

SPC JINJIKEN NEWS



「再雇用後は別職種」不当な業務内容の提示として違法判決（9月28日）

定年退職後の再雇用の職種として

事務職者に対し清掃業務を提示したのは不当だとして、事務職としての地位確認と賃金支払いを求めた訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は「まったく別の職種を提示したことは継続雇用の実質を欠き、通常解雇と新規採用に当たる」と判断。改正高年齢者雇用安定法の趣旨に反し違法だとして企業に約127万円の賠償を命じた。高齢者の継続雇用をめぐる裁判で企業の賠償責任が認められるのは異例。

民間給与平均 420万4,000円 3年連続増（9月29日）

国税庁が平成27年の「民間給与実態統計調査」の結果を発表し、民間企業で働く人が1年間に得た平均給与が420万4,000円（前年比5万4,000円増）となり、3年連続で増加したことがわかった。同庁では、企業の好業績等を背景とした賃上げや失業率の低下等の雇用情勢の改善が影響したと分析している。

〔関連リンク〕

平成27年分民間給与実態統計調査

<https://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzei/cho/minkan2015/pdf/001.pdf>

「介護離職防止支援助成金」を創設へ（10月5日）

政府は、「介護支援取組助成金」を見直し、新たに「介護離職防止支援助成金」を創設する方針を明らかにした。従業員が介護休業を1カ月以上取得して職場復帰した場合、大企業に40万円、中小企業に60万円（いずれも1人当たり）支給する。平成28年度第二次補正予算案に基づくもので、今年度中の支給を目指すとしている。

〔関連リンク〕

介護離職防止支援助成金（仮称）

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000136920.pdf

約2割の企業が「過労死ライン」超え 過労死白書（10月7日）

厚生労働省は、過労死等防止対策推進法に基づいた「過労死等防止対策白書」を初めてまとめた。1カ月の残業時間が労災認定の目安である80時間（いわゆる過労死ライン）を超えた正社員がいる企業は約22%だった。業種別では「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」では40%を超えた。

〔関連リンク〕

「過労死等防止対策白書」を公表します

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000139008.html>

フリーター等の正社員雇用で助成金支給へ(10月17日)

厚生労働省は、就職氷河期世代のフリーターらを正社員として雇い入れた企業に対する助成制度を新設する方針を明らかにした。非正規社員を正社員として雇用した場合に1人当たり60万円を支給(雇入れから6カ月在籍で30万円、さらに6カ月在籍で30万円)。2017年度より実施する考え。

外国人技能実習生の過労死を認定(10月18日)

外国人技能実習生として岐阜県の鋳造会社に勤務していたフィリピン人男性の死亡が、長時間労働による過労死と認定されたことがわかった。岐阜労働基準監督署が遺族に労災申請を促し、同署が認定した。外国人技能実習生権利ネットワークによると、実習生の過労死は2010年に茨城県の金属加工会社に勤めていた中国人実習生のケースに続き、今回が全国で2例目。

再来年の就活も6月解禁へ(10月18日)

2019年春入社(再来年)の学生の就職活動の日程が、2016・2017年と同様、企業説明会は大学3年生の3月、採用面接などは4年生の6月に解禁される見通しであることがわかった。経団連は、大学や企業、政府との調整を進め、年内中に正式な日程を決める方針。

大卒の3年以内離職者が31.9% ほぼ横ばい(10月26日)

厚生労働省は、就職後3年以内に離職した大卒者(2013年3月卒業)の割合が31.9%(前年比0.4ポイント低下)だったと発表した。30%台は4年連続。業種別では、「宿泊・飲食サービス業」が50.5%で最も高かった。また、従業員5人未満の小規模企業で59%と高くな

っている。高卒者については40.9%(前同0.9ポイント増)だった。

過労による精神疾患発症 20~30代で多く(10月26日)

厚生労働省研究班の調査により、過労によってうつ病などの精神疾患を発症し、労災認定を受けた男女は、年代別で30代が最も多いことがわかった。男性は30代が436人(31.8%)で最も多く、女性も30代の195人(31.2%)が最も多かった。20代も含めると男性は約5割、女性は約6割を若年層が占めている。

企業の6割以上で「人手不足」を実感(10月26日)

63.2%の企業が人手不足を感じていることが財務省の調査(9月上旬~10月中旬に実施。全国の計1,366社を対象)でわかった。規模別では、大企業56.6%、中堅企業66.3%、中小企業74.7%となっている。また、1年前より人手不足感が強まったとする企業は30%を超えた。

介護現場に外国人実習生の受入れ拡大へ(10月26日)

技能実習制度の対象職種に「介護」を加える技能実習適正実施・実習生保護法改正案と、在留資格に「介護」を加える出入国管理・難民認定法改正案の2つが衆議院本会議で可決された。参議院での審議を経て今国会で成立する予定。介護業界での深刻な人手不足が背景にあるが、外国人の日本語能力の向上や専門用語の習得など、ハードルが高いことが懸念されている。



トピックス● マタハラの防止措置を事業主に義務付け②

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に、それぞれ、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が新設され、平成29年1月から実施されます。

前回、その基本を取り上げましたが、今回は、もう少し具体的な内容を紹介します。

■ ■ いわゆるマタハラの防止措置の類型など ■ ■

次の表①、表②に掲げる事由に関し、その表に掲げるような言動があってはなりません。

そのような言動を防止するため、事業主は、必要な措置を講ずる必要があります。

表① 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の対象となる言動について

事由	行為者	行為者の言動
○母性健康管理措置 ○産前休業 ○軽易業務転換 ○時間外・休日・深夜業の制限 ○育児時間関係など	上司	①左記の制度の利用の請求等をしたい旨を相談した 解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等をしないように言う
		②左記の制度の利用の請求等をした 解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等を取り下げようと言う
		③左記の制度を利用した 解雇その他不利益な取扱いを示唆 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする
○時間外・休日・深夜業の制限 ○育児時間関係など	同僚	①左記の制度の利用の請求等をしたい旨を伝えた 繰り返しまたは継続的に請求等をしないように言う
		②左記の制度の利用の請求等をした 繰り返しまたは継続的に請求等を取り下げようと言う
		③左記の制度を利用した 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする
妊娠した、出産した、つわり等による労働能率の低下等、就業制限により就業できない	上司	解雇その他不利益な取扱いを示唆 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする
	同僚	繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする

表② 育児休業等に関するハラスメントの防止措置の対象となる言動について

事由	行為者	防止措置の対象となる行為の類型
○育児休業 ○介護休業 ○子の看護休暇 ○介護休暇 ○所定外労働の制限 ○時間外労働の制限 ○深夜業の制限 ○所定労働時間の短縮等関係	上司	①左記の制度の利用の請求等をしたい旨を相談した 解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等をしないように言う
		②左記の制度の利用の請求等をした 解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等を取り下げようと言う
		③左記の制度を利用した 解雇その他不利益な取扱いを示唆 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする
○時間外労働の制限 ○深夜業の制限 ○所定労働時間の短縮等関係	同僚	①左記の制度の利用の請求等をしたい旨を伝えた 繰り返しまたは継続的に請求等をしないように言う
		②左記の制度の利用の請求等をした 繰り返しまたは継続的に請求等を取り下げようと言う
		③左記の制度を利用した 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする

表①、表②に掲げる事由に関し、業務上の必要性に基づく言動をすることは、防止措置の対象とはなりません。

●業務上の必要性に基づく言動の例

- ・業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること
- ・同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること
- ・上司・同僚が、妊婦への負担を考慮して「もう少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮すること など

☆ このように労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントに該当するわけではありませんが、少し強い口調や横柄な態度で伝えてしまうと、ハラスメントと捉えられる可能性もありますので注意が必要です。

トピックス● 平成28年分の年末調整に向けて

今年もあと数か月、年末調整のことを考える時期ですね。

毎年、税制改正などに伴い、留意しておくべき事項がありますが、以下で、平成28年分の年末調整における留意事項等を紹介いたします。

■■ 平成28年分の年末調整における留意事項等 ■■

1 通勤手当の非課税限度額

平成28年1月1日以後に支払われるべき通勤手当の非課税限度額が、10万円から15万円に引き上げられましたが、この改正が平成28年4月から実施されたことから、年末調整で精算が必要となる場合があります。

つまり、平成28年4月の改正実施前に支払われた通勤手当については、改正前の非課税規定を適用したところで所得税及び復興特別所得税の源泉徴収が行われていますので、改正後の非課税規定を適用した場合に過納となる税額があれば、本年の年末調整の際に精算する必要が生じます。

☆ 既に支払われた通勤手当が、改正前の非課税限度額（10万円）以下の人には必要のない手続です。対象者は少ないかもしれませんが、留意しておきましょう。

2 国外に居住する親族に係る扶養控除等の適用

平成28年1月1日以後に支払われる給与等の源泉徴収又は年末調整において、非居住者*である親族（以下「国外居住親族」といいます。）に係る扶養控除、配偶者控除、障害者控除又は配偶者特別控除の適用を受ける場合には、「親族関係書類」及び「送金関係書類」を源泉徴収義務者に提出又は提示する必要があります。

*「非居住者」とは、居住者（国内に住所を有し、又は現在まで引き続いて1年以上居所を有する個人）以外の個人をいいます。

☆ この手続についても、対象者は少ないかもしれませんが、留意しておきましょう。

3 年末調整関係書類に係る個人番号（マイナンバー）の記載を不要とする見直し

給与の支払者に対して提出する年末調整関係書類のうち、次に掲げる申告書については、平成28年4月1日以後に提出するものから個人番号の記載が不要とされています。

- ① 給与所得者の保険料控除申告書
- ② 給与所得者の配偶者特別控除申告書
- ③ 給与所得者の（特定増改築等）住宅借入金等特別控除申告書

注）給与の支払者が上記①～③の申告書を受領した際に、給与の支払者が個人である場合には、これらの申告書に自らの個人番号を付記する必要はありません（給与の支払者が法人である場合には、法人番号を付記する必要があります）。

☆ 平成28年分以降の住宅借入金等特別控除申告書への個人番号の記載は不要となりましたが、平成26年中に住宅の取得等をした方へは、個人番号欄を設けた住宅借入金等特別控除申告書が送付されています。平成26年中に住宅の取得等をした方へは、個人番号欄に斜線を引くなどして個人番号を記載しないよう周知がされていますが、各人から提出された住宅借入金等特別控除申告書に誤って個人番号が記載されていた場合は、個人番号をマスキングするなどの対応をする必要があります。