

人事・労務に役立つ情報満載！

# ニュースレター

by金ちゃん先生



5  
2017

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail [bpbz707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bpbz707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2017年05月02日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算第92号



## 従業員の五月病は大丈夫ですか…？

今年のゴールデンウィークは5連休というお会社も多いのではないのでしょうか？休暇により、心身ともにリフレッシュしてもらいたいところですが、この時期、新入社員に多い「五月病(=メンタル不調)」。発症を事前に食い止めるための労働時間・職務内容・職場環境の管理は万全ですか？そして、万が一発症してしまった場合の対策はできていますか？この時期だけではなく、昨今はメンタル不調に陥る社員が急増しています。病気休職の内、実に9割はメンタル不調が占めています。また、同じ症状で複数回休職するという問題も多発しています。就業規則で休職の通算規定を設けるなど対応が急務です。就業規則の変更のご相談は是非弊所までお気軽にどうぞ！

## 耳寄り情報1

## 予防的労務管理講座その25 『不当解雇対応と予防の指導 その2』

=村田・岡崎法律事務所 岡崎隆彦先生著 『予防的労務管理』より=

### (2) 不当解雇によって生じる使用者の損害と問題

#### ア 損害(リスク)の内容

- ①現職復帰が避けられなくなり、後任者の処遇が問題となる。
- ②不当解雇後解決までのバックペイの一括支払い義務の発生。
- ③慰謝料支払義務の発生。
- ④ユニオンの介入を招く。
- ⑤使用者側の不当解雇という落ち度のため以後の人事管理がやりにくなる。

#### イ 専門家としての役割

事前に不当解雇の危険を使用者に警告をすること(取扱説明書)

→解雇等重要な判断をする前には必ず専門家としての社会保険労務士または弁護士に相談してもらうように日常的に告知しておくこと。

### (3) 解雇をするかどうかについての判断についての助言・指導

**ア 解雇ハードル問題**(前述)→ハードルが高いことを十分理解させること

**イ 解雇の判断**について必ず「証拠」に基づいて解雇事由があるかどうかを判断すること

「証拠」がなければ(あるいは弱ければ)「解雇事由」はないものと厳しく判断すること

**ウ 不当解雇回避**(解雇したら負ける)についての社会保険労務士の助言・指導の態度が

弱くて不当解雇があまり防げていない実態がある。(例外の先生も)

→勇気を持って強く判断の見直し、適正化を進めることが必要です！



金ちゃん先生のコメント ご時勢的にも「不当解雇」と判断される恐れがある場合は「解雇」は避けるべきですね！

◆細谷服装事件の概要

X(原告・控訴人・上告人)は、昭和24年4月1日に洋服制作修理業のY会社(被告・被控訴人・被上告人)に雇われ、賃金1か月1万円で一般庶務・帳簿記入等に従事していた。同年8月4日、YはXに予告なしに一方的に解雇の通告をした。翌25年3月、Xは未払賃金13日分(同24年3月19日雇入れを主張)および脱税加担拒否を理由とする不当解雇であって解雇に伴う賃金4か月半分の手当(一般会社の例を根拠として)の支払請求を横浜地裁に起こした。Yは、同24年4月1日に原告主張の契約内容で雇入れたことと同8月4日に解雇したことは認め、それ以外の事実を否認した。→第1審(横浜地裁)→控訴審(東京高裁)ともXの請求は棄却され、Xはこれを不服として上告した。

【判旨】 上告棄却(最判昭和35・3・11)

「使用者が労働基準法20条所定の予告期間をおかず、又は予告手当の支払をしないで労働者に解雇の通知をした場合、その通知は即時解雇としては効力を生じないが、使用者が即時解雇に固執する趣旨でない限り、通知後同条所定の30日の期間を経過するか、又は通知の後に同条所定の予告手当の支払をしたときは、そのいずれかのときから解雇の効力を生ずるものと解すべきであって、本件解雇の通知は30日の期間経過と共に解雇の効力を生じたものとする原判決の判断は正当である。」



金ちゃん先生のコメント「本当は脱税加担拒否が解雇の理由で、このことを追及して欲しい!？」

金ちゃん先生行状記 ～BBQで大いに飲み会交流が出来ました～



手配した食材でBBQ!

BNI奏チャプター懇親会の話です。今回は、久しぶりに家族ぐるみの懇親会となりました。かねてから計画されていたバーベキュー大会!4月下旬の日曜日に大阪市内で実現しました。天気も大変良く、会員と家族が大勢参加し、盛大な会となりました。焼肉類はととも美味しく、アルコールも程よく入って会員間の良き交流になりました。次回は1泊旅行をという檄も飛び交いました。ますます絆が深くなるBNI奏のメンバーです。ご興味のある方は是非ご一報下さい。



約20名の集合写真

BBQ ジュンジュンと 焼けて来て ほうばる味は 格別だもし

◆ゴルフのお誘い等何でもお気軽にご一報下さいませ。 Eメールアドレス [bpbz707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bpbz707@tcct.zaq.ne.jp)

貴事業所名		ご氏名	
ご住所		Eメール	
T E L		ご要請等ご記入下さい	



## 改正個人情報保護法④／全面施行は平成29年5月30日



平成29年5月30日からは、これまで個人情報保護法の適用がなかった「取扱う個人情報5,000人以下の小規模取扱事業者」にも、同法が適用されることになります。今回は、個人情報を保管するとき・他人に渡すとき・開示を求められたときのルールを紹介합니다。連載も最終回となりますので、最後に基本事項をチェックしてください。

### 個人情報を保管するとき・他人に渡すとき・開示を求められたときの基本的なルール

#### ● 取得した個人情報は安全に管理する

- ・個人情報を事業者が保管する際には、安全に管理する必要があります。

例：電子ファイルであればパスワードを設定する、ウイルス対策ソフトを入れる。  
紙媒体であれば施錠できるところに保管する。

- ・従業員が会社の保有する個人情報を私的に使ったり、言いふらしたりしないよう社員教育を行いましょう。



#### ● 個人情報を他人に渡す際は、本人の同意を得る

- ・個人情報を第三者（別法人であればグループ会社でも第三者に該当）に渡す場合は、原則、本人の同意が必要です。
- ・ただし、次の場合は、本人の同意がなくても、個人情報を他人に渡すことができます。
  - 法令に基づく場合（例：警察からの照会）、人命に関わる場合（例：災害時）
  - 業務を委託する場合（例：商品配送のために配送業者にお客様の氏名・住所を渡す）



#### ● 本人からの「個人データの開示請求」には応じる

- ・会社が保有している個人情報（個人データ）について本人から開示や訂正等を請求されたときは、会社は対応する必要があります。請求の方法を決めておくと同時に、本人から個人情報の利用目的を問われた場合に、きちんと答えられるようにしておきましょう。



最後に、個人情報保護委員会なども周知を行っている基本的な5つのルールをチェックしておきましょう。すべて、YESならOKです。

- ・ 個人情報を取得する際、何の目的で利用されるか本人に伝わっていますか？…YES/NO
- ・ 取得した個人情報を決めた目的以外のことに使っていませんか？……………YES/NO
- ・ 取得した個人情報を安全に管理していますか？……………YES/NO
- ・ 取得した個人情報を無断で他人に渡していませんか？（委託などの場合を除く）……YES/NO
- ・ 「自分の個人情報を開示してほしい」といった求めを断っていませんか？……YES/NO

改正個人情報保護法の施行はもう直ぐです。新たに対応を迫られることになる小規模取扱事業者の方に、いきなり大企業並みの規制がかかるということはありませんが、規模にかかわらず、最低限度のルールは守る必要があります。

## 豆知識情報

## 時間外・休日労働の定義

労働者が**所定労働時間**（就業規則等に定める労働時間）を超えて残業をしたり、**所定休日**（就業規則等に定める休日）に出勤したとしても、**法定労働時間**を超えず、また**法定休日**が確保されている場合には、**労働基準法上の「時間外・休日労働」ではありません**ので、「三六協定の締結」や「割増賃金支払」などの問題は生じません。

\*例えば、**所定労働時間が7時間**の場合に残業させたとしても、8時間を超えて労働させなければ、原則として**「時間外労働」**は発生しません。また、**変形労働時間制**を採用しており、その日の**所定労働時間が10時間**に定められていた場合には、10時間を超えて労働させなければ、原則として**「時間外労働」**は発生しないこととなります。



# 新年度スタート 主な制度変更を確認しておきましょう



新年度がスタートしましたが、年度が替わる時期には、多くの制度変更が行われます。厚生労働省が管轄する制度においては、どのような変更が行われたのでしょうか。企業実務に関連ある事項を中心に紹介します。対応に漏れがないか確認しておきましょう。

## 厚生労働省関係の主な制度変更(平成 29 年4月～)

### 1 雇用・労働関係

#### □ 雇用保険率の引き下げ

雇用保険率を引き下げ。一般の事業にあつては次のとおり。

- 平成 28 年度：1,000 分の 11(被保険者負担分 1,000 分の4/事業主負担分 1,000 分の7)
- 平成 29 年度：1,000 分の9(被保険者負担分 1,000 分の3/事業主負担分 1,000 分の6)

#### □ 次世代育成支援対策推進法施行規則等の改正の施行

次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみん認定)及び特例認定(プラチナくるみん認定)の基準を見直し。また、女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)、若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定)の基準も見直し。



### 2 社会保険関係

#### □ 平成 29 年度以降の在職老齢年金

平成 29 年度以降の厚生年金保険の在職老齢年金に関して、60 歳前半(60 歳～64 歳)の支給停止調整変更額」と、60 歳後半(65 歳～69 歳)・70 歳以上の「支給停止調整額」を、法律に基に基づき引き下げ。



- 平成 28 年度まで：47 万円 → 平成 29 年度以降：46 万円

(補足)60 歳前半の支給停止調整開始額(28 万円)については変更なし。

この変更により、年金の支給額が減る(支給停止額が増える・新たに対象となる)という可能性があります。また、そもそもの年金額も、物価などの変動に応じた自動改定で 0.1%引き下げられています。

#### □ 子ども・子育て拠出金率の引き上げ

子ども・子育て拠出金率を引き上げ。

- 平成 28 年度:1,000 分の 2.0 → 平成 29 年度:1,000 分の 2.3

[確認]子ども・子育て拠出金は、厚生年金保険の被保険者を使用する事業主が、全額負担し納付する拠出金。その額は、使用する被保険者個々の標準報酬月額及び標準賞与額に、「子ども・子育て拠出金率」を乗じて得た額の総額となります。



子ども・子育て拠出金率が引き上げられました。本年 4 月分(5 月納付分)以降の納付額を計算する際、率の変更にご注意しましょう。

## お仕事 カレンダー 5月



- |      |  |
|------|--|
| 5/10 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●一括有期事業開始届の提出(建設業)</li> <li>●主な対象事業:概算保険料 160 万円未満かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事</li> <li>●4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>                                |
| 5/31 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●4月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付</li> <li>●自動車税の納付</li> <li>●3月決算法人の確定申告・9月決算法人の中間申告</li> <li>●6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告</li> <li>●確定申告税額の延納届出による延納税額の納付</li> </ul> |

◆あとがき◆ 未だ暖かい日と寒いとを感じる日が交互に訪れる気がしますが、皆さん体調は如何ですか? あっという間に今年も三分の一が過ぎてしまいました。残り三分の二こそ有意義に! (笑)