回」というものです。警視庁宿舍や中学校校舎など大型の公共事業を落札することができましたが、これが致命傷となってしまいます。

もともと無理を重ねた受注で、採算は最初からぎりぎり。そこに震災復興需要などを受けた労務費と資材費の高騰がのしかかった。

2013年には最終赤字6億、2014年春には「支払い遅延要請が出た」「値引き要請している」などの風評が取引先に伝わるようになり、5月に経営破綻する結果となりました。

ベンチャー企業はどこでつまづいたか

ヒラカワコーポレーションの主力商品は、夏場の涼感寝具である「ひんやりジェルマット」。2011年に発生した東日本大震災をきっかけに節電意識が高まったことが追い風となり急成長します。2012年の売上は前年比2倍超の42億円で、ひんやりジェルマットはこの内34億円を占めていま

した。2011年夏に広大な土地を購入し工場を建設。日本橋に本社ビルを建て、翌年には配送センターを開設。しかし、そのころに状況が一変します。ジェルマット分野の参入企業が増え競争が激化し、併せて需要そのものも激減してしまったのです。

その後、設備投資を回収するため、第2のヒット商品を模索しますがトラブルが発生し、2016年11月破産開始決定を受けることとなります。

老舗企業のたどった末路

500年以上の歴史をもつ駿河屋は千利休や豊臣秀吉も好んだと伝えられる「練り羊羹」を生み出した和菓子の名門です。1961年に東証2部上場を果たし、1992年には売上60億円を突破します。しかし12年後である2004年、創業家20代目社長が架空増資で逮捕され、企業としても転落してしまいます。

このころ、業績低迷で上場基準抵触の危機にあった駿河屋は、上場廃止を避けるために、増資で形だけでも財務強化を装う必要がありました。

長引く景気低迷の中、「不祥事を起こした会社の包み紙」では贈答品の分野で苦戦を強いられるのは目に見えていた。

その後、人事の問題が続き、資金面も画策しましたが2014年に553年の歴史に幕が下りることとなります。

この他にも多くの事例が紹介されており、筆者の鋭い分析や考察に触れることで、倒産という重いテーマながら読後感が悪くなく、むしろ「自社をどうすべきか？」と再考するきっかけとなる一冊になるでしょう。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人リップル	
代表	特定社会保険労務士 神田 眞弓
所在地	〒274-0063 千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202号
営業時間	平日 9:00-18:00
電話	047-496-0600
FAX	047-496-0601
メール	info@sr-ripple.com

代表よりあいさつ

まもなく梅雨の時期となります。5月は真夏かと思われる日もあり、今からこの暑さでは、8月などはどうなるのだろう、と不安になりますが、こまめな水分補給に心掛け、熱中症にならないよう、気をつけたいと思います。

さて、今月は「アルバイト雇用の注意点」特に大学生など、学生のアルバイト雇用における問題点を記載いたしました。学生は、本業はもちろん学業ですから、その学業に支障のないよう、雇う側の配慮が必要です。特に深夜時間帯の勤務や、定期試験前の強制的なシフトへの組み込みは、学業に支障が生じる可能性が高いので注意が必要です。また、アルバイトであっても、法的には有給休暇も付与しなければなりません。毎週決まった曜日の勤務の場合は、例えば月水金の週3日とか、2日といった場合、あるいは、不定期で1週間の出勤日数が不明確な場合もありますが、その場合でも、出勤日数により、有給休暇を付与しなければなりません。飲食業や小売業など、サービス業の人手不足は深刻で、今や学生は、シフトの中心になっていることも多いようです。また今後、ますます労働力が減少していくので、高齢者や外国人などの人材を活用するケースも多くなると思います。いずれにしても、一人一人のライフスタイルを尊重し、働き方を決定していくことが大切です。

平成29年6月1日 特定社会保険労務士 神田 眞弓

アルバイト 労務管理チェックシート

アルバイト雇用についての注意すべき点をチェックしてみましょう。以下のチェック項目にお答えいただき、FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	アルバイトの雇用契約書がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	アルバイトにも有給休暇を与えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	アルバイトのシフト作成の際、学業などの事情を考慮している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	タイムカードなど始業終業がわかる時間管理をしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	労働時間が長すぎるアルバイトがいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	自社商品を購入させている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	遅刻やシフト変更に対して罰金制度がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	外国人アルバイトに対して、在留資格確認をし、資格範囲内で雇用している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	アルバイトと社員で極端な福利厚生差がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	その他アルバイト雇用について心配な点がある（ ）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は **047-496-0601** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			