

人事・労務 NEWS

—2016.07 Vol.80—

■編集・発行■ 志戸岡社会保険労務士事務所

東京都中央区日本橋小舟町 9-3 日本橋相互ビル 401

TEL:03-6264-8320 / FAX:03-6264-8321

【 労務時事情報 】

「定年後再雇用と処遇」をめぐる東京地裁判決の影響は？

◆会社に賃金差額の支払いを命じる判決

先日弊所のメルマガでもご案内させて頂き、新聞報道等ですすでにご存じの方も多いと思いますが、5月13日に東京地裁から「定年後再雇用と処遇(賃金)」についてこれまでの“常識”を覆す判決が出ました。

判決の趣旨は「**定年後に嘱託社員として再雇用された3人の労働者(トラックドライバー)の職務内容が定年前と変わらないにもかかわらず、会社(運送会社)が賃金を約3割引き下げたことは違法(労働契約法20条違反)である**」というもので、会社には賃金の差額の支払いなどが命じられました。

◆判決に対する評価

上記のように労働契約法20条(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)の違反を認めた判決は過去に例がなく、労働者側の弁護士は「通常の労働者と定年後再雇用された労働者との不合理な格差是正に大きな影響を与える画期的な判決である」と評価しています。

◆最終的な結論は今後判明、最高裁でも同様の判断の場合は企業実務へ多大な影響

判決後、会社側はすぐに控訴したため、裁判における最終的な結論がどのようになるかは現時点ではわかりません。**仮にこの判決(=労働者側の勝訴)が高裁・最高裁で維持された場合、定年後再雇用者の賃金引下げは認められなくなるケースが出てくる可能性があり、企業実務への影響は非常に大きなものとなります。**

今後の裁判で裁判官がどのような判断を下すのか(裁判がどのような結論となるのか)について、注視しておく必要があるでしょう。

この判断がガチガチに固定化されてしまうと、定年の意味が薄れ、結局定年延長しているのと同じになってしまいます。その結果、若年労働者への分配・再投資ができなくなり、企業の新陳代謝がしにくくなります。

「改正確定拠出年金法」成立！加入対象者が大幅に拡大

確定拠出年金法等の改正案が5月24日に成立し、来年1月から施行となります。

これにより、来年1月から専業主婦を含めたすべての現役世代が実質的に加入できることとなり、新たに加入対象となる公務員や専業主婦らの取込みに向け、金融機関等の動きも活発化しています。

これまでは自営業者や企業年金がない会社の社員らが対象でしたが、専業主婦や公務員が加わるほか、すでに企業年金に入っている会社員も併用して使えるようになります。

これにより、これまで約4,000万人に限られていた加入対象者は約6,700万人に拡大し、低所得で国民年金の保険料が免除される人たちを除いてすべての成人が加入できるようになります。

◆税制上のメリット

確定拠出年金では運用益が非課税となるほか、掛け金の全額が課税対象の所得から差し引かれるため、そのぶん所得税や住民税も安くなります。今回の改正により、専業主婦と公務員だけでも最大400万人が個人型に入るとみられ、実際の加入者も現在の約500万人から約2倍に膨らむとされています。

◆「自助努力」「リスク把握」も必要

一方、確定拠出年金は公的年金とは違い、加入の判断や運用する掛け金の額、運用商品を個人が判断し、運用次第で将来の年金額が変わります。**運用成績が悪ければ受け取れる年金が掛け金の総額を下回るリスク**もあり、加入者自身が知識をもって自助努力を行う必要があります。また、運用資金に余裕がある人と運用資金を準備できない低所得者との年金格差が広がる可能性も指摘されており、今後の課題と言えます。

トラブルの多い「求人票への虚偽記載」で懲役刑を検討

厚生労働省の有識者検討会が、ハローワークや民間の職業紹介事業者に、労働条件を偽って求人を出した企業とその幹部に対する罰則を設けるべきとする報告書をまとめました。

現在、企業が自社のホームページ等で虚偽の労働条件を掲載し、直接採用した場合には罰則(6月以下の懲役または30万円以下の罰金)の適用がありますが、**ハローワーク等に虚偽の求人を出しても罰則はありません(ただし、是正指導が行われる可能性があります)**。今秋以降の労働政策審議会で議論され、職業安定法の改正が行われるようですので、注目しておきましょう。

◆求人内容に関わるクレームやトラブルは増加傾向

厚生労働省のまとめによると、**ハローワークの求人票に関する苦情・相談は、平成27年度は1万937件**と、前年度よりは10%ほど減少しましたが、調査が始まった平成24年度の調査開始からみると増加傾向にあり、内容としては「賃金」「就業時間」「職種・仕事内容」をめぐるトラブルが多くなっています。

また、「求人票の内容が実際の労働条件と異なる」ことを要因とした相談等は3,926件(36%)あり、次いで「求人者の説明不足」が2,540件(23%)で、これらで約6割を占めています。中には、こうしたトラブルが訴訟に発展するケースもあるようです。

◆求人申込書の記載にあたっての注意点

求人条件の書き方で最近非常に大きく騒がれているのが、「**固定残業代制度**」です。

固定残業代制を採用する場合は求人条件の賃金欄に、「**固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法**」、「**固定残業代を除外した基本給の額**」、「**固定残業時間を超える時間外労働**」、「**休日労働および深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと**」などを明示することが必要であり、基本給には固定残業代などの各種手当は含めない等の注意点があります。

意図せずにブラック企業とのレッテルを貼られることのないよう求人情報の記載には注意が必要です。

ハローワークのクレーム相談窓口として現在は、「ハローワーク求人ホットライン」が常時開設されており、クレームがあった場合は内容や状況により行政指導を受けることとなります。

■□■ここが大事！労務管理のツボ■□■

～正社員と契約社員の待遇差はどうすれば認められるのか？～



今月は、1ページ目にもある注目の定年後再雇用の訴訟案件にからみ、契約社員の待遇について考えたいと思います。

判例でも示された通り、労働契約法においては、確かに、『期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止』という規程があります。これは、労働者の業務の内容、責任の程度、人事異動の範囲を考慮して、不合理なのかどうか判断されます。

逆に言えば、どうすれば、合理的と判断され、待遇差をもうけることができるのか考えてみます。

1、労働者の業務の内容

ご紹介した判決の内容では、定年の前後で職務内容が変わっていないのに30%の給与ダウンが不合理とみなされています。

よって、正社員と契約社員では質と量どちらかの面で職務の内容をかえることができれば、下げ幅の妥当性はまた別途検討する必要がありますが、合理性を担保する要素にはなるでしょう。

ただ、中小企業の実態として定年後再雇用でなくても、正社員と契約社員でまったく同じような働き方をしている会社は結構あるはず。そういった場合に、契約社員と正社員で待遇差を設けていると、その待遇差は不合理とみなされる恐れがあります。

2、責任の程度

この責任の程度、原稿を書きながら実は難しいなあ、と感じております。例えば、契約社員はある等級やある職位までしか昇格できない、管理職にもならない、だから正社員に比べて責任の程度が低い、という根拠をつくらうとします。すると逆に、契約社員は昇進・昇格のチャンスがないという差別待遇になってしまう恐れもあります。

責任の程度は同じなのに、契約社員だから昇給がない、昇格もない、という場合はこの部分で不合理とみなされる恐れがあります。

3、人事異動の範囲

企業として一番明確にできそうな部分がこの人事異動の範囲です。具体的にいえば、契約社員は転勤や配置転換がなし。逆に、正社員は転勤もあるし、配置転換もあり。大企業はここはつきりわかれており、転勤が嫌な場合は出世ルートからはずれ、給与もかなり下がります。地域限定正社員などもこの人事異動の範囲を限定化することで発生しています。

では中小企業でやろうとするとどうか？当然、やらせる仕事の範囲がせまくなり、人をシャッフル(異動)させることが難しくなり、柔軟性が失われます。

上記の3点を考慮して、正社員と契約社員の待遇差については、合理的なのか、それとも不合理なのかが判断されます。

国の方で、非正規社員対策を大々的に実施しています。そして、平成30年からは契約社員の無期転換権(5年以上契約していたら無期契約へ転換するという制度です)が生まれます。

このことから、契約社員をめぐるトラブルというのは今後ますます増えて行くでしょう。企業としては、契約社員の必要性、活用法を考え、今後どのように取り扱っていかを考慮する時期にきています。

～お知らせあれこれ～

● 今月読んで面白かった本

『本音で生きる 一秒も後悔しない強い生き方』

堀江 貴文 (著)



ホリエモンの本、初めて読みました。新書ですのでサクッと読めます。売れているようですが、それだけ本音で生きていない人が多いということでしょうか。文中で印象に残ったフレーズです。

- 「時間がないからできない」は現状維持を選んでいるだけ(P44)
- 「やり方」なんてそもそもない(P49)
- やって見ないと、「自信」はつかない(P57)
- 「アイデア」ではなく、「実行力」にこそ価値がある(P149)

言うのは簡単、やるのは難しい当たり前のことを徹底してやっているのが伝わります。共感できる部分もたくさんありましたが、チャレンジの量とスピードがこの人はすごいのだろうなあ、としみじみ感じました。

● 日本ファシリテーション協会に入会しました



先月研修を受けたファシリテーションの内容が良かったので主催団体に入会してみました。

これで継続的に実践的なファシリテーションを学ぶ場を作りました。特定非営利活動法人ということで年会費が10,000円と格安です。

このファシリテーションにはじっくり取り組んで、これからぜひとも力を伸ばしていきたいと思っています。

<編集後記>

徐々に暑くなり、暑気払いがしたくなる季節です。私はお酒はたしなむ程度ですが、やはりこの季節のビールが一番美味しいですね。

以前は飲んでた焼酎や日本酒も今はほとんど飲まなくなり、最初から最後までビールでOKな感じ。ビール腹とプリン体に気をつけます。。

28.06.28 志戸岡 豊

