

関島社会保険労務士事務所便り

2016年
10月号

関島社会保険労務士事務所
（墨田葛飾地区中小企業者組合）
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎
〒125 - 0041
東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12
電話：03 - 3609 - 7668
HP: <http://www.srseki.info>



（たまたすだれ）

東京都最低賃金 932円に引き上げ

東京労働局長は、9月1日、東京都最低賃金を25円引き上げ時間額932円に改定することを決定し、公示しました。

東京都最低賃金の改正については、東京地方最低賃金審議会に対し、諮問を行っていましたが、同審議会は、8月5日、現行の時間額907円を25円引き上げて932円に改正する（引き上げ率2.76%）ことが適当である旨の答申を行いました。

これを受けて東京労働局長は、東京都最低賃金を時間額932円とする決定を行い、効力発生日は平成28年10月1日としました。

最低賃金引き上げに向けた環境整備のため、中小企業・零細小規模事業者への支援の推進拡充策として、平成28年度第2次補正予算案に於いて、業務改善助成金及びキャリアアップ助成金の助成額等の拡充を織り込むこととすると共に、申請手続きの簡素化等の運用の見直しが行われました。

但し、上記助成金の拡充部分についての支給は、平成28年度第二次補正予算の成立が前提となっています。

◆最低賃金とは

東京都最低賃金は、東京都内の事業場で

働くすべての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢の区別なく適用され、最低賃金額以上の賃金を支払わない使用者は、最低賃金法第4条違反として罰則の対象になります。

派遣中の労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されません。

◆次の金額は最低賃金に算入されません

- ①精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- ②結婚手当等、臨時に支払われる賃金
- ③1か月を超える期間毎に支払われる賃金（賞与など）
- ④時間外労働、休日労働及び深夜労働の手当

近隣各県における平成28年度 地域別最低賃金改正の状況

県名	時間額（引上げ額）	発効日
埼玉	845円（25円）	10月1日
千葉	842円（25円）	10月1日
神奈川	930円（25円）	10月1日
山梨	759円（22円）	10月1日

就業規則に規定した事由のみ解雇可能

就業規則に規定されている解雇事由でないと会社は従業員を解雇することができないと聞いたのですが、そうなのでしょうか。

従業員を解雇する場合、その事由を就業規則に規定していることが必要です。労働者が10人未満の事業所など就業規則のない事業所の場合は、採用時に「労働条件通知書」において解雇事由を記載し交付しておくことが必要です。

また、労働契約法第16条で「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と定められており、解雇する場合は十分に注意が必要です。

◆解雇とは会社が行う労働契約の終了

解雇は、使用者の一方的な意思表示によって労働契約を終了するものです。解雇には普通解雇と懲戒解雇があります。同じ解雇という語がつくことから、混同しがちですが、懲戒解雇は秩序違反や信義則違反があった場合の制裁とした行うものです。同じ解雇であっても普通解雇とは性質が異なります。

◆解雇は自由に行えるのか

普通解雇の対象となるのは、精神的・肉体的障害によって、業務の遂行ができない場合、勤務成績が悪い場合など従業員の側の事由によるものと、業績悪化などのように会社側の事由によるものがあります。

民法の規定によれば、本来解雇は自由に行えるはずですが、労働基準法で、解雇に当たって30日前に予告を行うか解雇予告手当を支払い、業務上の傷病や産前産後休業中の場合などは解雇が制限されています。

◆解雇に関する規定は就業規則で定める

最近の裁判例では、就業規則において解雇事由として掲げられたものでしか解雇が認められない傾向があります。

就業規則に解雇の規定を設ける場合、どのような事由によって解雇になるのか、それを明確に定めておく必要があります。

また、その際、具体的自由を列挙するほかに、「その他全各号に準ずる事由があったとき」といった一般条項も入れておくべきでしょう。

◆解雇に関する規定例

(解雇)

第〇条 社員（従業員）が次の各号のいずれかに該当するときは解雇とする。

- 1 職務の遂行に必要な能力がなく、また、他の職務に転換することができないとき（職務を特定して採用された場合を除く）
- 2 職務怠慢がひどく、勤務成績が著しく不良なとき。
- 3 精神または身体の障害により、業務に堪えられないと認められるとき。
- 4 事業の不振により余剰員を生じ、他の職務に転換することも不可能なとき。
- 5 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり雇用を維持することができなくなったとき。
- 6 業務上の傷病による療養休業期間が3年に及び打切り補償をおこなったとき。
- 7 その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

●民間給与平均 420 万 4 千円

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 千円（前年比 5 万 4 千円増）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。（9 月 29 日）

●年金受給資格期間を「10 年」に短縮へ

政府は、年金受給資格期間を 25 年から 10 年に短縮する「年金機能強化法改正案」を閣議決定し、臨時国会に提出した。成立すれば新たに約 40 万人が基礎年金の受給権を得ることとなる。初回は来年 10 月に 9 月分を支給。予算として年間約 650 億円が見込まれている。（9 月 26 日）

●国民年金保険料強制徴収対象を拡大

厚生労働省と日本年金機構は、2017 年度から、国民年金保険料の強制徴収の対象を、現在の年間所得 350 万円以上（かつ未納月数 7 カ月以上）の滞納者から 300 万円以上（かつ未納月数 13 カ月以上）に広げる。拡大により約 9 万人が対象に加わる見込み。保険料納付率は低迷が続いており、2015 年度は 63.4%。納付免除・納付猶予になっている人を含めた実質的な納付率では 40%程度にとどまっており、制度の持続性に懸念が生じている。（9 月 20 日）

●高卒採用選考解禁「超売り手市場」

来春卒業予定の高校生の採用選考が 9 月 16 日、解禁された。今年の求人倍率はバブル崩壊後の 1994 年度以降最高で、今年 7 月現在で 1.75 倍と、超売り手市場となっている。厚生労働省によると、バブル崩壊以降、低調だった高校生の採用が好調に転じたのは 2012 年ごろ。

労働意欲が高く、確実な戦力になると見込む企業が積極採用に乗り出す状況が続いている。

（9 月 16 日）

●配偶者控除見直しで「税額控除方式」検討

政府税制調査会は、9 月 15 日の総会で、配偶者控除の見直しに向けて本格的な議論を開始した。政府・与党は、所得控除方式で高所得者ほど恩恵の大きい現在の配偶者控除から、妻の働き方や年収を問わず夫婦であれば減税対象とする「夫婦控除」に転換する案を軸に議論を進める見通し。委員からは、所得の大きさに関係なく、一律に同額の減税が受けられる税額控除へ移すべきとの意見が相次いだ。（9 月 16 日）

●出産後も仕事を続けている女性 5 割超え

国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査」で、2010～14 年に第 1 子を生み、出産後も仕事を続けている女性の割合が、前回（05～09 年）の調査から 12.7 ポイント増加した 53.1%となり、初めて 5 割を超えたことがわかった。その他、第 1 子出産時に育児休業制度を利用している女性の割合は 39.2%（前回比 12.1 ポイント増）、15 歳未満の子供がいる夫婦で現在無職の女性が就職を希望する割合は 8 割を超えたこともわかった。（9 月 16 日）

●育児休業 2 年への延長を検討

厚生労働省は、14 日から始まる雇用均等部会で、最長 1 年半だった育児休業を延長することを議論する。保育所に入れない場合などに、子どもが 2 歳になる時まで休める案を軸に検討し、年内に結論をまとめ、来年の通常国会に育児・介護休業法の改正案を提出する見通し。（9 月 14 日）

