



賃上げの行方について

▶▶平成 30 年春闘について

企業の業績が好調という報道がされていますが、サラリーマンにとっては懐が潤っている実感がなく、実際に個人消費は伸び悩んでいます。こうした状況の中、今年も春闘は特に注目されています。官製春闘と揶揄されて久しいですが、安倍首相は今年に入って早々に財界へ 3%の賃上げの実現を迫っています。政府は一定の賃上げを実施した企業に減税する施策を設けることで、賃上げのバックアップを図ることにしています。企業の内部留保が 2016 年度で 400 兆円を超えていることから、低迷している消費需要を喚起させる賃上げが可能と判断し、財界に 1994 年以來の賃上げ水準である 3%の賃上げを要請しているのです。

財界もこれにこたえるべく 3%の賃上げ目標を掲げていますが、連合が要請している月例賃金の引き上げには必ずしもこだわらずボーナス等を含めた年収ベースで 3%の引き上げを実施するなど、実現の仕方を各企業の判断に委ねるとしています。連合はあくまでもベースアップ 2%含め月例ベースで 4%の引き上げを、特に今年は企業規模による賃金水準格差の是正を図るべく大企業より中小企業の賃金引き上げ、底上げを重点に取り組むこととしています。こうした状況の中、経済学者からは政府の後押しだけでは賃上げが難しく、もっと労働者側が声を上げる必要があるという指摘もあります。

▶▶賃上げと消費について

内閣府の発表によると、2012 年我が国の企業による付加価値は約 202 兆円、2016 年は 299 兆円と 100 兆円近く増加させましたが、付加価値に対する人件費の割合、いわゆる労働分配率が 2012 年は 72.1%、2016 年 67.5%と 5%近く下がっています。純増した富の働く者に対する分配が低くなっているのです。企業が潤っても従業員に十分に還元されていないことが数値にも表れており、サラリーマンからすれば企業業績が良いという実感が持てないのもやむを得ません。

賃上げが一定程度実現されたとしても気になることがあります。民間の調査結果によれば、賃上げが労働生産性の向上に対し十分でない中、貯蓄率が上昇しているということです。所得に占める貯蓄の割合が高くなっています。このことは、サラリーマンの財布のひもが固くなっていることを示しています。企業が将来の不安のため賃上げや将来への投資に消極的で内部留保に走るように、働く者も目先の消費より将来の不安に対し生活を切り詰めてできるだけ貯蓄しているといえます。

こうしたことから、政府は賃上げの必要性を単にいうだけでなく、国民が不安に思っている将来の社会保障の方向性をしっかりと示していく必要があります。そうしないと、仮に賃上げが一定程度実現できても財布のひもが緩まず消費増による企業の成長促進という好循環に行きつかず、賃上げ・投資によるデフレ脱却も絵図面に終わることも懸念されます。こうしたことも踏まえ、今年の賃上げは様々な意味で注目されます。

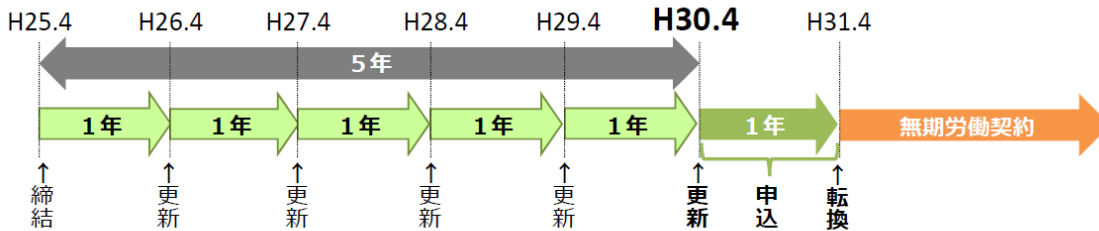


はじまります、無期転換ルール！～準備はお済みですか？

有期労働契約が通算5年を超えて反復更新されたとき、労働者からの申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換される『無期転換ルール』に基づき、平成30年4月より、無期転換申込権の発生が本格的に見込まれます。

無期転換ルールへの対応は、中長期的な人事管理も踏まえ、社内規定を整備するなど一定の時間を要します。直前の混乱を避けるため、準備が進んでいない場合は早急にとりかかりましょう。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

■就業規則の整備

無期転換の導入にあたっては、適用する労働条件などの制度設計を行い、就業規則の改定や、新たな規定の作成などが必要です。また、無期転換者用の就業規則を作成した場合は、併せて既存の就業規則の見直しも検討しましょう。

※ 正社員用就業規則において対象とする社員を「期間の定めのない者」としている場合は無期転換社員を対象から外す必要があります。

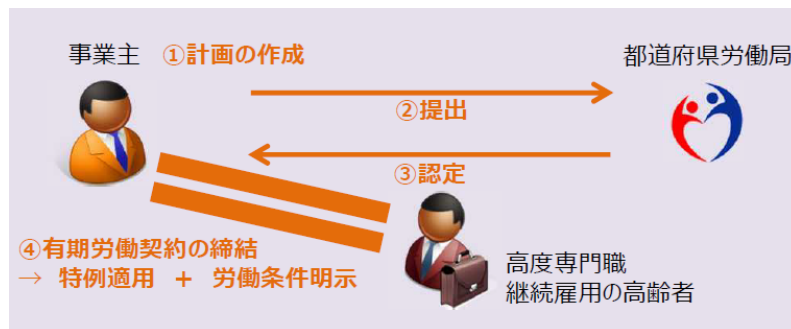
参考となるモデル就業規則などは厚生労働省のサイトでも確認いただけます。

『有期契約労働者の無期転換ポータルサイト』 <http://muki.mhlw.go.jp/>

■継続雇用高齢者の特例認定

無期転換ルールの適用により、通常は定年後に引き続き雇用される有期労働契約者についても無期転換申込権が発生しますが、認定を受けることで無期転換申込権が発生しないという特例が設けられています。

【対象】 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）



特例の適用を受けるためには、事業主が、雇用管理措置の計画を作成した上で、管轄の都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

※弊社代行サービス(有償)がありますのでお気軽にお問合せください。

特例は認定後に有効となりますので、平成30年4月1日より発生する無期転換申込権に対しては、平成30年3月31日までに認定を受ける必要があります。認定審査には時間を要しますので早めの申請をお勧めいたします。

『厚労省パンフレット：高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について』

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000075676.pdf>

厚労省 副業・兼業の促進に向けた方針を明らかに

厚生労働省は「柔軟な働き方に関する検討会」の報告を踏まえ、今後、副業・兼業に関するガイドライン等の策定・改定を行い、柔軟な働き方の普及促進や環境整備を図っていきます。

ガイドラインでは、副業・兼業は労働者にとっては離職せずにスキルや経験を積むことができ主体的なキャリア形成に役立つほか、所得の増加などのメリットがあり、企業にとっても優秀な人材の流出防止による競争力向上や新たな知識・人脈の取入れによる事業機会の拡大などのメリットがあると指摘しています。

企業の対応としては、原則、副業・兼業を認める方向とし、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、また長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、労働者に申請・届出させることが考えられるとしています。

また、厚労省のモデル就業規則についても、労働者による事前届出を前提に、勤務時間外の副業・兼業を認める方向で改正し、禁止・制限する例外としては、①労務提供上の支障がある場合、②企業秘密が漏洩する場合、③会社の名誉や信用を損なったり信頼関係を破壊する場合、④競業により会社の利益を害する場合、の4つを規定しています。

NTT 西日本子会社 契約社員の雇い止め無効の判決（岐阜地裁）

NTT 西日本の子会社「NTT マーケティングアクト」で契約社員として働いていた6名が起こした雇い止め無効と未払賃金の支払いを求めた訴訟について、岐阜地裁は6名全員の雇い止めを無効とし、65歳定年を迎えた2名を除く4名については契約社員としての地位も認める判決を出しました。また、6名全員について雇い止め以降の未払賃金計2900万円を支払うように同社へ命じました。

訴訟を起こした6名は、雇用契約を3ヶ月ごとに更新しながら5年から12年勤務しており、平成27年5月頃、会社側は業務形態変更を理由に契約更新を行わないという方針を示し、再就職先あっせんの代わりに契約終了に同意するように求めましたが、それを拒んだところ、同年9月に契約が打ち切られました。裁判長は、「ことさらに合意による契約終了の状況を作り出そうとした」とし、「**雇用契約の更新は長期間かつ多数回継続されており、原告には更新を期待する合理的な理由がある**」と指摘しました。これは、労働契約法19条第2項にある「**契約更新への期待権**」を認めた判決と考えられ、**有期雇用者に対しても、正社員の解雇同様、合理的な理由がなく社会通念上相当であると認められない場合の雇い止めについて無効と判断した**ものです。

働き方改革 中小企業の適用1年延期

政府は、働き方改革の関連法案の**中小企業への適用を当初の予定から1年延期する方針**を決めました。残業の上限規制は平成32年4月、同一労働同一賃金については平成33年4月施行とし、それぞれ1年ずつ延期されます。大企業についても残業の上限規制は平成31年4月施行のままですが、同一労働同一賃金については平成32年4月施行に延期されます。

これは、中小企業を中心に人手不足が深刻化していること、企業が残業の上限規制や同一労働同一賃金を導入するための準備期間が不足していることに配慮したものです。

雇用保険 平成30年度雇用保険料率据え置き

平成30年度の雇用保険料率は平成29年度の料率を据え置き、平成30年4月1日から適用されます。

事業の種類	労働者負担	事業主負担	合計
一般の事業	0.3%	0.6%	0.9%
農林水産・清酒製造業	0.4%	0.7%	1.1%
建設事業	0.4%	0.8%	1.2%

協会けんぽ 所得税法の改正による被扶養者異動届の取扱い一部変更

平成29年度税制改正により、配偶者控除及び配偶者特別控除制度の見直しが行われ、被扶養者異動届の取扱いが、以下のとおり変更されました。

税制改正に関する具体的な内容は国税庁ホームページ等をご確認ください。

1. 被保険者^{※1}の合計所得が1,000万円を超える場合（給与所得のみの場合は、給与等の収入金額が1,220万円）

所得税法上の控除対象配偶者に該当しないため、事業主の確認をもって収入確認のための証明書類の添付を省略することができなくなり、**証明書類の添付が必要**になります。

2. 被保険者^{※1}の合計所得が1,000万円以下の場合

所得税法上の控除対象配偶者となる場合は、事業主の確認をもって収入確認のための証明書類の添付を省略することができます。

※1 税法上の居住者である被保険者：国内に住所を有する又は現在まで引き続いて1年以上居所を有する健康保険の被保険者です。（例：妻を扶養に入れる場合、居住者は夫になります。）

厚労省 働き方・休み方に関する「課題別の対策」ページを開設

厚生労働省が運営している「働き方・休み方改善ポータルサイト」において、働き方・休み方に関する「課題別の対策」ページが開設されました。

この「課題別の対策」ページは、「働き方・休み方改善指標」を用いた診断・コンサルティングを数十社に対して実施し、その結果確認された働き方・休み方に関する課題について、『意識』、『マネジメント』、『仕事特性』、『実態把握』に分類して、その対策を示したものです。自社の課題に近い課題があれば、提案された対策をチェックし、対策検討の参考としてください。

『働き方・休み方改善ポータルサイト』 <http://work-holiday.mhlw.go.jp/thematic/>



ご不明な点や詳細は、
担当者まで
お問い合わせください。

毎月1回発行 「あかつき News」
〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷5-23-5 代々木イーストビル6F
TEL:03-5357-7510 FAX:03-5357-7512
<http://www.akatsuki-sr.jp>