



平成 28 年 8 月号

連絡先：〒254-0077 平塚市東中原 1-16-26
電話：080-1133-9166 FAX：0463-36-3522
e-Mail：ecim@truthone.co.jp

eCima総研 人事労務便り

記事タイトル

[タイトルをクリックするとそのページに飛びます!]

- ・「解雇」をめぐる訴訟・労働審判の特徴と解決金決定の判断要素 P 1
- ・経団連が「同一労働同一賃金」で提言 その影響は？ P 2
- ・10月から社会保険の加入対象者が拡大します！ P 2
- ・「求人が充足されやすい企業」の特徴とは？ P 3
- ・調査結果にみる 中小企業の「人手不足」への対応と課題 P 4
- ・「介護休業」取得の判断基準を緩和へ P 5
- ・中小企業にも広がる「クラウド・コンピューティング」 P 5
- ・2016年の「賃上げ」に関する状況は？ P 6
- ・就業規則に「懲戒処分」明記も！ 企業に求められる「マタハラ」防止対策 P 6
- ・7月から施行される「中小企業等経営強化法」のポイント P 7
- ・8月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] P 8

「解雇」をめぐる訴訟・労働審判の特徴と解決金決定の判断要素

◆元裁判官の視点

従業員を解雇した場合、最終的には「労働審判」や「訴訟」に持ち込まれるケースがありますが、裁判官は解雇事案をどのように見ているのでしょうか？

今年4月に開催された厚生労働省の会合（透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会）において、裁判官として36年の経験を持つ難波孝一氏（現在は弁護士）が解雇事案の傾向等について語った内容が同省のホームページで公開されていますので、その内容を一部抜粋してご紹介いたします。

◆訴訟における解雇事案の特徴

まず、訴訟の解雇事案では、労働者は会社で働くことを求めている事案が多く、「地位確

認」を求めてくる事案が多いそうです。

中には、地位確認と言いながらも、すでに別な会社で働いており「果たしてこの労働者は本当に現職復帰を考えているのか？」と思う事案もあったそうですが、大多数のケースでは労働者は会社で働くことを求めている事案が多いようです。

◆労働審判における解雇事案の特徴

一方、労働審判の解雇事案では、労働者は会社を辞めることを念頭に置きながら、金銭解決を求めてくる事件が大多数だそうです。

そのため、会社で働くことを希望する労働者は、労働審判ではなくて仮処分で地位確認を求めることが多いようです。

◆解雇における解決金の判断要素

解雇事案では、最終的に解決金の支払いにより和解となるケースが多いですが、解決金額の判断要素にはどのようなものがあるで

しょうか？

この点、難波氏によると、「解雇が有効か無効かの確度」、つまり訴訟であれば裁判官の心証、労働審判であれば委員会における心証が最大の判断要素になるとのことです。

また、「会社や労働者の経済状況」や、「会社がその労働者に辞めてもらいたい気持ちの強さ」、「労働者がその会社にずっと勤務して頑張りたいと思っている気持ちの強さ」といった点も影響し、さらには「解決に要する期間が今後どのくらいかかるか」、「労働者の在職期間がどのくらいか」といったこと等も含め、総合的に判断されるようです。

経団連が「同一労働同一賃金」で提言 その影響は？

◆具体案を公表

経団連は、政府が検討を進めている「同一労働同一賃金」についての提言をまとめたそうです。

これによると、法改正にあたっては、日本の雇用慣行や賃金体系に留意した制度の構築が望ましいとし、国内経済の好循環を実現するため、正社員化の一層の推進など、非正規労働者に対する幅広い処遇改善を進める必要性を指摘しているとのこと。

◆提言の骨子

上記提言のポイントは以下の通りです。

- 職務給を前提とした欧州型の導入は困難で、日本の雇用慣行に合わせた仕組みづくりが必要。
- 職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更といった様々な要素を総合的に考えて同一労働かどうか評価すべき。
- 非正規労働者への賃金制度の説明の充実が必要。
- 正社員化や教育訓練の充実など、総合的な処遇改善を進めるべき。

◆日本の実態に即した制度を

同一労働同一賃金に関しては、欧州各国ではすでに、仕事の内容に応じて賃金が決まる「職務給」が設定され、広く定着しています。

しかし日本では、経験や能力に応じた「職能給」や、勤続年数や年齢に応じた「年齢・勤続給」などで基本給を決めている企業が多数です。

そこで経団連は、「職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更の可能性などを含めた人材活用の仕方など、様々な要素を総合的に勘案して同一の労働に当たるかどうか評価することを基本とすべき」と主張し、日本の実態に即した制度の実現を求めています。

◆政府のガイドラインや法改正への反映も

同一労働同一賃金は、安倍首相が今年1月に「1億総活躍社会」の柱として打ち出したもので、労働者の約4割を占める非正規労働者の処遇を改善し、格差是正や消費拡大につながる狙いがあります。

一方で経済界には、人件費の増加につながるなどの警戒感も出ています。提言では、政府が年内をめどに策定するガイドラインについても言及し、「明確に不合理と（各企業の労使が）認識できる事例を例示すべきだ」として、点検や改善に役立つ指針の策定を求めています。

政府は、早ければ来年にも労働者派遣法など関連法の改正案を国会に提出する方針で、今後、厚生労働省の審議会で法制化に向けた議論に入る予定ですが、経団連は今回の提言を制度設計に反映するよう求めています。

10月から社会保険の加入対象者が拡大 します！

◆大企業のパート労働者にも適用へ

今年10月から、厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象者が広がります。

現在は、一般的に週30時間以上働く人が社会保険の加入対象となっていますが、10月からは従業員501人以上の企業において週

20 時間以上働く人などにも対象が拡大されます。

なお、平成 31 年以降は従業員 500 人以下の事業所も適用予定です。

◆加入・適用のメリットは？

- (1) 将来もらえる年金が増える。
- (2) 障害がある状態になり日常生活を送ることが困難になった場合なども、より多くの年金がもらえる。
- (3) 医療保険（健康保険）の給付も充実する。
- (4) 自身で国民年金保険料・国民健康保険料を支払っている場合は現状より保険料が安くなることもある。

◆新たに加入することになる対象者とは？

- (1) 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上
- (2) 月額賃金が 88,000 円以上（年収 106 万円以上／残業代や交通費などは含まない）
- (3) 継続して 1 年以上雇用されることが見込まれている

◆助成金の活用も視野に

社会保険の適用拡大は、従業員だけでなく事業主の負担も増えることとなります。

したがって、仕事内容を見直したり、人員削減や配置換えを考えたりする必要が出てくるケースもありますが、それと並行して助成金の活用も視野に入れるとよいでしょう。

平成 28 年 4 月から、キャリアアップ助成金が拡充されています。従業員の所定労働時間を「週 25 時間未満」から「週 30 時間以上」に延長し、厚生年金保険などの被用者保険を適用した事業主に対し、労働者 1 人あたり 20 万円（大企業は 15 万円）が助成されます。

なお、10 月以降は、労働者の所定労働時間を 5 時間以上延長し、厚生年金保険などの適用対象とした場合に助成（助成額は同額）されます。

「求人が充足されやすい企業」の特徴とは？

◆雇用管理改善の取組みが業績の向上に

厚生労働省の「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」（実施は三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング）の調査結果が公表されました。

この調査は、「近年、景気の緩やかな回復基調に伴い、有効求人倍率が上昇傾向にある中において、特に中小企業の多くで人手不足が常態化することが予想される。では、今後こういった企業の求人が充足されやすいのか」という視点から、企業が労働条件や職場環境等の改善に取り組むことと、労働生産性や業績の向上との関連性を調べたものです。

◆重要なポイントは？

雇用管理改善の取組み（評価・キャリア支援、ワーク・ライフ・バランス、女性活用、ビジョン共有・トラブル解決の仕組み等の人材マネジメントなど）は、従業員の意欲・生産性向上や、業績向上・人材確保につながるなどの結果が出ていますが、調査結果からは以下の点が重要だということが明らかになりました。

(1) 「従業員満足度」と「顧客満足度」の両方を重視する

経営方針として、これらの両方を追求するほうが、効果が高いとのこと。また、「顧客満足度」を重視する企業は多いですが、「従業員満足度」を上位に挙げる企業は必ずしも多くなく、経営者はこれら両方を経営方針に据え、従業員に浸透させることが望ましいとされています。

(2) 雇用管理改善に継続的に取り組む

「10 年以上前から行っている」など早期に取り組んできた企業で人事目標の達成度合いが高いことから、雇用管理改善が効果を現すにはある程度の時間が必要なことがうかがえます。また、こうした早期から取り組む企業では正社員が「量・質ともに確保できてい

る」とする割合が高く、人材が確保にも好影響を与えているようです。

(3) 表彰・認定には取組みを推進する効果行政による様々な企業の表彰・認定制度があり、これらの利用が効果的とのこと。

◆若者の定着にも効果あり

改善の取組みの中でも、労働時間の短縮や有給休暇取得促進、働きやすい職場づくりなどは、特に若者の定着に効果があるとの回答が多かったそうです。

また、若手が相談しやすい・意見を言えるような仕組みや、賃金・評価制度の見直しも効果があったとの回答も複数あったそうです。

しかし、こうした改善はやみくもに取り組みばよいものではなく、目標を設定し計画的に取り組み、それを社外に積極的に情報発信することの必要性も指摘されています。5年後、10年後の自社の在りたい姿を描きながら一歩ずつ進めていく必要があります。

調査結果にみる 中小企業の「人手不足」への対応と課題

◆中小企業へのアンケート調査

日本商工会議所から6月下旬に「人手不足等への対応に関する調査」の集計結果が公表されました(調査対象:中小企業 4,072社、回答企業:2,405社)。

企業における人員の過不足状況や求める人材、女性の活躍推進をはじめとする人手不足対応への取組み状況等について知ることができます。

◆半数以上の企業が人手不足に!

まず、「人員が不足している」と回答した企業は55.6%(平成27年調査50.3%)、「過不足はない」と回答した企業は39.7%(同45.5%)となっています。

全体の半数以上の企業で人手不足が生じており、昨年調査よりもその割合が約5%上昇していることから、その傾向が強まってい

る状況です。

業種別にみると、「宿泊・飲食業」(79.8%)で不足感が最も高く、「介護・看護」(77.5%)、「運輸業」(72.3%)、「建設業」(63.3%)と続いています。

◆企業が求める人材とは?

また、「人員が不足している」と回答した企業の69%が、求める人材として「一定のキャリアを積んだミドル人材」と回答しています。

ただ、その他の項目(「高卒社員」「大卒社員」「管理職経験者等シニア人材」)においても、前年調査と比較して高い数値となっており、幅広い層で人手不足が広がっている状況です。

◆人手不足への対応と課題

人手不足への対応として、女性や高齢者など幅広い人材の活用等が求められていますが、本調査では実際の企業の取組状況を知ることができます。

女性の活躍推進については、「実施している」が40.0%、「実施を検討している」が21.5%となり、6割を超える企業で何らかのアクションを起こしています。

女性の活躍を推進するうえでの課題としては、「女性の職域が限定されている」(38.6%)が最も高く、「女性の応募が少ない(女性社員が少ない)」(31.7%)、「女性が管理職登用を望んでいない」(23.0%)が続いています。

65歳以降の雇用延長については、すでに65歳超の者を雇用している企業は回答企業の約7割となっているものの、65歳以降の雇用延長について「義務化は反対」(30.1%)、「65歳までは雇用できるがそれ以上の対応は難しい」(27.1%)といった意見も出ています。

65歳超まで雇用できない理由として、「本人の体力的な面で難しい」(66.5%)、「若い年齢層の採用の阻害になる」(47.6%)、「生産性が低下する」(37.3%)、「雇用し続ける余裕(人件費等)がない」(22.7%)といった回答があ

りました。

「介護休業」取得の判断基準を緩和へ

◆企業も労働者も悩む「仕事と介護の両立」問題

介護休業制度は、家族を介護している労働者が最長 93 日間取得することができ、その間、介護休業給付として休業前賃金の 40%相当額を受け取ることができます。

要件を満たす非正規労働者も取得できませんが、取得割合は約 16%にとどまり、年間約 10 万人が「介護離職」をしていると言われ、制度が十分に機能していないという問題があります。

◆介護休業制度をめぐる法改正

介護離職者には企業の中核を担う 40～50 歳代の人も多いことから、制度を活用しやすくするための改正案が今年の通常国会で成立し、来年 1 月 1 日から施行されることとなりました。

主な改正点は、(1) 最大 3 分割で取得可能（上限 93 日間）、(2) 祖父母や兄弟姉妹のための介護休業の同居要件廃止、(3) 介護休業給付金の支給率を 67%にアップです。

◆取得できる基準の緩和でより取得しやすく

上記改正法の施行に合わせて、厚生労働省は、介護休業の取得基準を緩和する方針を決めました。現行基準は特別養護老人ホームへの入所が必要かどうか（要介護 2～3 程度）が目安となっていました。が、介護認定と連携していないためわかりにくいという声もあり、介護休業の利用低迷の一因ともなっていました。

新基準では、要介護 2 以上なら休業を取得できることが明記され、要介護 1 以下でも、見守りの必要度に応じて休業が取得できるようになります。

◆就業規則、育児・介護休業規程の整備が必要

上記の通り、介護休業制度については来年 1 月 1 日から施行される改正法の影響もあり、企業は就業規則や育児・介護休業規程の見直しが必要となります。

また、取得基準の緩和により、取得の可否に関する相談や取得希望者が増えることが予想されますので、情報提供や相談対応ができるようにしておく必要があります。

2016 年中の対応が求められる事項ですので、漏れのない準備を進めましょう。

中小企業にも広がる「クラウド・コンピューティング」

◆増え続ける利用割合

クラウド・コンピューティングを利用する中小企業が増えています。

中小企業庁「2016 年版 中小企業白書」によると、2009 年に 6.8%だった中小企業の利用割合は、2013 年には 27.3%となり、その後も増え続けています。

ちなみに大企業では、2013 年時点ですでに半数近くが利用しています。

◆「クラウド・コンピューティング」のメリット

クラウド・コンピューティングとは、ネットワークから提供される情報処理サービスのことで、手元のコンピュータで管理・利用していたようなソフトウェアやデータ等をインターネット等のネットワークを通じてサービスの形で必要に応じて利用する方式のことを言います。

従来、IT 化は、時間・費用等の投資コストがかかるものでしたが、クラウド・コンピューティングには、導入までの期間の短さや、初期コスト・運用コストの安さ、専門知識が不要であることなどといったメリットがあります。

◆様々な目的で利用されているクラウド・コンピューティング

中小企業庁が実施した先行企業のアンケート調査結果（2015年）によれば、クラウド・コンピューティングの利用により得られる効果として、以下のことが挙げられています。

- 「社内の情報活用の活発化」
- 「リスク対応・セキュリティ対策」
- 「業務プロセス合理化・意思決定の迅速化」

利用の中心はバックオフィス業務ですが、営業・販売力の向上や売上拡大、在庫圧縮・省材料化なども挙げられており、様々な目的で利用されていることが見てとれます。

中小企業庁では中小企業におけるクラウド・コンピューティングの重要度は今後ますます高まるものと位置付けています。

サービスも多様化し、活用方法の幅も広がっていますので、一度、利用を検討してみてもよいかもしれません。

2016年の「賃上げ」に関する状況は？

◆賃上げの波は続いている

景気の不透明感が叫ばれている中、企業の賃上げの動きは継続中のようです。

株式会社東京商工リサーチが今年5～6月に実施した2016年の賃上げ状況に関するアンケート調査（有効回答8,097社）によると、今年、賃上げを実施した企業が6,483社と約8割を占めたそうです。

賃上げの実施方法としては「定期昇給のみ」が最多で37.0%、「定期昇給+賞与・一時金の増額」が11.2%、「ベースアップのみ」が10.1%となっています。

賃上げ幅としては「月2,500円未満（年3万円未満）」がほぼ半数を占めています。

◆人材確保のために中小企業でも実施

上記調査では、賃上げの理由についても質問しており、「従業員の定着・確保を図るため」との回答が約7割を占めたそうです。

回答した企業の資本金別でみると、資本金1億円以上が55.3%（1,579社中873社）だったのに対し、1億円未満は71.9%（4,904社中3,526社）となっています。

中小企業ほど人材確保のための措置として賃上げを実施している実態がわかります。

◆人材確保面で格差が広がる可能性

賃上げの実施は、実際に人材確保に影響を与えているのでしょうか。

株式会社マイナビが運営する「マイナビ転職」が実施した「2016年ベースアップの実態と転職意識調査」によれば、ベースアップ（ベア）の有無やその金額が転職意向に与えた影響について、「（ベアが）想定より多かった」層のうち、「転職意向は弱くなった」との回答が25.0%（前年比10.8ポイント増）で、前年より増加したそうです。

賃上げには転職意向を弱める効果が少なからずあることがうかがえます。

一方、賃上げを実施しない（実施しない）企業の理由としては「業績不振」が大きな理由になるところだと思えますが、人材確保への投資が不十分となると、人手不足によりますます業績にマイナスの影響が及ぶ可能性も指摘されています。

◆賃上げ以外のアピールも必要に

人材流出回避のためには、他社の動向も注視しながら、会社の資力を考慮したうえでの賃上げの実施は有効です。一方で、賃上げを実施しない企業にとっては、他社から取り残されないためにも給与面以外（働きやすさ、職場の風通しの良さ等）のアピールも検討すべきでしょう。

就業規則に「懲戒処分」明記も！ 企業に求められる「マタハラ」防止対策

◆就業規則に「マタハラ懲戒」

厚生労働省は、妊娠や出産を理由とした職場における嫌がらせを意味する「マタニ

ティ・ハラスメント（マタハラ）」の防止対策の1つとして、企業が対処方針を就業規則などに明記し、加害者を懲戒処分とすることなどを求める指針案を示しました。

この指針は今年3月に成立した改正男女雇用機会均等法などに基づくもので、来年1月の施行に合わせて運用が始まる予定です。

◆マタハラ・育休に関する相談が増加

2015年度に全国の労働局の雇用均等室に寄せられたマタハラに関する相談件数が4,762件となり、過去最多を2年連続で更新しました。4,000件を超えたのは初めてのことです。

相談内容で最も多かったのが、「婚姻や妊娠、出産を理由とした不利益取扱い」で2,650件（前年比17.7ポイント増）、次いで「育児休業での不利益取扱い」が1,619件（同20.8ポイント増）となっています。

近年、マタハラが社会問題化しており、認知が広がっていることも影響しているようです。

◆解釈通達も確認を

妊娠を理由とした降格が男女雇用機会均等法に違反するとして2014年10月の最高裁判決を受け、厚生労働省は「妊娠・出産・育児休業等の事由を『契機として』不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産・育休等を『理由として』不利益取扱いがなされたと解され、法違反」とする通知を労働局に出しています。

これに関しては、同省から「妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ&A」が出ていますので確認しておきましょう。

◆就業規則の確認、防止体制の整備を

冒頭で述べたとおり、厚生労働省の指針案では就業規則等に「懲戒処分」に関する規定を盛り込むことで、加害者に対して厳しく処分することを求めています。

この他にも、マタハラ防止のための周知・啓発や相談体制の整備、再発防止策などを求めていますので、企業としては、今一度しっかりと自社の就業規則、マタハラ防止体制などを確認しておく必要があります。

7月から施行される「中小企業等経営強化法」のポイント

◆「中小企業等経営強化法」とは？

労働人口の減少、企業間の国際競争の激化等の経済社会情勢の変化に対応し、中小企業・小規模事業者等の経営強化を図るため、「中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律」の一部を改正したものが「中小企業等経営強化法」です。

事業者は、事業分野別の指針を踏まえて「経営力向上計画」を策定し、各事業所管大臣の認定を受けることにより税制や金融支援等の措置を受けることができます。

法律の具体的な内容は以下の通りです。

◆固定資産税の軽減措置

認定を受けた中小企業は、新たに導入する価格160万円以上の機械装置（生産性が1%以上向上することが条件）を取得した場合の固定資産税（償却資産税）を3年間、2分の1に軽減することができます。

適用期間は平成30年末までで、それまでに取得した機械装置につき、次年度から3年間となります。

◆各種金融支援措置

また、中小企業は認定を受けることにより、商工中金の低金利融資、民間金融機関の融資に対する信用保証、債務保証等による円滑な資金調達が可能となります。

そのほか、日本政策金融公庫では、海外支店や現地法人が海外の金融機関から現地流通通貨建てを受ける際に、1法人あたり最大4億5,000万円の保証や、食品製造業向けの食品流通構造改善機構による保証も受けること

ができます。

[公共職業安定所]

◆「経営力向上計画」の策定

経営力向上計画の申請書類は実質2枚です。

企業の概要、現状認識、経営力向上の目標および経営力向上による向上の程度を示す指標、経営力向上の内容など簡単な計画等を策定することにより、認定を受けることができます。

中小企業庁のホームページで公表されている事業分野別指針を参考にしながら記載する必要があります。

当事務所よりひと言

夏本番です！

8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]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2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 [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>