



## 社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

## 一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、  
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介  
賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談  
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題  
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

### 定年延長 加速か？

政府は原則60歳の国家公務員の定年を65歳へ段階的に引き上げることとしています。労働力の確保と年金受給開始年齢が65歳へ引き上げられ、退職後の無年金期間が生じるのを避ける狙いで、2021年度から3年ごとに1歳ずつ上げ、2033年に65歳定年とする予定です。

一方、民間では、65歳への継続雇用や再雇用は義務付けられているものの、定年を延長したり、定年の廃止しをした企業は19.7%（昨年6月調査）とまだまだ少ないのが現状です。人手不足を背景に国家公務員定年延長が65歳定年制を導入する企業も出てくる可能性が出てくることも予想されますが、人件費の抑制、待遇制度などが課題となってきました。

国家公務員では、  
人事院方針として  
管理職から外す



「役職定年制度」、

専門性の高い職種でも1年ごと最大3年まで留任を認める「特例任用制」や体力や個人の事情に応じた「短時間勤務選択制」も導入し、給与についても民間企業を基準に「3割減」程度減らすとしています。

### 10月以降、最低賃金上昇

今年の都道府県別の最低賃金の改定額が出そろいました。全国平均では26円増の874円となり過去最大の引き上げ幅となります。岐阜県は25円アップの825円、愛知県が27円アップの898円となっています。その他主な都道府県は次の通りとなっています。

	10月以降	引上額
北海道	835	25
東京	全国最高985	27
神奈川	983	27
静岡	858	26
福井	803	25
長野	821	26
愛知	898	27
岐阜	825	25
三重	846	26
滋賀	839	26
京都	882	26
大阪	936	27
兵庫	871	27
山口	802	25
福岡	814	25
鹿児島	全国最低761	24
沖縄	762	25
平均	874	26

今年の特徴は、地方から賃金の高い都市部への若い働き手の流出を歯止めのため、地方では元来の目安額を超えて格差を縮める動きがあったことです。

## 働き方改革法「有給休暇」

先月号の働き方改革成立記事の内、『10日以上有給休暇（年休）が与えられる労働者に対し、5日は本人の希望を踏まえ、時季を指定して取得させることを企業に義務付ける』について多くのご質問がありました。



現行の年休は、過去1年間（最初は6ヶ月）の出勤率が8割以上という要件を満たした労働者に継続勤務年数に応じて一定日数が付与されますが、その取得方法には、①労働者が取得の時季を指定、②年休の計画的付与の規定に基づき取得の時季を指定（労使協定）の2パターンがあります。来年4月以降これらに加え、③使用者が取得の時季を指定が追加されることとなります。

具体的な内容は下記になります。

- ・対象者は年休の付与日数が10日以上ある労働者
- ・使用者は上記労働者を対象として年5日の年休を時期指定しなければならない。
- ・ただし①、②により年休の時季が指定されたときは、その日数の合計を5日から差し引いた日数を時期指定する。
- ・①、②より指定された日数が5日以上に達したときは、使用者は時期指定の義務から解放される。

今後は省令にて労働者からの時季に関する意見を聴取すること、労働者の時季に関する意思を尊重すること、有給休暇管理簿を作成し3年間保存する等努力義務を定める方針としています。

## 雇用関連ニュース

### ●今春大卒 就職率77%

(8月3日) ——

今年3月に大学を卒業した人の就職率は77.1%と8年連続で上昇しました。景気回復基調が続く、企業の採用意欲が高まっています。また大学への進学率も53.3%と過去最高を更新しています。

### ●パートの社会保険適用拡大へ

(8月27日) ——

平成28年、501人以上の会社に適用拡大されたパートの社会保険加入ですが、賃金が8.8万円以上の条件が6.8万円に要件緩和するとしています。また501人以上の企業規模についても人員を引下げる検討をしています。

### ●サマータイム制は反対50%

(8月26日) ——

Y新聞社調査で南に時計の針を進めるサマータイム制度導入に反対が50%と賛成の40%を上回りました。特に男性の反対が多く、睡眠障害や体調管理に健康被害、残業増加の懸念などがあるようです。

### ●労働時間管理 管理職も

(7月31日) ——

厚労省は来年4月から管理職の労働時間を把握するよう企業に義務付けるとしています。企業はタイムカードやパソコンなどを使い従業員の労働時間を客観的に記録し、3年間保存しなければなりません。管理職は除外されているものの部下の仕事を肩代わりするなど最近では管理職に過度な残業が目立っています。取締役など経営者は対象となりません。



## シリーズ ——判例等に学ぶ——

### ⑦ ネット上の誹謗中傷

第7回目は、ネットの有する匿名性を悪用し、SNSやメール等で会社や上司、同僚を誹謗中傷したりする等といった事例、いわゆる炎上といった状態となる問題について考えてみたいと思います。



#### 【退職した従業員からの投稿】

退職した従業員からと思われる投稿で、就職・転職サイトに「この会社はブラック企業」「残業申請するなという圧力があり、残業代はでません。」等といった投稿があった場合、会社としては速やかに削除したいと考えます。削除手続きとしては、ネットには匿名性がありますので、投稿者を特定することは困難です。そこでサイト管理者等のコンテンツプロバイダ等に削除を求めます。その際「侵害情報の通知書兼送信防止措置依頼書」に記入し印鑑証明・身分証の写し等他に必要書類とともに郵送します。依頼書を受け取ったコンテンツプロバイダ等は、投稿者に対して、その投稿の削除の可否を尋ねる照会を送ります。7日以内に反論がなければ投稿が削除されるというのが一般的な流れです。上記の手続きをしても削除に応じてもらえない場合、削除仮処分という裁判手続きを取ることが考えられます。

#### 【投稿者の特定と損害賠償請求】

投稿者の特定方法として、第1段階としてコンテンツプロバイダ等に対してアクセスログの開示を求めます。第2段階として開示された情報を基にISPを特定、その特定したISPに対して、投稿者の住所、氏

名の開示を求めます。(裁判手続上では、第1段階を「発信者情報開示仮処分命令の申立」、第2段階を「発信者情報開示請求訴訟」)次に損害賠償請求については、民事責任の追及として認められた場合に「慰謝料」が考えられます。日本では高額な慰謝料は認められない傾向があり、100万円を超えるような判断がなされることは現実的には稀のようです。

#### 【投稿記事への炎上】

会社の従業員やその関係者が、SNS上で不適切な投稿を行い、それが拡散され投稿者本人のみならず、投稿者が在籍する会社等が非難にさらされる炎上トラブルが非常に多くなっています。(店舗閉鎖、不買運動など) また会社の対応の悪さから更に炎上し、2次炎上といった事態もあり、事前対応とともに、万が一に備え事後的な対策を講じられるようにしておく必要があります。

#### 【事後対応(炎上してしまった場合)】

会社として、早急に事実関係の調査をし  
①自社の商品・サービスに関するものであるか否か ②個人の生命・身体に影響を及ぼす問題であるか否か ③代表者や役等の重要な立場にある人が関係しているか否か ④会社に非がある事柄か否か ⑤刑事事件等を問われるような違法性がある内容であるか否か ⑥公表しないことで逆に非難を浴びる可能性があるか否か等の観点から対応の要否につき判断する必要があります。

#### ※事前対応

- ①従業員教育・研修の実施
- ②就業規則への規定の明確化
- ③懲戒処分の運用方針の策定
- ④SNSガイドライン等の策定