

# Monthly Letter

2013 November



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

## オフィス石野

お問い合わせ [info@of-i.jp](mailto:info@of-i.jp)



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

## 婚外子相続格差違憲判決で注目を集める「寡婦控除」

### ◆きっかけとなった判例

法律上婚姻関係のない両親から生まれた「婚外子」(非嫡出子)の相続について、「法律婚の子(嫡出子)の2分の1」とする民法の規定をめぐる争われた遺産分割審判において、2013年9月4日、最高裁大法廷は、「父母が婚姻関係になかったという、子供にとって選択の余地がない理由で不利益を及ぼすことは許されない」とし、同規定は憲法に違反しているとして、無効とする判断を下しました。

この決定を受け、政府は、早ければ今秋の臨時国会で民法改正案を提出する見込みですが、相続に限らず多方面に影響が及ぶ可能性があります。その1つに、「寡婦控除」があります。

### ◆「寡婦控除」とは？

寡婦控除は、女性の納税者が所得税法上の要件を満たす場合に受けられる所得控除で、控除額は27万円(特定の寡婦は35万円)です。

所得税法上の要件とは、その年の12月31日時点において、(1)夫と死別もしくは離婚した後婚姻をしていない人、または夫の生死が明らかでない一定の人で、扶養親族または生計を一にする子がいる人、(2)夫と死別した後婚姻をしていない人、または夫の生死が明らかでない一定の人で、合計所得金額が500万円以下の人です。

いずれも民法上の「婚姻」を前提としているため、非婚女性には適用がありません。

### ◆適用要件緩和を求める動き

日本弁護士会連合会(日弁連)では、国や地方自治体に対し「みなし寡婦」の取扱いを求める要望書を提出しており、一部自治体では非婚女性への適用を認めるところも出始めています。企業においてもこれらの動向に注意を払う必要があるでしょう。

## 企業における「懲戒処分」の実施状況は？

### ◆労働政策研究・研修機構の調査

近年、労使トラブルは増加傾向にありますが、それに伴い懲戒処分を実施する（または実施を検討する）企業も増えているようです。

ここでは、独立行政法人労働政策研究・研修機構から今年7月末に発表された「従業員の採用と退職に関する実態調査」（常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業5,964社が回答）の結果から、企業における懲戒処分の状況について見てみましょう。

### ◆懲戒処分の規定内容

まず、懲戒処分の規定が「ある」企業の割合は94.6%で、規定のある企業を対象にその規定の形式を尋ねたところ、ほとんどの企業（98.1%）が「就業規則」に規定していることがわかりました。なお、「労働協約」で定めている企業は6.4%でした。

規定内容は、割合の高い順に「必要な場合には懲戒処分を行う旨の規定」（75.7%）、「懲戒処分の種類」（69.9%）、「懲戒の対象となる事由」（61.9%）となっています。

### ◆最近5年間における実施状況

ここ5年間での懲戒処分の種類ごとの実施割合は、次の通りとなっています。

- (1) 始末書の提出（42.3%）
- (2) 注意・戒告・譴責（33.3%）
- (3) 一時的減給（19.0%）
- (4) 降格・降職（14.9%）
- (5) 懲戒解雇（13.2%）
- (6) 出勤停止（12.3%）
- (7) 諭旨解雇（9.4%）

なお、「いずれの懲戒処分も実施していない」企業の割合は39.0%でした。

### ◆懲戒処分実施時の手続き

懲戒処分を実施する際の手続きとして法律で定められた要件はありませんが、一般的には「理由の開示」、「本人の弁明機会の付与」が必要とされています。

また、「労働組合や従業員代表への説明・協議」を行うことにより、本人以外の従業員の納得性を高めることもできますので、実施する際には慎重な配慮が必要です。

## 「デバイスの多様化」による仕事スタイルの変化

### ◆個人所有の端末を仕事で利用？

情報セキュリティメーカーのデジタルアーツ株式会社は、全国の都市部・郊外に勤務する就業者（1,648名）を対象に、「デバイスの多様化」がワークスタイルにどのような影響を及ぼしているかについて、利用実態調査を実施しました。

この調査によると、約98%の人が何らかの個人用端末を所有していました（2台以上所有している人は約50%）。所有している端末の種類は、ノートPC（73.4%）、スマートフォンAndroid（35.9%）、デスクトップPC（31.4%）となっています。

個人端末を仕事で利用することが「許可されている」のは約36%で、そのうちの約60%が「規制は特になく、自由に使っている」と回答しました。

### ◆会社支給の携帯端末をプライベートでも使用？

会社から何らかの携帯端末を支給されている人は約28%でした。支給されている端末の種類は、ほとんどがノートPC（約72%）で、以下、スマートフォンAndroid（7.9%）、iPhone（4.6%）でした。

会社が支給した携帯端末のプライベート利用が「許可されている」のは約39%で、そのうちの63%が「規制は特になく」と回答しています。

### ◆データファイルを社外に持ち出したことは？

データファイルの持出し経験がある人は約22%に上り、その内訳は、「他部署への異動の際」が49.7%、「転職の際」が26.2%、「転職も異動もないがある」14.4%でした。

USBメモリに保存したり、会社のメールに添付して自分宛に送信したりすることはもはや当たり前であり、データを持ち出すことに罪悪感がないと回答した人は34%でした。

### ◆携帯端末を使用する際は対策を万全に

従業員が業務で私用の端末を利用する「BYOD（Bring Your Own Device）」についての割合はわずか7%ながら、「シャドーIT」と呼ばれる、企業が業務で私物端末の使用を許可しない状況で従業員が勝手に使用するケースや、「BYOD」のルールを定めずに使用させているケースの割合は23.4%と高かったようです。

今後、携帯端末の導入・持込みはますます多様化していくと考えられ、各職場のワークスタイルに適合した運用ルールの作成、社外へのデータ持出しについてのセキュリティ対策、データの送受信についての従業員へのモラル教育なども必要になってくるでしょう。

## 人事院調査結果にみる民間企業の勤務条件の最近の動向

### ◆調査の概要

人事院が、毎年民間企業に対して行う調査の2012年分の結果が、このほど公表されました。

(1) 労働時間の短縮制度、(2) 休暇の付与、(3) 業務災害および通勤災害に対する法定外給付制度の状況等について調査し、常勤の従業員数50名以上の企業(6,852社)から回答を得ました。

### ◆「三六協定」により延長できる労働時間数

1カ月単位で三六協定を締結している企業において、協定により延長できる労働時間数は、「45時間」が49.6%、「30時間超45時間未満」が31.9%でした。また、1年間では「360時間」が53.7%、「300時間以上330時間未満」が26.5%でした。

特別条項付き三六協定を適用した場合の延長時間数については、1カ月間の延長時間数を「60時間超80時間以下」とする割合が46.7%、「45時間超60時間以下」が22.4%、「80時間超100時間以下」とする割合が18.2%でした。また、1年間の延長時間については、「720時間超」が33.2%、「660時間超720時間以下」が18.3%、「540時間超600時間以下」が13.2%でした。

### ◆休暇の付与の仕方

正社員の夏季休暇制度がある企業の割合は60.9%で、このうち58.4%の企業で有給としていました。夏季休暇制度がない企業の割合は38.9%でした。

なお、有期雇用従業員について見ると、フルタイムの場合に正社員と同じ夏季休暇制度がある企業の割合は50.0%で、1週間当たりの労働時間数が正社員の4分の3以下の有期雇用従業員(以下、「4分の3以下の従業員」)では40.8%でした。

年次有給休暇では、フルタイムでは81.6%の企業が一定期間経過後から付与していましたが、4分の3以下の従業員では87.8%と、有期雇用従業員の間でも付与の仕方に違いが見られました。

### オフィス石野よりひとこと

今年は台風が多かったですね！ いよいよ日本も亜熱帯化か・・・と思っていましたが、さすがに最近久しぶりの肌寒さを感じる季節になりました。

ところで、当事務所も新しく社労士補助者、加藤久美子(かとう くみこ)を迎えました。今まで有資格者のみの採用に限定していましたが、彼女は現在資格取得に向けて勉強の真っ最中！まだ試験の法律科目すべてを修了するには、半年程度かかりそうですが、慣れないながらも事務所の仕事と勉強の両立に前向きに取り組んでくれているところです。

至らない点などあるかと思いますが、NEW FACE 加藤をどうぞよろしく願い申し上げます。