

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|--|---|
| <p>1 定年後再雇用で判決
同じ業務で賃金3割減は違法</p> <p>2 特集 改正雇用保険法等が成立
65歳以上の転職者にも雇用保険を適用</p> <p>4 TOPICS
●雇用促進税制、対象を限定して2年間延長
●過去最多、20万人超に不払い残業代を遡及支払い
●残業削減、できた企業とできない企業のちがいは？</p> | <p>6 人事労務の法律ミニ教室
アルバイトに雇用契約書は必要？</p> <p>7 助成金を活用しましょう
介護支援の取組で60万円</p> <p>8 労働契約は契約です
パートタイマーは有期契約にした方がいいの？</p> <p>8 労務ひとこと
配偶者手当は女性の活躍を阻む？</p> |
|--|---|

定年後再雇用で判決 同じ業務で賃金3割減は違法

運輸会社を定年後に嘱託社員として再雇用されたトラック運転手3人が、正社員との賃金格差の是正を求めた裁判で、東京地裁は5月13日、正社員との差額分約400万円の支払いを会社側に命じる判決を言い渡しました。

3人は同社に正社員として勤務し、平成26年に定年を迎えた後、1年契約の嘱託社員として再雇用されました。再雇用後も仕事の内容や責任の程度はまったく同じであったのに、年収は定年前より2～3割下がったといいます。

労働契約法20条違反

今回の判決では、「業務の内容や責任が同じであるのに賃金が異なるのは

不合理」であるとして、労働契約法20条に違反すると認定しました。

労働契約法20条は法改正により平成25年4月に追加されたルールです。業務の内容や責任、配置転換の範囲などが同じであれば、有期契約であるからといって、正社員など無期契約の人との間で労働条件に不合理な差をつけてはいけないというものです。

企業にとって負担大だが…

定年後に賃金を大幅に低く設定して再雇用することは、実際多くの企業でおこなわれていることでしょう。しかし、正社員の時と業務・職責など何も変わらないのに賃金だけ下がったのであれば、明らかに20条違反です。

とはいえ、定年後もこれまでと同じ賃金水準のまま雇い続けることは企業にとって大きな負担となります。この点について裁判長は「雇用の確保のため企業が賃金を引き下げることも自体には合理性があるが、財務状況などから今回はその必要性がなかった」と指摘しています。

* * * * *

本件は、再雇用の賃金について20条違反が認められた初めてのケースです。今後、再雇用のあり方について多くの企業が対応を迫られることになりそうです。



特集 改正雇用保険法等が成立

65歳以上の転職者にも雇用保険を適用

雇用保険法、育児介護休業法、男女雇用機会均等法などの一部を改正する法律が3月29日、参議院において可決され成立しました。

この改正は、少子高齢化が進展する中で、高齢者、女性の就業促進と雇用継続を図ることを目的としています。雇用保険の保険料率の引き下げ、65歳以上の転職者への雇用保険の適用、有期契約労働者の育児介護休業の取得要件緩和、介護休業給付の給付率の引き上げなどが盛り込まれています。ここでは、主な改正事項を見ていきましょう。

実施は段階的

主な改正事項は図表2のとおりです。今年の4月1日、8月1日、来年の1月1日、そして最も遅いものが平成32年4月1日と段階的に実施されます。雇用保険料率の引き下げについては4月1日よりすでに始まっています。現在、雇用情勢の改善が進み、雇用保険の財政収支が安定していることから、保険料率が引き下げられました。

65歳以上の雇用保険適用

現在は、転職などにより65歳以上で新たに雇用された人は雇用保険に加入できません。法律の定められた昭和59年当時は、大半の人が労働生活から引退する年齢だったからです。しかし近年、高齢の労働者が増えてきました。人手不足から高齢者を雇う会社も増えています。

そこで、65歳に達する前から引き続き雇用されている人だけが65歳以降も雇用保険の被保険者となっている現在の制度を改め、平成29年1月1日からは、65歳以上で新たに雇用された人も雇用保険の加入対象とすることになりました。

これにともない、これまでの「高年齢継続被保険者」という名称は、65歳以上の新規加入者を加え「高年齢被

保険者」に変わります（図表1参照）。

この高年齢被保険者が失業した場合には、「高年齢求職者給付金」が支給されますが、現行の「高年齢継続被保険者」と同様に一時金が支給されます。

この改正に合わせ、これまで65歳以上の人を対象としてこなかった次の給付についても見直され、それぞれの支給要件を満たす場合は65歳以上の人も対象となります。

- ①「就業促進手当（再就職時に支給されるもの）」「移転費」「求職活動支援費」
- ②「教育訓練給付金」
- ③「育児休業給付金」「介護休業給付金」

なお、65歳未満の人が雇用保険の給付（基本手当）を受給すると老齢年金は支給停止されますが、65歳以上の人を受け一時金（高年齢求職者給付金）については、現行制度と同様に年金との併給が認められます。

高齢者の雇用保険料の免除廃止

現在、4月1日時点で64歳以上の被保険者については、雇用保険料が免

除されています。今回の改正で、65歳に達した日以後に新たに雇用される人も雇用保険の対象とすることになったため、これを契機に、保険料の免除措置が廃止されます。ただし経過措置が設けられ、徴収が開始されるのは平成32年4月1日以降の分からです。

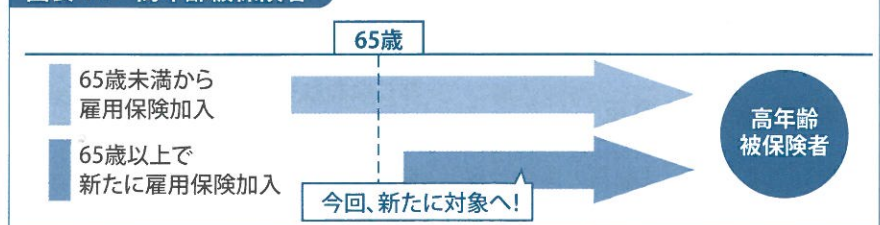
介護離職の防止のために

高齢化により、家族の介護を理由として退職を余儀なくされる人が増えています。そこで今回、育児介護休業法が改正されました。

まず、これまで同じ介護事由について1回しか認められていなかった介護休業は、複数回の利用を希望する声が多いことから、3回までの分割取得ができるようになります。取得できる日数は合計93日で現在と変わりません。

また現在、働きながら介護がしやすくなるよう、短時間勤務等*の制度を設けることが義務付けられていますが、この制度を利用できる期間が大幅に拡

図表1： 高年齢被保険者



大されることになりました。現行法では「介護休業の取得期間と合わせて93日まで」ですが、改正後は「介護休業とは別に3年間」となっています。

※ 短時間勤務、フレックスタイム制、介護サービス費の助成などの中から事業主が選択して制度を設けます。

このほか、家族を介護する労働者が申し出た場合の所定外労働の免除制度も創設されるなど、家族を介護する労働者の保護措置の充実が図られます。これらの改正は、平成29年1月1日からです。

また、雇用保険の介護休業給付の給付水準について引き上げがおこなわれます。現在は、介護休業を開始した日を基準に算定した賃金日額の「40%」です。同様の制度である育児休業給付の水準が67%であることから、これに合わせ、67%に引き上げられます。この改正は、今年の8月1日からです。

育児休業の要件緩和とマタハラ防止

女性労働者の出産、育児にともなう離職の防止も、仕事と家庭の両立、女性活躍社会の観点から求められています。そこで今回、育児介護休業法が改正され、育児休業の取得要件の緩和などの措置が設けられています。

たとえば、育児休業の対象となる子の範囲に特別養子縁組の監護期間にある子などが加わります。

また、育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件が緩和されます。現

図表2：改正の主な内容とスケジュール

H28.4.1～

- 雇用保険** ● 雇用保険の保険料率の引き下げ〔失業等給付分 現行1.0%→0.8%〕

H28.8.1～

- 雇用保険** ● 介護休業給付の給付率の引き上げ〔賃金の40%→67%〕

H29.1.1～

- 雇用保険** ● 65歳以降に新たに雇用される者への雇用保険の適用
- 再就職手当の給付率の引き上げ〔残日数1/3以上50%→60% 残日数2/3以上60%→70%〕
- 介護休業給付の分割受給が可能に
- 育児** ● 育児休業の対象となる子の範囲の拡大〔特別養子縁組の監護期間にある子等〕
- 育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件緩和
- 子の看護休暇の取得単位の緩和〔半日単位など〕
- 介護** ● 介護休業の分割取得〔3回まで、計93日〕
- 所定外労働の免除制度の創設
- 短時間勤務等の措置の長期化〔介護休業とは別に3年間〕
- 介護休暇の取得単位の緩和〔半日単位など〕
- 介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件緩和
- 均等法** ● 出産や育児を理由とする上司・同僚によるマタハラ等を防止する措置の義務づけ

H32.4.1～

- 雇用保険** ● 4月1日現在64歳以上の被保険者について雇用保険料の免除措置を廃止

行の要件でわかりにくかった「雇用が見込まれる」という部分が削除されたため、対象者が、かなり増えることになるでしょう（図表3参照）。

さらに、子の看護休暇の取得単位が緩和され、半日単位などの取得も認められるようになります（介護休暇にも同様の改正があります）。

このように、出産や育児をしやすくするための改正が進む一方、女性労働者が妊娠等を理由として職場で受ける不利益な取り扱い、いわゆる「マタハラ」の防止も課題となっています。

今回、男女雇用機会均等法および育児介護休業法が改正され、労働者が妊娠、出産、育児休業を取得したことなどから就業環境が害されることのないように、事業主が労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、雇用管理上必要な防止措置を講じることが義務となります（介護についても同様です）。これらの改正は、平成29年1月1日からです。

図表3：育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件

※要件は申出時点で判断

現行	改正
引き続き1年以上雇用されていること	引き続き1年以上雇用されていること (現行法と同じ)
子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用が見込まれること	(削除)
子が1歳到達から1年を経過する日までに労働契約が満了し、更新しないことが明らかでないこと	子が1歳6ヵ月を経過する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと

雇用促進税制、 対象を限定して2年間延長

平成28年度の税制改正において、雇用促進税制が平成29年度まで2年間延長されることになりました。

雇用促進税制とは、事業年度中に雇用者数を5人以上（中小企業等は2人以上）かつ10%以上増加させるなど、一定の要件を満たした事業主に対して税制優遇をおこなう制度です。雇用者数の増加1人あたり40万円の税額控除が受けられるものです。

ただし改正により、対象となる地域・雇用者が限定されることになりました。

地域限定・フルタイム限定に

これまでは日本中どこの地域にある

事業所でも利用できる制度でしたが、今回の改正により、「同意雇用開発促進地域」内にある事業所に限定

されることになりました。同意雇用開発促進地域とは雇用機会が著しく不足している地域のことです。平成28年4月1日現在、28道府県102地域が指定されています。東京・神奈川・大阪・愛知などは該当しません。

また、対象となる雇用者はこれまで、雇用保険の一般被保険者であればパートやアルバイトも対象となっていました。改正後は、無期雇用かつフルタイムの雇用者に限定されています。

所得拡大促進税制との併用可能に

この改正にともない、これまでいずれか1つの選択適用だった雇用促進税制と所得拡大促進税制*が併用できる

ことになりました。ただし、一定の調整がおこなわれます。

※ 給与等支給額を増加させた場合に、その増加額の10%を法人税から税額控除できる制度。

適用を受けるためには、あらかじめ「雇用促進計画」をハローワークに提出する必要があります。また、上記以外にも一定の要件があるので詳細は税務署・税理士等にご確認ください。

主な改正点

- 雇用機会が著しく不足している地域の事業所に限定
- 無期雇用かつフルタイムの雇用者に限定
- 所得拡大促進税制との併用が可能に



過去最多、20万人超に 不払い残業代を遡及支払い

厚生労働省は、平成26年4月から平成27年3月までの1年間におこなった是正指導のうち、1企業で不払い残業代の支払額が合計100万円以上となった事案の状況を取りまとめ、公表しました。

100万円以上支払った企業は約1,300社で、支払われた割増賃金は合計142億円にのぼりました。対象となる労働者数は大幅に増加しており、約20万人と過去最多を更新しました。

割増賃金の平均額は1企業あたり1,072万円、労働者1人あたり7万円となっています。

1企業での最高支払額は14億1,328万円（電気機械器具製造業）、次いで9億4,430万円（銀行・信託業）、

6億3,321万円（理美容業）でした。

都内では1企業平均2,600万円

東京都内だけで見ると100万円以上支払った企業は127社、支払われた合計額は33億8,753万円、対象労働者数は12万288人となっており、1企業あたりの平均支払額は2,667万円、労働者1人あたり2万8,000円でした。

定額払いに注意

支払額が高額となった上位事例を見ると、固定残業代の

規定や運用が不適切なために不払いとなったケースが目立ちます。

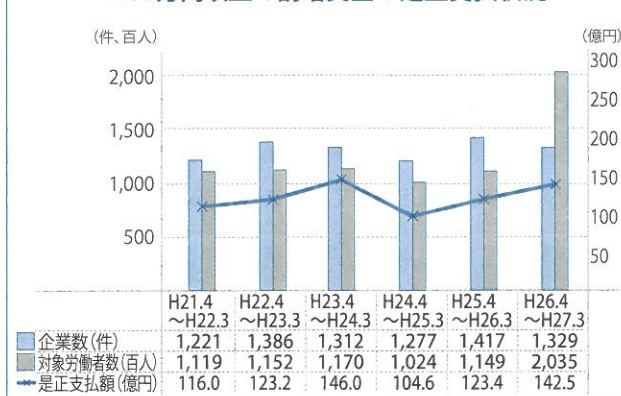
銀行・信託業の事例

一部役職者に対し、基本給の一部が割増賃金に相当するとしながら、その旨を就業規則等に明記していなかった。

美容業の事例

割増賃金を定額で支払っていたが、タイムカードから残業時間を集計しておらず、実際の割増賃金額が定額払いの額を超えていた。

100万円以上の割増賃金の是正支払状況



残業削減、できた企業とできない企業のちがいは？

昨年7月、労働政策研究・研修機構が「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(企業調査)および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(労働者調査)の結果を発表しました。

※従業員100人以上規模の企業1万2,000社およびその社員(働き盛り世代の正社員)を対象に調査

過去1年間に1カ月の所定外労働時間が45時間を超えた社員が1人でもいた企業割合は76.5%。60時間超の企業割合は61.4%、80時間超は39.9%ありました。

飲酒・喫煙習慣、健康不安が多い

男性のみに絞って、所定外労働の発生状況と本人の心身の状態を比較したところ次のような関連が見られました。

過去1年間に、1カ月の所定外労働時間が45時間を超えた経験がある人は、「強い疲労感やストレスを(ほとんど毎日・しばしば)感じたことがある」割合が38.6%と、そうした経験のない人に比べて12.8ポイント高くなっています。

また、45時間を超えた経験がある人は、飲酒の習慣が54.6%、喫煙の習慣が29.4%と、長時間労働の経験のない人をそれぞれ8.1ポイント、7.9ポイント上回っています。

さらに、60時間を超えた経験がある人の約6割、80時間を超えた経験がある人の約3分の2が、「健康不安を(ほとんど毎日・しばしば)感じる」と回答しています。

時短に取り組む企業は9割超

所定外労働の削減に向けて取り組ん

でいることがあるか尋ねたところ、92.6%の企業が「ある」と回答しています。

具体的にみると(複数回答)、①実態(実際の労働時間等)の把握(64.9%)、②長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言(60.0%)、③仕事の内容・分担の見直し(49.0%)、④所定外労働の事前届出制の導入(43.6%)、⑤休日労働に対する代休の付与(40.6%)、⑥ノー残業デーの設定(40.1%)等が多くなっています(グラフ参照)。

経営トップの呼びかけが効果的

取り組みにより実際に所定外労働時間が「短縮された」企業と「変わらない(よくわからない)」企業がありますが、両者の開きが大きいのは「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」(16.0ポイント差)や「所定外労働の事前届出制の導入」(13.7ポイント差)などです。

このことから、「短縮された」企業ほど所定外労働の削減を経営戦略に位

置づけて取り組んでいることがわかります。

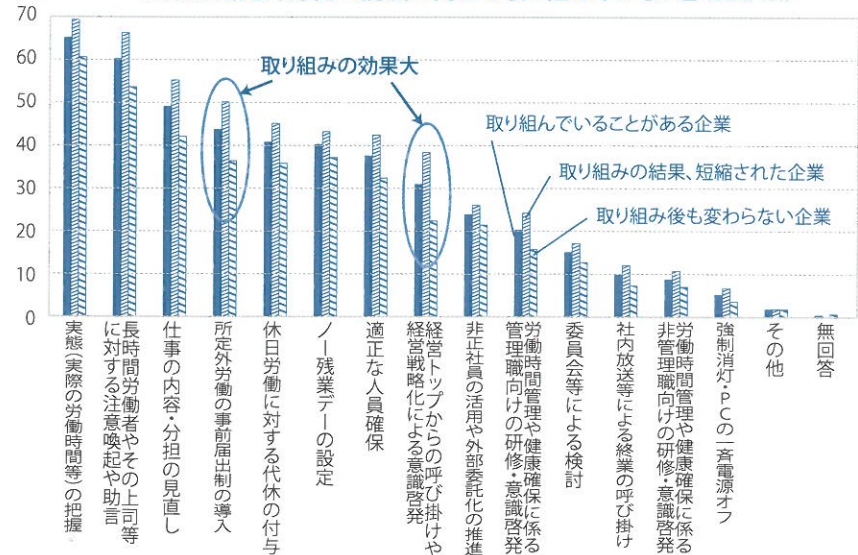
労働生産性を高めるためには

年間総実労働時間の今後の方向性を尋ねると、「現状通りで良い」が半数弱(49.2%)を占めたものの、「短縮していく」とする企業も45.7%にのびりました。

「短縮していく」理由としては(複数回答)、「働き過ぎを防止するため(メンタルヘルス不全者の削減や健康の確保等)」(64.9%)がもっとも多く、これに「仕事と家庭の両立など時短は社会的な要請となっているため」(58.5%)や「労働生産性を向上させるため(より効率の良い働き方を追求するため)」(58.3%)等が続いています。

労働生産性(従業員一人当たりの付加価値)をさらに高めるために必要なものを尋ねたところ(複数回答)、「仕事内容の見直し(ムダな業務の削減)」が最多(63.1%)で、これに「仕事の進め方の見直し(決裁プロセスの簡素化、会議の短縮化等)」(48.7%)等が続きました。

企業が所定外労働の削減に向けて取り組んでいること(複数回答)



出典：労働政策研究・研修機構
「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(企業調査)



アルバイトに雇用契約書は必要？

Q アルバイトから雇用契約書がほしいと言われました。条件は求人誌に掲載していますし、アルバイトは入れ替わりが激しいので契約書を作るのが面倒です。正社員でもないのに、いちいち契約書など必要でしょうか？

A 法律では、雇い入れ時に文書で労働条件を明示することを事業主に義務付けています。トラブルを防ぐためにも労働条件を契約書（あるいは通知書）ではっきりさせておくことは大切です。ひな形を利用すれば作成の手間もかかりません。

* * * * *

アルバイトは、正社員などと比べて比較的、気軽に働いている人も多く、雇う側も扱いがおろそかになりがちなので、トラブルになることも多いのです。

特に近年、アルバイトの労使トラブルが社会問題となっています。

労働条件の明示は法律上の義務

トラブルを回避する上で最も大切なのが、どういう契約なのか労働条件をはっきりさせることです。そのため、雇い入れ時の労働条件の明示は法律で義務付けられています。

労働基準法で定められた5つの項目に加えて、アルバイトの場合はパートタイム労働法で定められた4項目も明示する必要があります（図参照）。明示義務に違反した場合は罰則も設けられています。

正社員とちがって、人数が多かった

り出入りが激しかったりして、いちいち雇用契約書や労働条件通知書を発行するのが面倒かもしれませんが、労働条件があいまいになっていることによってトラブルが多発するともっと面倒なことになります。

法令順守、そしてトラブルを未然に防ぐためにも労働条件通知書は必ず発行してほしいところです。

会社にとって有利に働くことも

労働条件をはっきりさせておくことは、労働者が安心して働けるというだけでなく、会社にとって有利に働く場合もあります。

たとえば、明示すべき項目に「契約期間」「更新の判断基準」があります。パートやアルバイトなど非正規雇用の場合は6ヵ月や1年など有期契約で雇用し、契約更新をする企業が多く見られます。ただし、漫然と更新を繰り返していると無期雇用と同じとみなされ、雇い止め（契約更新しないこと）が認められなくなる場合があります。

昨年7月に東京地裁で、コーヒー店のアルバイト店員が合計8年半の間、有期労働契約を33回更新した後に雇い止めをおこなったのは無効だとして200万円の支払いを求めた裁判がありました。

この裁判では、コーヒー店を運営する企業が契約更新の判断基準を明確に定めており、アルバイト店員がその基準を満たしていなかったこと、契約更新手続きが適切におこなわれていたことなどを理由に、会社側が勝訴しています。

雇い入れ時に文書で明示しなければならない事項

労働基準法

1. 契約期間、有期契約の場合は更新の有無、更新の判断基準
2. 就業場所、従事する業務
3. 始業・終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制の場合はその内容
4. 賃金の決定、計算・支払い方法・締切日・支払日、昇給（昇給は口頭でも可）
5. 退職について（解雇事由を含む）

+

パートタイム労働法

6. 昇給の有無
7. 退職手当の有無
8. 賞与の有無
9. パートタイマーからの相談に対応する相談窓口

ひな形をダウンロード

どのように労働条件通知書を書けばよいかわからないという会社は、厚生労働省が公表しているひな形をダウンロードして使うとよいでしょう。

ちなみに、会社から一方的に通知するのが労働条件通知書、会社と労働者の双方が納得して締結するのが雇用契約書です。労働条件通知書の末尾に使用者と労働者の記名押印欄を設けて雇用契約書とすることも可能です。

国が啓発キャンペーンを実施

アルバイトに関しては、近年学生アルバイトの労使トラブルが多く、国が啓発キャンペーンを実施するなど対策に力を入れているところです。

雇う側も正しい知識をもって、違法な状態とならないように適切に雇い入れることが大切です。

助成金を活用しましょう

介護支援の取組で60万円

「両立支援等助成金」の1つとして、今年4月より「介護支援取組助成金」が新設されました。これは、労働者の仕事と介護の両立に関する取組をおこなった事業主に支給されるものです。この機会に、介護支援の体制を整えてはいかがでしょうか？



働き続けながら介護する
社員を応援します！

シンボルマーク「トモニン」

大介護時代を迎える前に

団塊の世代が介護の必要な年代に差し掛かかると、日本は「大介護時代」を迎えるといわれています。

育児に関する制度は整いつつあり、多くの企業で育児休業や育児短時間勤務制度の利用者も増えていますが、介護についてはまだまだ取組が遅れているようです。

取組に必要な様式はすべて厚生労働省が準備

今年4月より新設された「介護支援取組助成金」では、右の要件を満たした企業に対して、60万円を支給する内容となっています。

社内アンケートの実施、社内研修の実施など、準備が大変なように思うかもしれませんが、すべて厚生労働省が指定した様式を使って実施することが要件となっており、アンケート用紙、研修用スライド、リーフレットが用意されているので、資料作成の手間もかかりません。

社内アンケートの調査対象は、労働者のうち雇用保険被保険者全員を対象としなければなりません。ただし、常時雇用する被保険者数が100人以上の事業主については、少なくとも100人以上を対象とすることとされています。また、回収率は3割以上または回収数が100以上であることが必要です。

支給額

1企業1回のみ 60万円

※事業主単位で支給され、事業所単位で支給されるものではありません。

支給要件

次のいずれにも該当する事業主に支給されます。

イ 仕事と介護の両立に関する取組(①～③のすべて)をおこなっていること。

①労働者の仕事と介護の両立に関する実態把握
社内アンケートを実施し、結果を報告

②介護に直面する前の労働者への支援
以下のいずれも実施すること
a 人事労務担当者等による社内研修の実施
b リーフレットの配布

③介護に直面した労働者への支援
相談窓口の設置及び周知

※①～③の実施にあたっては、必ず厚生労働省が指定する様式を使用すること。

ロ 介護休業の制度および所定労働時間の短縮等の措置について、労働協約または就業規則に規定していること

ハ 仕事と家庭の両立支援についての取組を紹介するサイトである「両立支援のひろば」に介護休業関係の両立支援の取組を登録していること

2ヵ月以内に支給申請

支給申請は、要件イの①～③すべての取組を完了した日の翌日から2ヵ月以内に、都道府県労働局に必要な書類を提出しておこないます。

なお、育児介護休業法や男女雇用機会均等法などの重大な違反がある企業には支給されないことがあります。



助成金は該当する労働者が出たときに支給されるものが一般的ですが、この助成金は取組をおこなうだけで支給要件を満たしたことになります。



パートタイマーは有期契約にした方がいいの？



山田社長 今度パートタイマーを1人雇おうと思ってるんです。パートタイマーは半年契約とか1年契約にした方がいいんですか？



社労士 半年や1年の有期契約にしている会社が多いですけど、期間を定めずに無期雇用している会社もたくさんありますよ。

メリットとデメリットがあるので、その会社の考え次第ですね。



山田社長 有期契約にするメリットは？



社労士 解雇トラブルを避けることができるから雇用調整がしやすいという点ですね。

正当な理由なく解雇すると、不当解雇とされて解雇が認められなくなることがあるんですが、有期契約にしておけば、解雇しなくても半年や1年な

ど契約期間の節目で「契約満了」としてスムーズに辞めてもらうことが可能になります。



山田社長 では、デメリットは？



社労士 契約期間中の中途解除が難しいという点です。

1ヵ月目で辞めてもらいたいと思っても、1年契約なら1年間はよほどの理由がない限り契約解除できません。横領を働いたとか、会社が倒産しそうとか、それくらいの理由がないと中途解除はできません。

この判断基準は、無期雇用の解雇の場合よりも厳しいですよ。

パートタイマーだからといって簡単に辞めさせることはできません。



山田社長 じゃあ、1ヵ月契約を更新していくのはどうですか？



社労士 それはやめた方がいいでしょうね。

契約更新を何度も繰り返したり、評価や判断基準に照らし合わせることなく形だけの契約更新をしていると、実質無期雇用と同じとみなされることがあります（6ページに関連記事）。

なお、有期契約を繰り返し更新して通算5年を超えるときは、労働者の申し込みにより無期雇用に転換するというルールがあります。



山田社長 なるほど。メリットとデメリットを検討してよく考えてみます。



社労士 他にも、契約更新手続きの事務負担、雇用調整を頻繁におこなう可能性があるのか、といった点も考慮して検討してください。

ちなみに、無期雇用のパートタイマーの方がモチベーションが高い傾向にあるそうですよ。

労働ひとこと

女性の活躍を阻んでいるとして、所得税の配偶者控除の廃止が検討されています。妻の年収が一定基準を超えると夫が配偶者控除を受けられなくなるため、基準内に収めるよう就業調整する女性が多いからです。

同様に、企業が任意で支給している「配偶者手当」も、配偶者の収入基準を設けていることが多いため、女性の就業調整につながると指摘さ

れています。

厚生労働省ではこの件について検討会を設置し、配偶者手当については「配偶者の働き方に中立的な制度

配偶者手当は女性の活躍を阻む？

となるよう見直しを進めるべき」と報告書をまとめました。企業事例を見ると、配偶者手当を廃止して子育て中・介護中の社員への手当を充実

させた例や、基本給に再配分した例などがありました。

ただし、配偶者手当の廃止は不利益変更となるため一方的に制度変更をおこなうのは問題です。報告書では見直しの留意点として①労働者のニーズ把握②労使の丁寧な話し合い③賃金原資総額の維持④経過措置を設ける⑤新制度の丁寧な説明、などをあげています。

「配偶者手当のあり方に関する検討会報告書」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000120636.html>