

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp/



「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、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。

「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せんが、「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。

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。

◆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。

「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。

「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%に引き上げることで、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も、「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てもいいでしょうか？

12月の税務と労務の手続提出期限

[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・厚生年金料の納付[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)]

当事務所よりひと言

皆様方におかれましては、本年も当事務所をご利用、ご愛顧いただき誠にありがとうございました。

本年を振り返ると、個人番号(マイナンバー)の雇用保険、税務手続における登録申請開始、労働安全衛生法のストレスチェック制度の導入、女性活躍促進法の施行、青少年雇用促進法の完全施行、中小企業退職金共済法の改訂、障害者雇用促進法の改訂、健康保険・厚生年金被保険者の適用拡大と、軒並みの改訂がありました。

2017年(平成29)は育児介護休業等法の改訂、雇用保険法の改訂、公的年金における受給資格期間の緩和と続きます。そして2018年4月には、有期雇用契約者の無期雇用転換申込による無期雇用転換が可能となります。

当事務所としては、引き続き皆様方の事業発展に寄与できるよう、最新の情報提供、提案をさせていただきます所存です。(高野 裕之)