

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目7番6号 みのるビル5階

TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087

URL <http://www.roumu-support.com>

E-mail t-kawabata@roumu-support.com

メルマガ『忙しい中小企業経営者のための「ざっくり」知ろう！労働法』

<http://www.mag2.com/m/0001090720.html>



これからどう変わる？「子ども手当」

◆支給額の変更

現行の子ども手当は、中学生までの子ども1人当たり一律月額1万3,000円ですが、10月以降、3歳未満は15,000円、3歳から小学校卒業までは1万円（第3子以降は15,000円）、中学生は1万円となります。

◆支給要件を厳格化

また、子どもの国内居住など支給要件を厳格化することに伴い、すべての対象世帯に市町村への申請を求めるとしています。これまで、新規の受給者は申請を行う必要がありましたが、2009年度まで児童手当を受給していた人は免除されていました。

申請は10月以降、保護者と子どもの氏名、年齢、養育状況などを記した書面を市町村窓口に提出することになります。未申請の人には支給されませんが、経過措置として来年3月までに手続きを行えば遡って支給されます。

この他、保護者の同意を条件に給食費を差し引いたうえで手当を支給する仕組み、滞納が問題になっている保育料を手当から天引きできる仕組みの導入も検討されています。

◆高所得者は負担増へ

来年6月分からは新児童手当に所得制限が課され、年収960万円程度を超す世帯への支給は打ち切られます。「児童手当」から「子ども手当」に制度変更した際に見直した扶養控除の縮小はそのままで、0歳から15歳まで

の年少扶養親族にかかる扶養控除が、今後は所得税・住民税ともに廃止となるため、実質増税となります。

◆控除縮小による影響

働く夫、専業主婦の妻、子ども2人の家庭を想定して、旧制度である児童手当との増減を試算したところ、新制度で恩恵を受けるのは年収500万円程度の世帯だそうです。

年収500万円以上1,000万円未満程度の家庭では、子どもの年齢や数によっては負担が増えることもあります。年収1000万円の世帯では、新児童手当が受け取れないうえ、控除縮小に伴う所得税と住民税の増額が重くのしかかることとなります。

「在宅勤務制度」導入と ワーク・ライフ・バランス

◆「節電対策」で導入が増加

節電対策の一環として「在宅勤務制度」を導入した企業が増えましたが、制度導入を契機に「ワーク・ライフ・バランス実現」や「危機管理対策」に繋げようとする企業も多いようです。

◆導入事例とメリット

大手損害保険会社では、本社の社員約3,000人のうち裁量労働制で働く社員約1,500人を対象に、夏季限定で導入しました。また、人事部や経営企画部などでも、1人あたり月1～2回限定で順番に在宅勤務を行っ

たそうです。この他、システム系の部署ではこの夏ほとんどが在宅勤務という人もいたようです。制度導入の大きなメリットの1つに通勤時間分を家族との時間に充てられることが挙げられます。

◆労務管理の難しさ

民間調査会社が夏季電力の使用削減量15%以上を目指す企業(約4,000社)を対象に実施した調査によれば、節電対策として在宅勤務制度を導入した企業は約60社だったそうです。

労働時間管理などの労務管理の難しさもあり、二の足を踏む企業が多かったのですが、導入した企業では「仕事に集中できる」「通勤ストレスから解放される」など、前向きな意見が多く聞かれました。

◆効果的な制度活用

企業の在宅勤務制度導入に関する指導を行う会社では「震災をきっかけにワーク・ライフ・バランスを進める企業がより増える」と見ているようです。震災や計画停電に直面し、どこでも仕事ができる環境の強みを企業が痛感したためです。これまで在宅勤務制度は、主に育児等の理由で出社できない社員に対する福利厚生制度として位置付けられることが多かったようです。今後は育児だけでなく介護に直面する社員も増加するため、ワーク・ライフ・バランスを実現する手段として在宅勤務制度は有効なものとなるでしょう。

違法と判断される不当な「異動・配転」はどのようなものか?

◆事件の概要

先日、上司の行為(取引先の社員を引き抜こうとしていた行為)を社内にある「コンプライアンス窓口」に内部通報したことにより不当な異動(まったく経験のない部署への配置転換)を命じられたとして、現役社員(原

告)が勤務先(被告)に異動の無効確認と損害賠償(1,000万円)を求めていた訴訟の控訴審判決がありました。東京高裁は「業務とは無関係に異動を命じており、人事権の濫用に該当する」として、原告敗訴とした1審判決を破棄し、異動は無効であるとし、会社と上司に220万円の賠償を命じました。

◆不当・違法と判断されるケース

人事権は広く会社に認められていますが、上記のケースの他、どのような人事異動・配置転換が不当・違法であると判断されるのでしょうか。

過去の裁判例では、(1) 業務上の必要性が存在しない場合、(2) 仮に必要性が存在したとしても他の不当な動機・目的による場合、(3) 労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合等、特段の事情の存する場合においては、人事権の濫用に該当するとしています。

なお、(2)でいう「不当な動機・目的」とは、社員を退職に追い込む目的、上司による嫌がらせ目的等が考えられます。

◆業務の系統を異にする職種への異動

この他、業務の系統を異にする職種への異動については、業務上の特段の必要性、当該従業員を異動させるべき特段の合理性があり、これらの点につき説明が十分になされた場合か、本人が特に同意した場合を除いては、会社は一方的に異動を命ずることはできないとした裁判例もあります。

個々の裁判例は背景にそれぞれ特殊な事情があり、他の同様のケースにもすべて当てはまるわけではありませんが、会社としては、人事異動・配置転換が不当・違法なものと判断されないよう注意する必要があります。

当事務所よりひと言

9月分の社会保険料が変更になりますので、給与計算の際にはご注意ください。

弊所は、中小企業経営者・後継者の身近な相談役です!

人事労務管理・就業規則・社会保険・年金でお困りのことがございましたら、お気軽にご相談下さい。