

## 「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な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使用人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。

# 企業にとってのメリットは？「法人番号」の利活用

## ◆13 桁の番号

株式会社や社団法人、協同組合等、設立の登記を行った法人や国の機関・地方公共団体などに、13 桁の法人番号が指定される「法人番号制度」が平成 28 年 1 月よりスタートしています。

個人番号とは異なり、誰でも利用することが可能な法人番号について、先般、国税庁より番号の調べ方や売掛金管理での活用方法等を紹介するリーフレットが公表されました。

## ◆法人番号公表サイトとは？

「国税庁法人番号公表サイト」(<http://www.houjin-bangou.nta.go.jp>)では、「法人番号」「商号または名称」「所在地」などから、法人等の基本3情報(商号または名称・所在地・法人番号)を検索することができます。

## ◆法人番号の活用方法

### (1) 取引先情報等の入力補助による効率化

ダウンロードデータ等を活用することで、法人番号だけ入力すれば「法人番号公表サイト」で公表している「法人名」「本店所在地」の情報を自動的に補完入力する機能を追加することができます。これにより、誤入力等による問題が解消できるほか、入力作業の効率化にもなります。

### (2) 売掛金管理等、会計業務の効率化・自動化

法人番号付きで売掛金(売上台帳)の管理を行うと、法人番号をキーに取引先ごとの集計が容易になります。また、支店・出張所との取引であっても、本店と同一の法人番号であることから、取引先ごとの集計を確実に行うことができます。

## ◆国際的に利用可能な企業コードとしての法人番号

### (1) 電子商取引での活用例

各企業が、発番機関コードに法人番号を付加したものを共通の企業コードとして活用することで、各企業システム間のコード変換作業が不要となり、全体のコスト削減を実現することができます。

### (2) 電子タグの活用例

電子タグについては、出荷品や在庫などに、「カード型」「ラベル型」「ボタン型」「スティック型」など、様々な形状の電子タグを取り付けて無線で読み取ることで、在庫や場所を把握する技術が普及してきています。この電子タグに統一された企業コードを記録することで、物流の効率化や、電子タグの普及にもつながることが期待されています。

# 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、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。

## ◆トラブルは増加傾向にある

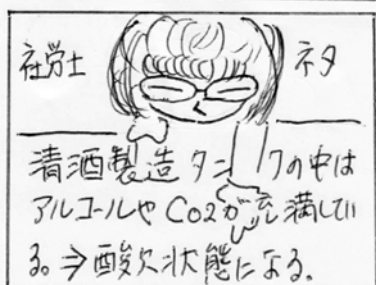
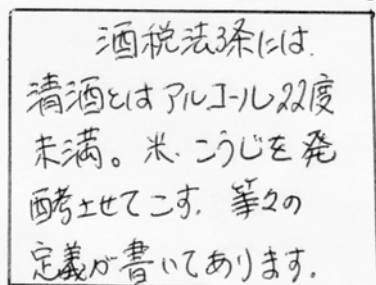
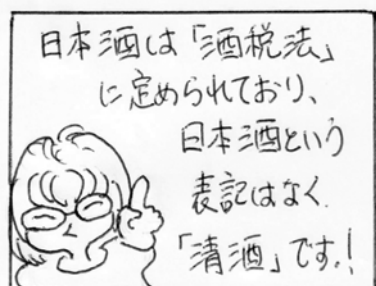
厚生労働省のまとめによると、ハローワークの求人票に関する苦情・相談は、平成 27 年度は 1 万 937 件と、前年度よりは 10%ほど減少しましたが、調査が始まった平成 24 年度の調査開始からみると増加傾向にあり、内容としては「賃金」「就業時間」「職種・仕事内容」をめぐるトラブルが多くなっています。また、「求人票の内容が実際の労働条件と異なる」ことを要因とした相談等は 3,926 件（36%）あり、次いで「求人者の説明不足」が 2,540 件（23%）で、これらで約 6 割を占めています。

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。全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。



ビールがおいしい季節です。  
最近では発砲日本酒も販売されており、なかなかおいしいです。先日私の通う剣道道場で行われた飲み会で開けたところ、泡が天井まで吹きあげ、みごとにかぶってしまいました。味はよかったのですけどね。

## 7月の税務と労務の手続提出期限 (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]

コンピューター社労士が御社を強力にサポート!!  
社会保険労務士法人澤 <http://sr-sawa.jp>

代表社員 澤 重夫

社労士 倉内・松尾・蓮尾 スタッフ 高橋

TEL 0467-88-5968

アウトブレイン株式会社 <http://out-brain.jp>

代表: 澤 重夫 スタッフ: 星・石原・安藤

TEL 0467-88-5995

〒253-0053 茅ヶ崎市東海岸北 2-14-64