

鶴留社会保険労務士事務所だより

# 雲外蒼天 7月号

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12

飯塚商工会議所ビル 603

TEL：0948-28-2444

FAX：0948-28-2448

## 労働契約法 20 条違反！

### 「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

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

上記のような賃金格差について労働契約法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。

また、原告の1人は「同じような立場の人にこの判決が力となれば」と話しているそうです。

#### ◆今後の企業実務への影響は？

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が、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。

#### 【参考条文】労働契約法第20条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

# 「改正確定拠出年金法」成立！ 加入対象者が大幅に拡大

## ◆来年1月から施行へ

確定拠出年金法等の改正案が5月24日に成立しました。

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。

## ◆「個人型」の対象が大幅拡大

確定拠出年金には、会社単位で入る「企業型」と個人で入る「個人型」があります。

今回の改正により加入対象が広がるのは「個人型」です。

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、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、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。

## ◆企業型の加入者に最大の恩恵

また、掛け金は多いほど有利になるので、今回の改正で最もメリットが大きいのは「すでに企業型を利用している人」と言われています。

所得税を納めていない主婦等の恩恵は運用益が非課税になるだけですが、企業型の加入者は個人型を上乗せして掛け金を増やせば、一段の節税効果も期待できるからです。

## ◆「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

## ◆法改正へ向けて秋以降に本格議論

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。

この罰則には懲役刑も含むものとされており、また、これまで規制のなかった求人情報提供事業者（求人雑誌等）についても、労働条件の明示義務等のルールを定めることが必要だとされています。

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ことはあります）。

今秋以降の労働政策審議会で議論されるので、注目しておきましょう。

## ◆トラブルは増加傾向にある

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

求人票やハローワークのインターネットサイトに掲載される情報のもととなる「求人申込書」の記載については、別の注意点もあります。一般的な書き方については冊子でまとめられていますが、これとは別にこのほど「固定残業代の表示」に関するパンフレットが公表されました。

求人申込書の賃金欄について、固定残業代制を採用する場合は「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留意点が記載されています。

**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。**

## 2016年は猛暑の見込み！「熱中症対策」は万全ですか？

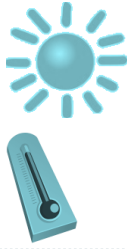
### ◆熱中症による救急搬送者数が急増

2016年の夏は、猛暑となることが予想されています。

5月24日の消防庁の発表によると、5月16日から22日にかけての熱中症による救急搬送者数は全国で688人。前年の同時期は420人で、200人以上も上回る結果となりました。

統計推移を見ても、熱中症による救急搬送者数は毎週増加しています。

ひどい場合には生命の危険もある熱中症。夏本番を迎える前に、対策を講じておくことが大切です。



### ◆熱中症は屋内でも発生する！

熱中症は、夏の強い陽射しの下で作業をするときだけではなく、屋内にいるときでも起こることがあります。

過去の熱中症死亡例について職業別にみると、建設業がその40%を占めていますが、続いて、製造業が約20%を占めていました。屋内の作業であっても、高温多湿の環境で長時間労働すれば熱中症の危険性が高まります。

熱中症は、誰でもかかる可能性があります。正しい予防方法を知り、注意しておくことで防ぐことができます。

こまめに水分をとること、大量の汗をかくときは塩分をほどよくとること、気温や湿度を気にかけること、暑さを過度にガマンせず室温を適度に下げることなど、職場で再確認しておくことで、熱中症の発生を予防することができます。



### ◆活用したいWBGT（暑さ指数）

熱中症の原因となる暑さの要素（気温・湿度・輻射熱・気流）を総合的に考慮した指数が、WBGT（湿球黒球温度）です。これが高いときに熱中症が起こりやすいため、労働現場での熱中症対策の目安となります。

熱中症予防の第一歩として、まずは職場のWBGTについて確認してみましょう。

## 厚生労働省の調査結果にみる「障害者の就労」の実態

### ◆障害者の就職者数が過去最高を更新

厚生労働省が「平成27年度 障害者の職業紹介状況等」を公表し、

ハローワークを通じて就職した障害者が9万191人（前年度比6.6%増）と7年連続で増加し、過去最高を更新したことがわかりました。

また、就職率（就職件数／新規求職申込件数）も48.2%（同1.0%増）と上昇しました。

### ◆精神障害者の就職件数が大幅増加

就職者の内訳をみると、

精神障害者が3万8,396人（同11.2%増）、身体障害者が2万8,003人（同0.6%減）、知的障害者が1万9,958人（同6.6%増）、発達障害者などは3,834人（同21.1%増）となっており、精神障害者の就職件数が大幅に増加しています。

この理由として、昨年4月より法定雇用率（2.0%）を達成していない場合に納付金を徴収する企業の対象が従業員200人超から100人超に対象が拡大したこと、平成30年度には障害者雇用促進法の改正に伴い精神障害者を法定雇用率の算定対象に含めることが挙げられます。

### ◆医療・福祉や製造業への就職が多い

調査結果を産業別にみると、

「医療・福祉」への就職者が最も多く3万3,805人（37.5%）、2番目は「製造業」の1万1,933人（13.2%）、3番目は「卸売・小売業」の1万1,577人（12.8%）となっています。さらに「サービス業」、「運輸、郵便業」と続いています。

また、職業別では、

「運輸・清掃・包装等の職業」が3万1,393人（34.8%）で最も多く、以下、「事務的職業」（1万8,469人、20.5%）、「生産工程の職業」（1万1,599人、12.9%）、「サービスの職業」（1万819人、12.0%）となっています。

### ◆企業の理解や雇用環境の改善が必要

厚生労働省では、「好調な雇用状況を背景に障害者の求職意欲は増しているため、

企業の理解をさらに進めるとともに、障害者が働きやすいよう雇用環境の改善を図りたい」としています。

また、法定雇用率未達成企業の民間企業に対して達成を実現させるよう指導を行い、関係機関と連携して障害者雇用のための支援を行うとしています。

## 7月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限 [年金事務所または健保組合] <7月1日現在>
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 特例による源泉徴収税額の納付 <1月~6月分> [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 [公共職業安定所] <前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険一括有期事業開始届の提出 [労働基準監督署] <前月以降に一括有期事業を開始している場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限 <年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付 <延納第1期分> [郵便局または銀行]

15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請 <6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

31日

- 所得税予定納税額の納付 <第1期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署] <休業4日未満、4月~6月分>
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

ピーク

毎年のことではありますが、労働保険の年度更新と社会保険の算定基礎届が重なるこの時期、小せしさのピークを迎えます。

そして今年はいそれだけではなく、介護支援取組助成金という時限爆弾との戦いも加わりました。  
6月24日から助成金支給要件の見直しを行うことと6月17日付けで発表があり、1週間で申請を完了させなければならない状況になりました。支給要件の見直しという建前ですが、越えられないハードルが設定されたため、事実上の受付終了と言えます。

20年以上ネオ労士をしている先輩方でもこれ程おかしな助成金は初めてだと言われていたので、もうこんなにバタバタと申請することもないだろうと思いますが、チャンスは逃さないようにこれからもアンテナ高く仕事をしたいと思っています。

休日返上で早朝から深夜まで作業を行い、何とか無事に依頼いただいていた全件申請を完了することができました。

無理なスケジュールと言調整にご協力いただきましたお客様に本当に感謝しています。  
そしてこの怒涛の1週間を一緒に頑張ってくれた職員にも感謝!とても私一人ではできなかった!家事を交代で助けてくれた家族にも感謝!晩御飯お茶漬け続きでガメンなさい! (笑)

素晴らしいお客様と仲間と家族に恵まれて私は幸せです!!

ありがとう ございます!!! 鶴留

