



人事・労務 NEWS

編集・発行：志戸岡社会保険労務士事務所



旧友の結婚式で久しぶりに大阪へ

大学時代の親友がようやく？めでたく結婚し、結婚式へ参列するために妻と共に久しぶりに大阪へ行ってきました。

会場は庭園があり純和風。大学を卒業して今でも仲の良く毎年会っているメンバーが集まっており、新郎新婦両方の友人でもあったため、非常に和やかで楽しい式でした。

以前よりも涙腺が弱くなっているのか、ご両親の涙にもらい泣き…。

今回はスケジュールもバタバタであまりゆっくりできずに串カツやお好み焼きは食べれず、たこやきを食して、帰路へ。

「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

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は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、人事担当者にとっては大きなインパクトのある判決でした。その後、会社側が控訴していましたが、メルマガでもご紹介した通り、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。

「賃上げ実施の中小企業」の法人税減税を拡大へ

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年度に導入されています。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。

まだ利用していない企業の方は、顧問税理士へ質問を投げかけてみましょう！

「働き方改革」実現のためのテレワークの普及・促進

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。

◆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。

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おり、特に今年は、過去最高額の引き上げ(プラス25円)となりました。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。

◆今月の1冊

『労働時間革命 残業削減で業績向上!その仕組みが分かる』 小室 淑恵 (著)

面白かったです。「長時間労働は「勝つための手段」ではなく、「負けている原因」」。世の中のサービス残業をさせている全ての会社に聞いて欲しい言葉です。大企業中心ですが、成功事例も企業名掲載で多数紹介されています。中小企業でも「ウチには無理!」と思停止するのではなく、「ウチでやるにはどうしたらいいか?」と考えてもらうサポートをしていきたいと感じました。

