

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



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

発行日：2019年12月24日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算124号



耳寄り情報1

身近な労働法の解説 ⑩

一 職安法改正に伴う求人不受理一

ハローワークは、原則としてすべての求人を受ける義務がありますが、法改正により一定の労働関係法令違反のあった求人者等の求人を受理しないことができるようになります。

1. 改正の概要

ハローワークは、求人内容が違法な場合等を除いて、すべての求人を受ける義務があります（職安法5条の5）。この規定が改正され2020年3月30日に施行されます。

これまで、学卒者向けの求人については、一定の労働関係法令違反の求人者による求人について、受理しないことができるとされています（若者雇用促進法）。

今回の改正では、一般の求人についても、一定の労働関係法令違反の求人者や暴力団員等による求人を受理しないことができるようになります。また、職業紹介事業者等においても、ハローワークと同様に、受理しないことができるとされます。

2. 不受理の対象とする違反の程度

(1) 労働基準法および最低賃金法のうち、賃金や労働時間等に関する規定

- ① 過去1年間に2回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合
- ② 対象条項違反により送検され、公表された場合
- ③ その他、労働者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合
(社会的影響が大きいケースとして公表された場合等)

(2) 職業安定法、男女雇用機会均等法および育児介護休業法に関する規定

- ① 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

3. 不受理の対象とする期間

上記(1)①、③の場合 上記(2)①の場合	法違反が是正されるまでの期間 + 是正後6カ月経過
上記(1)②の場合	送検後1年間* ※その時点で是正後6カ月を経過していないときは、是正後6カ月時点まで延長

4. 対象条項（一部を掲載）

労基法	労働条件の明示(15条)、賃金(24条・37条)、労働時間(32条・36条)、休憩・休日・有給休暇(34条・35条・39条)など
最賃法	最低賃金の効力(4条)
職安法	労働条件等の明示(5条の3)など
均等法	差別禁止(5条・6条・7条)、不利益取扱禁止(9条)、セクハラ防止(11条)など
育介法	休業・休暇申出における事業主の義務(6条・12条)、不利益取扱禁止(10条・16条)、所定外労働・時間外労働の制限・深夜業の制限(16条の8・17条・19条)など

中小企業においては、いよいよ働き方改革が本格化します。労働関係法令違反は求人や採用、定着、退職後のトラブル等に影響しますので、適切な労務管理が求められますのでご注意ください。

整理解雇 泉州学園事件 大阪高判 平成23年7月15日

【事案の概要】 Y社は学校法人。Xら7名はY社高等学校専任教員として雇用⇒平成20年3月整理解雇。本件生徒数は平成元年度以降毎年度減少傾向で極めて資金繰りに窮した状態。Xらは本件整理解雇は無効であると主張し争った。

【裁判所の判断】 整理解雇は無効

【判例のポイント】 ①整理解雇は使用者の業務上の都合。有効か否かは（1）解雇の必要性（2）解雇回避努力を尽くしたか（3）解雇対象者の選定の合理的（4）解雇手続相当性を総合考慮して決すべき、②人件費削減法として、人件費の高い労働者を整理解雇すると共に人件費の安いほぼ同数の労働者を新規雇用して人件費を削減することは、原則として許されないことである。同程度の人件費の削減を実現するのであれば人の入れ替えの場合よりも少ない人数の整理解雇で足りると解されるし、人を入れ替える整理解雇を認めるときは、賃金引き下げに容易に応じない労働者の解雇を容認し、その結果として労働者に対し賃金引き下げを強制する等その正当な権利を不当に侵害することになる恐れがあるからである。本件11名のように任意又は雇止めによる退職の場合に人を入れ替える措置を講じることには特段の法的問題はないと解される。③本件においては（1）11名の退職が予定された段階では同退職により一時的な退職金差額の負担を除き最低412.8万円程度の人件費削減になり、財務状況は相当程度改善されると予測され、この点で本件整理解雇の必要性があったとは認め難い、（2）本件整理解雇は人を入れ替えることを意図したものと解され、その観点からもその必要性を肯定し難い、（3）予算ではなく平成19年度の実際の財務状態を前提に1審被告の計算式を適用すると削減人数は13名になり、その結果整理解雇の人数は2名になるから本件整理解雇の段階で予算になる従前の計算をそのまま使用することは妥当でないことの問題点があったと指摘できる。これら諸点を総合すると、本件整理解雇時に7名の専任教員の解雇を要するだけの必要性があったとは認められない。④本件ではXら又は組合とY社は相手方の行動、対応を逐一批判ないし非難する傾向にあり、相互不信は根深いものと認められ、Y社がその財務状況を踏まえて人件費削減の必要性を訴えてもXら又は組合との間で結局話し合いは平行線を辿った可能性も否定できない。只整理解雇のような労働者側に重大な不利益を生ずる法的問題では関係当事者が十分意思疎通を図り誠実に話し合うのが基本的ルールなのにY社がこれを持たなかったのが整理解雇への手続に相当性を欠く瑕疵あり⇒一審と異なる判断！

金ちゃん先生の一言

『会社側とすれば、被解雇者や組合と事前協議を行うべきでしたね！』

金ちゃん先生行状記「12/21 21世紀日本フォーラム 二年間で日本が行うべき事」報告

金ちゃん先生は目先の事や社労士関連研修会参加等目線がミクロ的観点に終始し勝ちですが、今回母校豊中高校同級生村上建夫氏が事務局長の標記フォーラムに参加してマクロ的観点の必要性を痛感し、正に目から鱗！⇒最先端のお話を拝聴し、俄か専門家になりました!?

【於：大阪キャッスルホテル】

【講義タイトル】 =日本の果たすべき喫緊の重要課題を提起！ =

『提言』代表幹事としての前置き挨拶と講評 京都外大教授 藤本茂

『経済』「世界経済のブロック化と日本経済の将来」大阪府大名誉教授 宮本勝浩

『外交』「日印関係の変遷とその可能性」大阪国際大名誉教授 岡本幸治

『憲法』「非常事態法制と憲法」大阪国際大名誉教授 奥村文男

『社会』「欧州から見た日本の将来」京都外大教授 シルヴィオ・ヴィータ

・事務局 (06) 6624-1020 e-mail jf21@muf.biglobe.ne.jp (年3回実施)



▲藤本代表幹事の冒頭ご挨拶



▲菊正宗酒造(株)会長 嘉納毅人様による乾杯音同ご挨拶

トピのクス 70 歳までの就業機会の確保 法案の早期提出の方針

政府は、令和元年（2019年）6月に取りまとめた「成長戦略実行計画」に、「70歳までの就業機会の確保」を盛り込んでいます。この70歳までの就業機会の確保について、同年11月に開催された全世代型社会保障検討会議において、安倍総理が「法案の早期提出を図る」と明言したことが話題になりました。

どのようなルールが作られようとしているのか、今一度確認しておきましょう。



.....70 歳までの就業機会の確保 案のポイント.....

65歳から70歳までの就業機会確保については、次の①～⑦のような多様な選択肢を示し、どの選択肢を採用するか、労使で話し合い企業が決定する仕組みの導入を目指す。

① 定年廃止	⑤ 個人とのフリーランス契約への資金提供
② 70歳までの定年延長	⑥ 個人の起業支援
③ 継続雇用制度導入	⑦ 個人の社会貢献活動参加への資金提供
④ 他の企業への再就職の実現	

※70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて整備を図る。

● 第一段階の法制整備←早期の法案の提出が進められている部分

第一段階の法制については、法制度上、上記の①～⑦といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会の確保を努力規定とする。

● 第二段階の法制整備

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討する。この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する。

★令和2年の通常国会の目玉の一つになりそうですね。

7つの選択肢の内容の見直しなど、部分的な修正は加えられるかもしれませんが、「70歳までの就業機会の確保を努力規定とする」という方向性は揺るがないと思われます。厚生労働省の調査によると、66歳以上でも働ける企業の割合が30%を超えたということですが、残る70%程度の企業では、対応を考える必要が生じるということになります。

豆知識情報

付与日数 ②比例付与(法39-III、則24の3)

次の労働者（1週間の所定労働時間が30時間以上の者を除きます。）の年次有給休暇の日数については、その者の基準日（6箇月経過日、1年6箇月経過日等）における所定労働日数に応じて、次表のように比例付与された日数とされます。次表は次号に掲載します。

- ① 1週間の所定労働日数が4日以下の労働者
- ② 週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、1年間の所定労働日数が216日以下の労働者

トピのクス 「男性は長髪 NG」「女性はパンプス」など男女で異なる決まりが多数(連合調査)

令和元年（2019年）11月に、連合（日本労働組合総連合会）から「社内ルールにおける男女差に関する調査2019」が公表され、それが話題になりました。そのポイントを紹介します。

……………社内ルールにおける男女差に関する調査 2019 のポイント……………

この調査は全国の20歳～59歳の有職者1,000名の有効サンプルを集計したもの（インターネットリサーチにより実施）

「職場での決まり」については、次のような調査結果となっています。

- 服装や身だしなみについての決まりの有無について、「ある」は 57.1%
宿泊業や飲食サービス業が高い傾向
- 「男性は長髪 NG」、「女性はシャツ色ピンク」、「女性はパンプス」など、男女で異なる決まりが多数
「パンプスのヒールの高さに決まりがある」は 19.4%
- 服装や身だしなみの決まりに従わないときの扱いについて、「何らかの処分がある」は 19.4%、「何もない」は 30.5%
処分の内容の最多は「始末書提出」



★全回答者に、服装・身だしなみの決まりについて思うことを聞いたところ、「最低限でよいと思う」が最も多く 54.9% となっています。どこが最低限なのかという線引きが難しいところですが、納得できるルールなら受け入れられるが、意味もなく厳しいルールは受け入れられないということかもしれません。時代錯誤のルールが存在していないか？ これを機に考えてみてもよいかもしれませんね。

トピックス ハローワークの窓口の受付時間「16時まで」に短縮(令和2年1月～)

ハローワークの「雇用保険適用窓口」来所の受付時間が、令和2年1月から、8:30～16:00 になります。電子申請の利用の促進とあわせて、次のようなリーフレットによって周知が図られています。

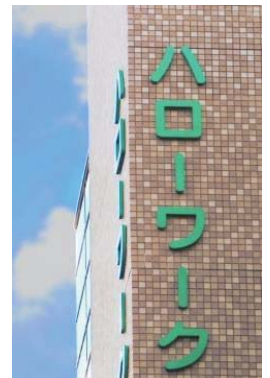
……………令和2年1月から「雇用保険適用窓口」来所の受付時間に変更になります……………

政府では、行政手続に掛かる事業者の皆さまの作業時間（行政手続コスト）を削減するため、電子申請の利用促進を図っています。電子申請の利便性の向上に向けたこれまでの取組や特定法人の電子申請義務化に向けた動きなどにより、電子申請率は着実に上昇しています。

この取組を加速するため、ハローワークにおいても、雇用保険適用窓口（※）の受付を16時までとし、16時以降は電子申請による申請・届出の集中処理を行うこととしました。

事業主などの皆さま、電子申請処理の迅速化のため、窓口受付時間の変更についてご理解いただきますようお願いいたします。また、この機会に、ぜひ便利な電子申請をご利用ください。

（※）事業主などが行う申請・届出（事業所・被保険者関係手続、雇用継続給付関係手続）が対象となります。



なお、同リーフレットでは、「電子申請」をする3つのメリットとして、「24時間・365日、申請できること」、「個人情報紛失のリスクがないこと」、「時間と費用を削減できること」が紹介されています。

★令和2年は、電子政府に向けた取組みがさらに進められそうですね。雇用保険関係の手続きでは、上記のような取組みが進められます。

お仕事 カレンダー 1月 	1/10	● 2019年12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
	1/20	● 納期特例適用分の2019年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付
	1/31	<ul style="list-style-type: none"> ● 2019年12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 2019年11月決算法人の確定申告と納税・2020年5月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 2月・翌年5月・8月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 労働保険料の納付(延納第3期分) ● 労働者私傷病報告書の提出(休業4日未満の2019年10月～12月の労災事故について報告) ● 税務署へ法定調書(源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表の提出) ● 市区町村へ給与支払報告書の提出

◆あとがき◆ 皆様新年おめでとうございます。社労士の徳永です。今年も拙作をご愛読願います。古くから、「一年の計は元旦に有り！」と申します。皆様の新年に掛ける思いは如何でしょうか…？ 弊所は開設依頼、ようやく10年経過後の新年を迎えました。心新たに皆様との対話を増やしたく、公的ご訪問と共に一杯会＝本音交流の機会を少しでも増やしたいです。どうかよろしく願います。