



平成 28 年 12 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!]

- ・「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 P 1
- ・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 P 2
- ・内閣府の調査結果にみる「働く女性」の実態 P 2
- ・「定年廃止・年齢引上げ」を実施する中小企業の割合は？ P 3
- ・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等の問題点を診断！ P 4
- ・「賃上げ実施の中小企業」の法人税減税を拡大へ P 4
- ・改めて確認しておきたい！ 年末年始の挨拶マナー P 5
- ・「有給休暇」に関する意識調査の結果から P 6
- ・「働き方改革」実現のためのテレワークの普及・促進 P 6
- ・最低賃金改定（大幅アップ）と給与体系の見直し P 7
- ・12月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] P 8

「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。それにも関わらず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。

内閣府の調査結果にみる「働く女性」の実態

◆平成28年度の結果が発表

内閣府が実施した平成28年度の「男女共同参画社会に関する世論調査」の結果が発表されました。

この調査では、男女共同参画社会に関する意識、家庭生活等に関する意識、女性に対する暴力に関する意識、旧姓使用についての意識、男女共同参画社会に関する行政への要望等について調査が行われましたが、今回は「働く女性」に係る部分の調査結果を取り上げます。

◆職場における男女の地位の平等感

職場において男女の地位が平等かどうかについての調査では、「男性のほうが優遇されている」との回答割合が 56.6%（「男性のほうが非常に優遇されている」15.1%、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」41.5%）、「平等」との回答割合が 29.7%、「女性のほうが優遇されている」との回答割合が 4.7%（「どちらかといえば女性のほうが優遇されている」4.1%、「女性のほうが非常に優遇されている」0.6%）となっています。

性別で見ると男性のほうが「平等」と答えた割合が高くなっており、年齢別では、「男性のほうが優遇されている」と回答した割合は 40 歳代が一番高い結果となっています。

◆女性が增えるほうがよいと思う職業や役職について

職業や役職において今後女性がもっと増えるほうがよいと思うものに関する調査では、「国会議員、地方議会議員」を挙げた人の割合が 58.3%と最も高く、以下、「企業の管理職」（47.0%）、「閣僚（国務大臣）、都道府県・市（区）町村の首長」（46.1%）、「小中学校・高校の教頭・副校長・校長」（42.0%）、「国家公務員・地方公務員の管理職」（41.0%）、「裁判官、検察官、弁護士」（38.7%）となっています。

◆女性が職業を持つことに対する意識

一般的に女性が職業を持つことについてどう考えるかについては、「女性は職業を持たないほうがよい」との回答割合が 3.3%、「結婚するまでは職業を持つほうがよい」が 4.7%、「子供ができるまでは職業を持つほうがよい」が 8.4%、「子供ができて、ずっと職業を続けるほうがよい」が 54.2%、「子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」が 26.3%となっています。

性別で見ると、「子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよ

い」との回答割合は女性のほうが高いことがわかりました。

年齢別に見ると、「子供ができて、ずっと職業を続けるほうがよい」と回答した人は 40～50 歳代で多く、「子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」と答えた人は 18～29 歳で多くなっています。

「定年廃止・年齢引上げ」を実施する中小企業の割合は？

◆定年廃止・年齢引上げを行う中小企業は増加

厚生労働省から、平成 28 年「高年齢者の雇用状況」（6月1日現在）が公表されました。

これは、企業に求められている高年齢者の雇用状況の報告を基に「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計したもので、今回の集計では、従業員 31 人以上の企業 15 万 3,023 社の状況がまとめられています。

この結果から中小企業（従業員 31 人～300 人規模。集計対象は 13 万 7,213 社）の状況を見てみましょう。

◆「定年制の廃止」「65 歳以上定年」について

定年制を廃止している企業は全体で 4,064 社（前年比 154 社増）、割合は 2.7%（同 0.1 ポイント増）となり、定年を 65 歳以上としている企業は全体で 2 万 4,477 社（同 1,318 社増）、割合は 16.0%（同 0.5 ポイント増）となりました。

このうち、定年制を廃止した中小企業は 3,982 社（同 137 社増）、割合は 2.9%（同変動なし）でした。また、65 歳以上定年としている中小企業は 2 万 3,187 社（同 1,192 社増）、割合は 16.9%（同 0.4 ポイント増）でした。

◆「希望者全員 66 歳以上の継続雇用制度」の導入状況

希望者全員が 66 歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は、全体で 7,444 社（同 685 社増）、割合は 4.9%（同 0.4 ポイント増）となり、このうち中小企業は 7,147 社（同 633 社増）、割合は 5.2%（同 0.3 ポイント増）という状況です。

◆「70 歳以上まで働ける企業」について

70 歳以上まで働ける企業は、全体で 3 万 2,478 社（同 2,527 社増）、割合は 21.2%（同 1.1 ポイント増）となり、このうち中小企業は 3 万 275 社（同 2,281 社増）、割合は 22.1%（同 1.1 ポイント増）という状況です。

◆制度見直しの必要性

以上のように、人手の確保が大変な時代になり、定年制の廃止や年齢引上げを実施する企業は増加していますが、こうした状況は今後も続きそうです。

また、最近の裁判例では、「長澤運輸事件（地裁判決）」や「トヨタ自動車事件（高裁判決）」などのように、定年後の再雇用に伴う賃金や職種変更に関して、企業にとって厳しい判決が出るケースがあるようです。

定年後の再雇用制度を設けている企業では、制度の内容や実施方法について見直しが必要かもしれません。

厚生労働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 労務管理等の問題点を診断！

◆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の引き上げを、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、今年度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%に引き上げること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ため、「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でしょうか？

改めて確認しておきたい！ 年末年始の挨拶マナー

◆1年の節目、準備は万端ですか？

早いもので、今年も年の瀬が迫ってきました。1年の節目となる年末年始、取引先への挨拶回りや挨拶状の送付を行うことも多いのではないのでしょうか。失礼のないよう、マナーについて一度確認しておきたいものです。

今回は、意外と間違っていることも多い点、判断に迷う点を中心に、年末年始の挨拶マナーについてお伝えします。

◆簡略型の賀詞を使うのは失礼に当たる

取引先への年賀状で、漢字 1 文字・2 文字の簡略型の賀詞を使うのは失礼に当たると言われています（漢字 1 文字の賀詞の例：寿・福・賀など、漢字 2 文字の賀詞の例：賀正・迎春など）。

「謹賀新年」「恭賀新年」「謹賀新春」「恭賀新春」といった、4 文字の賀詞を使用しましょう。

◆取引先の社長が亡くなった場合でも会社宛てであれば年賀状を送っても問題ない

法人に喪中はないため、一般的には、会社宛ての年賀状であれば送っても問題ありません。「お慶びを申し上げます」という文言がそぐわないと考えるのであれば、「謹んで新年のご挨拶を申し上げます」とすれば、ニュートラルな印象になります。

同族経営の場合などで、年賀欠礼状が届いた場合には、年賀状ではなく寒中見舞いを送ります。寒中見舞いは、松の内（一般的には 1 月 7 日ですが、地域によって期間に違いがあるので確認が必要）以降に送りましょう。

◆御歳暮は喪中に贈っても構わない

御歳暮は、日頃お世話になっている感謝のしるしとして贈るものですので、喪中に贈ってもかまいません。気になる場合は、熨斗紙に代えて、短冊を付ければよいでしょう。

「有給休暇」に関する意識調査の結果から

◆有給休暇は取りづらい？

大手広告代理店の新入社員が過労自殺した事件を発端として、長時間労働の問題が様々なメディアで取り上げられているところです。

過重労働が常態化している企業では有給休暇の取得率も低くなっていると思われますが、「日本人は有給休暇を取りづらいと感じる人が多い」ということもよく言われています。

総合オンライン旅行会社エクスペディアの日本語サイト「エクスペディア・ジャパン」が例年実施している有給休暇の国際比較調査でも、日本は有給休暇取得率が約 25 カ国中で常にワースト 1~2 位となっているそうです。

2015 年の同調査では、「有給休暇を取得するのに罪悪感がありますか？」という質問に対して、18%の日本人が「はい」と回答しており、その理由としては「人手不足だから」という回答が最も多く、休むことにより周囲に迷惑がかかることを気にする人が多いようです。

◆「取りづらいために取れない」という人が一定数いる

また、クリエイティブサーベイ株式会社が、20~40 代の男女 600 名を対象に行った「有給休暇に関する調査」によれば、有給休暇の消化率について最も多かった回答は「25%以下」、次いで「50%以下」となったそうです。「0%」（まったく有給休暇を取っていない）という人も 15%もいました。

同調査では、有給休暇を「取得しづらい」と回答した人は 60%に上っています。

取得しづらいために、「繁忙期を避けて取得する」「日程を変更して取得する」などとする人がいる一方、そもそも「有給休暇を取得しない」や「日数を減らして取得する」などとする回答も多数挙がったそうです。

仕事が多忙なためだけでなく、「取得しづらいために休みが取れない」という人が、一定数存在しているという現状がわかります。

◆企業の風土改善と取得率の向上

同調査では、有給休暇取得上ルール化されているものとして、「入社 1 年目は有給休暇を取得できない」「休暇中に何をするのか（したのか）報告しないといけない」「月初めや月末は有給休暇が取得できない」「1 日に 1 人しか取得できない」などという回答が挙がるなど、有給休暇取得を阻む様々な事情があることもわかります。

国も有給休暇の取得率向上には力を入れているところですが、企業も有給休暇を取りやすい組織風土の改善等を検討しなければならないでしょう。

「働き方改革」実現のためのテレワークの普及・促進

◆テレワークの大幅な見直しを検討

政府の「働き方改革実現会議」で安倍首相は、テレワークに関する指針を年度内に見直し、導入の拡大を図ることを指示しました。

テレワークは、厚生労働省が 2004 年に策定した指針では在宅勤務のみを前提としていましたが、通信端末機器の発達などにより、複数の企業が共同で利用できる「施設利用型」や、ノートパソコンなどを使って喫茶店などで働く「モバイルワーク」といった、時代に合った仕事の仕方の選択ができるよう大幅な見直しを検討するとしています。

◆テレワークの普及状況

総務省等の調査によると、企業のテレワーク制度の導入は、昨年末時点で 16.2%（対前年比 4.7 ポイント増）で、週 8 時間以上を社外で働く「テレワーカー」は約 790 万人でした。

当初は、自宅で集中して業務できることから生産性が向上することや、育児や介護、病

気の治療と仕事を両立させるものとして期待されましたが、利用者の勤務時間の管理や評価の難しさにより、あまり普及していないのが実態です。

また、22 府省で実施した公務員のテレワーク推進の実態調査によると、実施割合は職員全体の 3%強でした。総務省や厚生労働省、経済産業省などの 13 府省は、システムの整備、実施ルールや勤務形態が確立され、すでにテレワークが本格導入されていますが、警察省や財務省、防衛省などの 9 府省では、「セキュリティ確保対策が必要で、テレワークに対する職場理解の向上も必要」など、試行段階にとどまり対応にばらつきがあります。

◆2020 年までに全労働者の 10%以上が目標！

政府は、2020 年までに週 1 回以上在宅で勤務するテレワーカーを全労働者の 10%以上に、導入企業数を 2012 年度比の 3 倍にすることを目標に掲げています。

また、テレワーク推進関係 4 省（総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）では 11 月を「テレワーク月間」として、認知向上やテレワークに関する活動への参加を広く呼びかけ、イベントやセミナーを開催します。

時代に合った働き方のメリットが十分に活かされ、普及拡大に向け、環境が整備されることが期待されます。

最低賃金改定（大幅アップ）と給与体系の見直し

◆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、右肩上がりが増額し続けています。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。

◆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。

最低賃金の引き上げは、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。

◆最低賃金引き上げで企業の 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に賃金を増額する企業が増えているのです。

◆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

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。

当事務所よりひと言

今年もあと1か月となりました。インフルエンザが猛威を振るっています。風邪など引かずに、よい年を迎えましょう。