

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



3
2020

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 bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2019年2月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算126号



耳寄り情報1

身近な労働法の解説 ⑫ 退職証明書の交付

労働者が退職したときに、雇用保険の離職票や健康保険の資格喪失証明書のほかに、退職証明書の交付を求められることがあります。退職証明書は使用者が作成し交付するもので、労基法 22 条で定められています。

1. 退職時等の証明

(1) 労働者が、退職の場合において、次の事項についての証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければなりません（労基法 22 条 1 項）。

- 使用期間 ○業務の種類 ○その事業における地位 ○賃金
- 退職の事由（解雇の場合はその理由を含む）

(2) 解雇の予告がされた場合は、予告がされた日から退職の日までの間に解雇の理由について証明書を請求した場合、使用者は遅滞なく証明書を交付しなければなりません。

ただし、解雇予告日以後に解雇以外の事由により退職した場合は、使用者は、退職の日以後、証明書を交付することを要しません（労基法 22 条 2 項）。

解雇をめぐる紛争を未然に防止し、その迅速な解決を図ることを目的とし、解雇予告日以後は退職前であっても交付を請求できるようにしています（平 15.10.22 基発 1022001 号）。

2. 退職証明書に記載する事項

証明書の書式は決まっていますが、次の点に留意します。

- ・証明書には、上記 1. (1) の 5 項目のうち、労働者の請求しない事項を記入してはなりません（労基法 22 条 3 項）。労働者の証明してほしい項目をきちんと確認することが大切です。
- ・あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分もしくは労働組合運動に関する通信をし、または証明書に秘密の記号を記入してはなりません（労基法 22 条 4 項）。「国籍」「信条」「社会的身分」「労働組合運動」は限定列举ですので 4 つ以外の事項について通信をしても本条に抵触しません。「秘密の記号」については、4 つの事項に限定することなく記入を禁止されています。

あらかじめ計画的に就業を妨げることを禁止しており、照会に回答することは禁止されていません。

「退職の事由」については、自己都合退職、勸奨退職、解雇、定年退職等労働者が身分を失った事由を示します。解雇の事実のみについて請求があった場合、解雇の理由を証明書に記載してはならず解雇の事実のみ記載します（平 11.1.29 基発 45 号）。なお、厚労省主要様式ダウンロードコーナーに「退職事由に係るモデル退職証明書」が用意されています。

3. 使用者の交付義務

証明書の請求に回数制限はありません。使用者は同一事項について何度でも請求に応じる必要がある。雇用保険離職票の交付をもって証明書交付の義務を果たしたことはなりません（平 11.3.31 基発 169 号）。

自己都合退職であっても、懲戒解雇であっても、請求があった場合は交付しなければなりません。

なお、証明書の請求権の時効は、退職したときから 2 年です（労基法 115 条）。



◆仙台高判平成22年3月19日 東奥学園事件
青森 東奥学園の解雇認めず、最高裁がその上告を棄却！
＝長内先生「4月にも戻りたい」＝

青森市の東奥学園高校の雇い止め（解雇）は不当だとして、常勤講師だった長内佑輔氏（29）が、学校法人東奥学園（高橋福太郎理事長）に地位確認などを求めた訴訟で、最高裁第1小法廷（白木勇裁判長）は、学園側の上告を棄却しました。これで、長内氏の訴えを認めた仙台高裁判決が確定しました。

原告側が1日夜、青森市内で記者会見し、明らかにしました。

長内氏は、2004年4月に東奥学園高校の常勤講師として採用され、1年ごとの契約が3回更新され、4年間勤務。学園は08年3月で雇用契約期間の満了を理由に、長内氏を雇い止め（解雇）にしました。

地位確認などを求めた訴訟で、青森地裁は長内氏の請求を退けましたが、二審の仙台高裁は10年3月、長内氏の訴えを認める逆転勝利判決を言い渡しました。学園側は同年4月、最高裁に上告していました。

記者会見には、長内氏や弁護士、支援団体の代表が出席。葛西聡弁護士は、最高裁の棄却決定について、有期雇用であっても、合理的理由などがなければ、雇い止めできないことを確認したものであり、「非正規労働者の権利保護の点で有意義」と述べました。長内氏は、支援に感謝の意を表明し、「具体的な解決に向けて努力していきたい。できれば4月からでも学校に戻りたい」と話しました。

金ちゃん先生の一言 「理不尽だと思ったら、勇気（有期！？）を持って直訴しよう！」

金ちゃん先生行状記 ～4月のセミナー&交流懇親会へのお誘い～

下記のイベントを開催することになりました。手帳にメモ頂き、ご来場をご予定くださいませ。

◆ 実施日時 2020年4月16日(木) 18:30～20:30

(第一部) (1)働き方改革の背景と取組 (2)耳より情報ご紹介

■講師 特定社会保険労務士 徳永 金三郎

■司会 鬼塚 愛美

(第二部) 交流懇親会



①ワインで乾杯：作法と1ポイント知識

ワインエキスパート 鬼塚 愛美[右写真]

②飲食懇談

③自己紹介・近況報告（ご出席者）



(追伸) 講師の徳永とワインパートナー鬼塚のことを知って頂くために裏面に二人の会話やり取りと略歴を記載しています。お目通し頂ければ誠に幸いです。

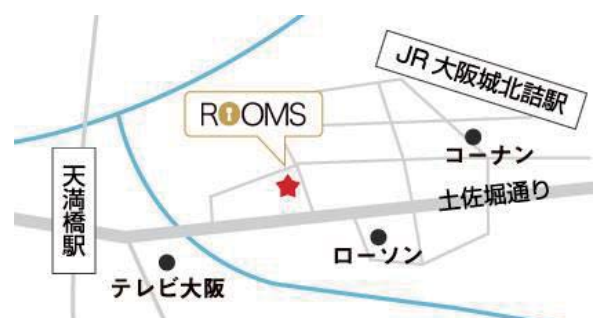
◆ 実施場所 レンタルルーム ROOMS

住所 大阪市都島区片町1-6-15 杉田ビル

電話 06-7878-8383

参加費 @3,500円

■京阪電車/地下鉄天満橋駅
JR東西線大阪城北詰駅
より各徒歩約8分です。



重要改正 確定

令和2年3月分からの協会けんぽの保険料率が決定

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に、毎年1回、3月分（4月納付分^{（補足）}）から適用される保険料率が見直されます。

（補足）企業が納付する健康保険の保険料の納付期限は翌月末日であるため、3月分は4月納付分

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

_____は変更があったもの

北海道	10.41%	石川県	10.01%	岡山県	10.17%
青森県	9.88%	福井県	9.95%	広島県	10.01%
岩手県	9.77%	山梨県	9.81%	山口県	10.20%
宮城県	10.06%	長野県	9.70%	徳島県	10.28%
秋田県	10.25%	岐阜県	9.92%	香川県	10.34%
山形県	10.05%	静岡県	9.73%	愛媛県	10.07%
福島県	9.71%	愛知県	9.88%	高知県	10.30%
茨城県	9.77%	三重県	9.77%	福岡県	10.32%
栃木県	9.88%	滋賀県	9.79%	佐賀県	10.73%
群馬県	9.77%	京都府	10.03%	長崎県	10.22%
埼玉県	9.81%	大阪府	10.22%	熊本県	10.33%
千葉県	9.75%	兵庫県	10.14%	大分県	10.17%
東京都	9.87%	奈良県	10.14%	宮崎県	9.91%
神奈川県	9.93%	和歌山県	10.14%	鹿児島県	10.25%
新潟県	9.58%	鳥取県	9.99%	沖縄県	9.97%
富山県	9.59%	島根県	10.15%		—

2 介護保険料率〔全国一律／40歳以上65歳未満の方について、1に加えて負担・納付〕

全国一律	1.79%（1.73%から変更）
------	------------------

⑨ 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

★介護保険料率が変更されるので、都道府県単位保険料率に変更がない場合でも、給与計算ソフトの設定の変更または手計算で用いる「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」の変更が必要となります。

給与計算に関することについても、確認したいことなどがあれば、気軽にお声掛けください。

重要改正 確定

令和2年3月からの外国人雇用状況の届出 在留カード番号の記載が必要に

令和2年3月1日以降に、雇入れ、離職をした外国人についての外国人雇用状況の届出において、在留カード番号の記載が必要となります。外国人雇用状況の届出の注意点とともに、改正内容を確認しておきましょう。

外国人雇用状況の届出における届出方法は、外国人が、雇用保険被保険者である場合とそれ以外の場合で異なりますので、ご注意ください。〈補足〉いずれも、届出先はハローワークですが、電子申請も可能です。

①雇用保険の被保険者である外国人に係る届出

令和2年3月1日以降に雇入れまたは離職をした外国人については、在留カード番号の届出が必要となるため、所定の様式（雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届外国人労働者在留カード番号記載用【別様式】）に在留カード番号を記載し、雇用保険被保険者取得届または雇用保険被保険者資格喪失届と併せて届け出る必要があります。

豆知識情報

付与日数 ②比例付与(法39-Ⅲ、則24の3)

1日の労働時間が4時間であっても週5日勤務している場合や、週4日の勤務であっても1日8時間勤務である場合は（1週間の所定労働時間が32時間となる）は、比例付与の対象とはならず、一般の労働者と同じ日数を付与しなければならない。

②雇用保険の被保険者ではない外国人に係る届出 [前ページ①の続きです。]

届出様式（第3号様式）に、氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍・地域等を記載して届け出る必要があります。令和2年3月1日以降の雇入れまたは離職からは、在留カード番号の記載欄を設けた**新たな第3号様式**を用いることとなります。

例) 雇用保険被保険者以外の外国人の場合

★この届出は、外国人を雇用するすべての事業主の義務であり、届出を怠ると、30万円以下の罰金が科されます。不明な点がございましたら、気軽にお声掛けください

重要改正 確定

パワハラ指針が正式決定 該当する例／該当しない例を確認しておきましょう

令和2年1月中旬に、いわゆるパワハラ指針が公布されました。パワハラ指針は、大企業でパワハラ防止措置を講ずることが義務化される令和2年6月1日から適用されるもので、パワハラに該当する例／該当しない例が示されていることが話題になっています。その部分のポイントを確認しておきましょう。

以下の例は、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1)身体的な攻撃	●殴打、足蹴りを行う ●相手に物を投げつける	●誤ってぶつかる
(2)精神的な攻撃	●人格を否定するような言動を行う ●相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	●遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意
(3)人間関係からの切り離し	●自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする	●新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する
(4)過大な要求	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する	●業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5)過小な要求	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる	●労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6)個の侵害	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	●労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す



★左記は典型例です。個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ることに留意しましょう。具体的に、どのような防止措置が必要となるのかなど、気軽にお尋ねください。



3/10	● 2020年2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
3/16	● 2019年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告期限
3/31	● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 1月決算法人の確定申告と納税・2020年7月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告

◆あとかぎ◆ グローバルという言葉は、地球上の各国が良いことで連携し、正に「地球は一つ」を実現するために使われ始めた記憶するのですが、今や疫病でもグローバル化しているようです…。