

トピックス **マタハラ防止措置を事業主に義務付け(防止措置の内容)**

平成 29 年 1 月から実施される、いわゆるマタハラを防止するための措置を事業主に義務付ける規定について、防止措置の内容などを紹介します。

(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正)

いわゆるマタハラの防止措置の内容

事業主が講ずべき措置の内容については、指針において、次のように定められています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容などを管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② 当該ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

**2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**

- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④ 相談窓口担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
 - ・ 望ましい取組み: その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制を整備すること。……既存のセクハラ等の事例に関する相談窓口に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの事例を組み入れれば合理的。

**3 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実確認ができなかった場合も同様)

**4 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置**

- ⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
 - ・ 望ましい取組み: 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発すること。

5 上記①～⑨の措置と併せて講ずべき措置

- ⑩ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑪ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

ポイントは、就業規則(分割して育児・介護休業規程を定めている場合、その規程を含む。)への規定です。その上で、必要事項の周知・啓発を行う必要があります。就業規則等の整備が必要となりますが、有効な対策・規定方法は会社ごとに異なりますので、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえた対応をとればよいと思います。是非、ご相談ください。

厚生労働省から、高年齢者を65歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などをまとめた、平成28年「高年齢者の雇用状況」（6月1日現在）の集計結果が公表されました。

法律（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）では、企業が定年を定める場合、その定年年齢を60歳以上とすることを義務付けています。

加えて、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じることを義務付けています。

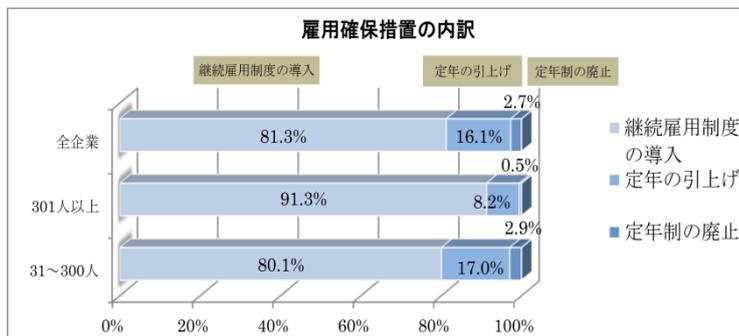
この調査は、これらの制度の実態を把握するため、同法の規定に基づいて行われているものです。



■ 高年齢者の雇用状況のポイント ■

主要な集計結果は次のとおりです（割合は、調査対象企業中の割合）。

- ・「65歳定年」としている企業→14.9%
（0.4ポイント増）
- ・「定年制の廃止」を実施した企業→2.7%
（0.1ポイント増）
- ・「66歳以上定年」としている企業→1.1%
（対前年差変動なし）
- ・「66歳以上希望者全員の継続雇用制度」を導入している企業→4.9%（0.4ポイント増）
- ・70歳以上まで働ける企業→21.2%（1.1ポイント増）



「ニッポン一億総活躍プラン（閣議決定）」の中でも取り上げられているように、政府は定年延長・継続雇用延長などを推し進めたいようです。今後は、企業への支援策を積極的に講じることとされており、その一環として「65歳超雇用推進助成金*」という助成金も新設されています。

* 65歳超雇用推進助成金の概要

雇用保険二事業の助成金の一つで、労働協約又は就業規則に規定することにより、65歳以上への定年引上げ等の取組みを実施した事業主を助成するもの。実施した取組みに応じて、次に定める額が支給されます。

- ① 65歳への定年の引上げ→100万円
- ② 66歳以上への定年引上げまたは定年の定め廃止→120万円
- ③ 希望者全員を66~69歳まで継続雇用する制度の導入→60万円
- ④ 希望者全員を70歳以上まで継続雇用する制度の導入→80万円

注. 定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合でも、支給額は定年引上げを実施した際の額となります。

助成金を活用しつつ、定年延長などを行い、かつ、高齢者の知識や経験を生産性の向上につなげることができれば理想的ですね。質問、相談などがあれば、気軽にお声かけください。

365日の誕生花・花言葉



12月 27日

ヒイラギ

花言葉：先見性

晩秋から初冬にかけて4弁の白い小さな花が咲きます。花はモクセイ科らしく、甘い香りがします。古くから魔除けとして、門口や庭の入り口に对植されてきました。



〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.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が不明ですが、「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。

「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齢者の雇用状況の報告を基に「高齢者雇用確保措置」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。

お 仕 事 カ レ ン ダー

12/10

・一括有期事業開始届の提出（建設業）

主な対象事業：概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事

・11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

12/31

・11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

・所得税の予定納税額の修正申告固定資産税（都市計画税）の納付 納付対象：第3期分

・10月決算法人の確定申告・翌年4月決算法人の中間申告

・翌年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告

・年末調整による源泉徴収所得税の不足税額徴収繰延承認申請書、保険料控除申告書（生命保険等）の提出（会社）

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点、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。

「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てくださいはいかがでしょうか？

無期転換ルールと人材確保対策セミナー

先月号にてご案内しました「無期転換ルールと人材確保対策セミナー」には多くの方々にお申込み頂きましてありがとうございます。まだご検討中の方も、この機会に是非ご参加ください。お待ちしております。

・1月27日（金）：アクロス福岡

1部 13:30～14:40

2部 15:00～17:30

・2月10日（金）：ホテルメルパルク熊本

1部 14:30～15:40

2部 16:00～18:30



お申込みは

・熊本本店：TEL 096-211-6055

・福岡支店：TEL 092-791-6252 まで。

なお、各セミナー終了後、懇親会を予定しております。熊本の懇親会には若干の余裕がございますので、お気軽にご参加ください！

社会福祉法人の皆様へ

会社役員賠償責任保険（D&O保険）のご案内を同封しております。

興味のある方は、プレインスター熊本本店：リスク対策推進室長 松井までご連絡ください。

・熊本本店：TEL 096-211-6055