

鶴留社会保険労務士事務所だより

うんがいそうてん
雲外蒼天

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町6-12

飯塚商工会議所ビル603

TEL: 0948-28-2444

FAX: 0948-28-2448

12月号

「定年後再雇用者の賃金減額」をめぐる裁判で 会社側が逆転勝訴

◆東京地裁から東京高裁へ

今年5月、東京地裁において、定年後に1年ごとの契約で嘱託社員として再雇用された複数の労働者（トラックドライバー）の職務内容が定年前と変わらないにもかかわらず、会社（長澤運輸）が賃金を約3割引き下げたこと（正社員との賃金格差）は労働契約法第20条の趣旨に反しており違法との判決がありました。

賃金格差について同条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）の違反を認めた判決は過去に例がなく、「通常の労働者と定年後再雇用された労働者との不合理な格差是正に大きな影響を与える画期的な判決である」との評価もあり、人事労務担当者にとっては大きなインパクトのある判決として受け止められました。

その後、会社側が控訴していましたが、11月2日にその判決が東京高裁でありました。

◆控訴審における判断は？

控訴審判決において、裁判長は「定年後再雇用での賃金減額は一般的であり、社会的にも容認されている」とし、賃金の引下げは違法だとして差額の支払い等を命じた東京地裁判決を取り消し、労働者側の訴えを棄却しました。

労働者側の弁護士は、「減額が一般的であるとしても通常は職務内容や責任が変わっており、社会的に容認とする根拠は何もない」として、上告する方針を示しています。

◆賃金の設定には慎重な判断が必要

最高裁まで進む可能性があるため、司法における最終的な判断がどのように確定するのかわかりませんが、「控訴審の判断が妥当」と見る向きが多いようです。

しかし、この事件が定年後再雇用者の処遇についてのこれまでの常識（当然のように賃金の引下げを行うこと）について一石を投じたことには間違いはなく、最終的な結論がどちらに転んだとしても、今後、会社としては「定年後再雇用者の処遇」については慎重な判断が求められると言えるでしょう。



マタハラ防止策を講じない企業の求人はハローワークで不受理に

◆来年1月施行

厚生労働省は、昨年10月から順次施行されている若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）に基づき、マタニティー・ハラスメント（マタハラ）に対して、男女雇用機会均等法で義務付けた防止措置を講じない企業の求人をハローワークで不受理しないように制度を改めます。

政令を改正して、来年1月から施行されます。

◆求人不受理の対象に「マタハラ」を追加

ハローワークでは今年3月から、一定の労働関係法令の違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設しています。

具体的には、労働基準法・最低賃金法については、（1）1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合、（2）違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合、（3）対象条項違反により送検され公表された場合、また男女雇用機会均等法と育児・介護休業法については、法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合等に、当該企業の新卒求人を受理しない取り組みを始めています。

今回は、その不受理の対象に、「マタハラ」に関する規定を加えるというものです。

◆両立支援で女性の社会進出を後押し

男女雇用機会均等法は、女性従業員の妊娠や出産を理由に職場で不利益な扱いをされることがないように、相談窓口を設置するなど防止体制を整備するように求めています。

厚生労働省の調査で法違反が見つければ、是正を求める勧告を行いますが、それにも従わずに企業名が公表された場合には求人を受理しないこととします。不受理となる期間は、違反が是正されてから6カ月が経過するまでの期間となります。

育児と仕事を両立させる環境整備を企業に促し、女性の社会進出を後押しする狙いです。

◆就労実態等の職場環境に関するデータベースも整備

また、厚生労働省では、残業時間や育休の取得率など企業の職場環境に関する様々な情報を集めたデータベースを整備する計画です。

若者がいわゆる「ブラック企業」へ就職してしまうことを防ぐために、労働条件などの的確な情報に加えて、平均勤続年数や研修の有無・内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供し、職場情報についての開示を強化するように企業側に働きかけ、学生や転職を考えている人がそうした企業に就職することを未然に防ごうというものです。

厚労省のポータルサイト「スタートアップ労働条件」を活用して 労務管理の問題点を診断！

◆ウェブ診断「スタートアップ労働条件」とは？

厚生労働省は、事業場の労務管理・安全衛生管理について問題がないかをウェブ上で診断できるポータルサイト「スタートアップ労働条件」を11月1日より開設しました。

このサイトでは「労働条件の明示」や「時間外・休日労働協定の締結の有無」、「労働災害を防止するための安全管理者の選任」などの問題点を診断することができます。

これから起業する事業場はもちろんですが、現在の自社の労働条件等に問題がないかをチェックするのにも活用することができます。

診断結果に基づき、改善に向けた労働関係法令の情報が表示されるようになっていきますので（法令の基礎知識や遵守すべき事項、手続き・届け出方法等）、ぜひ一度利用してみたいかがでしょうか。

◆主な診断内容は？

以下の項目について、自社の診断状況を診断します。

- （1）募集、採用、労働契約の締結
- （2）就業規則、賃金、労働時間、年次有給休暇
- （3）母性保護、育児、介護
- （4）解雇、退職
- （5）安全衛生管理
- （6）労働保険、社会保険、その他

◆どうやって診断するの？

厚生労働省の事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト（「スタートアップ労働条件」

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>）にアクセスします。

サイト内は「ゲストユーザー用」と「登録ユーザー用」とに分かれおり、ゲストユーザーは40問（所要時間約15分）、登録ユーザーは54問（所要時間約20分）のすべての設問に答えると、診断結果がレーダーチャートに表示されます。

カテゴリごとの得点や各設問についての解説などを確認することができ、2回目以降の診断では前回の結果と比較することができる機能も付いています。

「賃上げ実施の中小企業」の法人税減税を拡大へ

◆2017年度税制改正で中小企業の法人税減税額引上げの方針

政府・与党は、資本金1億円以下の中小企業における賃上げの機運を高めるため、「所得拡大促進税制」を拡充して賃上げを実施した中小企業の法人税の減税額を引き上げることを、12月にまとめる与党税制改正大綱に盛り込む方針を固めました。

◆「所得拡大促進税制」って何？

本制度は2013年度に導入され、中小企業だけでなく大企業も活用することができます。

具体的には、2012年度の給与支給総額に比べて3%以上、また支給総額と従業員の平均給与が前年度以上の場合に、増加分の10%が法人税額から減額されるという制度で、2014年度には約7万4,000社の中小企業が本制度を利用していますが、中小企業全体から見ればごく一部にとどまっています。

最低賃金の引上げ等も行われていますが、今年の中小企業の賃上げ幅は、厚生労働省の調査によれば1.1%です。

そこで、この減額幅を20%に引き上げるにより中小企業の賃上げを促す、というのが改正方針の趣旨です。

◆対象となる「賃上げ」とは？

本制度の対象となる賃上げには、正社員の基本給引上げ（ベースアップ）だけでなく、賞与支給額やパート・アルバイトの賃金の引上げも含まれます。

賞与支給額は業績に左右されるものですが、本制度は事前申請なしに利用できるので、「思わぬ好景気に見舞われた」という企業にとってはチャンスです。

また、人材確保のためパートの正社員化を進めたり、時給引上げ等を行ったりしている企業でも要件を満たす可能性があります。

一度、自社の給与支給総額の変化を確認してみたいはいかがでしょうか？

最低賃金改定（大幅アップ）と給与体系の見直し

10/1～

福岡県765円

◆最低賃金改定、今年は過去最高額の引き上げ

今年も10月1日から20日にかけて最低賃金が改定され、2016年度の最低賃金額（全国加重平均額）は時給823円となりました。

最低賃金は2007年以降、右肩上がりで見直し続けています。特に今年は、政府による「ニッポン一億総活躍プラン」「経済財政運営と改革の基本方針2016」「日本再興戦略2016」などもあり、過去最高額の引き上げ（プラス25円）となりました。

◆最低賃金引上げで企業の35%が給与体系見直し

10月中旬に帝国データバンクが発表した「最低賃金改定に関する企業の意識調査」によると、有効回答企業1万292社のうち、35.0%の企業が「給与体系を見直した」または「見直しを検討している」と回答しています。実に3社に1社が、「給与体系見直し」すなわち増額しているという結果です。

業種別に見ると、「小売」が48.9%と最も多く、「運輸・倉庫」43.4%、「製造」41.0%と続きます。パート・アルバイトを雇用割合が高い業種ほど給与体系が見直されているようです。

また、給与体系見直しの理由として、複数の企業が「人材確保」を挙げています。慢性的な人手不足のなか、同業他社に人材が流れないよう賃金を増額する企業が増えているのです。

◆懸念される人件費上昇

政府は「2020年に最低賃金を全国平均で1,000円」という目標を掲げています。この目標の実現性は不明ですが、少なくとも来年以降も引き続き最低賃金は増額されるものと見てよいでしょう。

最低賃金の引上げは、収入増による消費活性化を期待しての政策ですが、言うまでもなく企業にとっては人的コスト増による収益悪化というマイナス面もあります。

◆給与体系見直しに最適なタイミングとは？

最低賃金を下回ると、最低賃金法により使用者は罰金刑に課せられますが、最低賃金の金額さえ支払えばよいかというと、そうでもありません。

すでに多くの企業が最低賃金に合わせて賃金を増額しており、賃金の相場は年々上昇しています。従来そのままの給与体系では相対的に低賃金の企業となり、人材確保が難しくなるかもしれません。

給与体系見直しは、人件費増加につながるほか、従業員の合意形成も必要なことですから、資金的・時間的に余裕がある時機に行うことが肝心です。いまのうちから検討されてはいかがでしょうか。

12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】
- 特例による住民税特別徴収税額の納付【郵便局または銀行】

31日

- 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【年金事務所】
- 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】
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>【公共職業安定所】

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出【給与の支払者（所轄税務署）】
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出【給与の支払者（所轄税務署）】

※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。



遂に入手しました『ハリー・ポッターと呪いの子』。

ハリポタシリーズ最終巻*とされている本です。

日頃は仕事関連の本を読むことが多く、このような物語を読むことはないのですが、ハリー・ポッターは1巻からずっと読んでいたので、迷わず購入しました。

1巻は、大学の書店で平積みになっているのを見て「何でこんなものが・・・」と不思議に思い、試みに読んでみようと購入。それからはすっかりファンになり、大学卒業旅行ではイギリスへ行き、物語に出てくるキングズクロス駅にも行きました。今は観光地になっているようですが、私が行ったときは馬車の書店にハリー・ポッターの本とグッズが少し並んでいるだけで、まったく混雑もありませんでした。

私の本棚に並ぶハリポタシリーズは、今は子供達が夢中になって読んでいます。とっくに1月に受験を控えている次女にはハリー・ポッター禁止にしているので、この最終巻は私だけこっそり読みたいと思います。

子供達が大きくなったら、いつか一緒にロンドンへ行けたら良いなと夢はふくらみます。（もしあればUSJくらいで妥協しているかもしれません(笑)）



* 作者が、「ハリーについて筆を止る最後の作品になる」と発言しているため。

『ハリー・ポッターと呪いの子』は、演劇の脚本と書籍化したもので、今回は「特別リハーサル版」。発売日未定で「愛蔵版（最終コレクターズ版）」が出ることが発表されている。



... ということで、もちろん愛蔵版も出たら購入します！

鷹留