

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 bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2020年8月27日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算132号

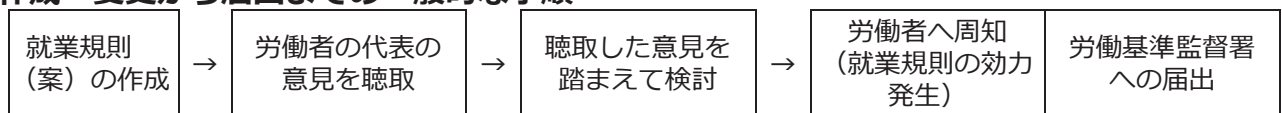


耳寄り情報1

◆身近な労働法の解説⑱ 一就業規則の届出一

常時10人以上使用の使用者は就業規則を作成し労働基準監督署へ届出なければならない（労基法89条）。

1. 作成・変更から届出までの一般的な手順



2. 意見聴取のポイント

意見聴取は、労働者の知らない間に、不利益に変更されないようにするためです。

(1) 労働者の代表とは（事業場ごとにみます）

- ① 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合
- ② 労働組合がない場合や労働組合があってもその組合員数が過半数を占めていない場合には労働者の過半数を代表する者※

※②は、次のa)b)のいずれにも該当しなければなりません。労働者全員の意思に基づき選出された者をいい、使用者が一方向的に指名したり、あて職として自動的に代表にしたりすることはできません。

- a) 労基法41条2号に規定する管理または監督の地位にある者でないこと
- b) 就業規則の作成・変更について、労働者を代表して意見書を提出する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であること

(2) 意見書を作成してもらう

- ・届出時に添付します。意見書の様式に決まりは無し。労働局等から様式のダウンロードもできます。
- ・過半数代表者は、意見を記述し、署名または記名押印のあるものを事業主に提出します。
- ・あくまで意見であり、協議する、同意を得る、納得させることまで要求されていません。反対意見であっても、就業規則の効力に影響はありません。・事業主は、意見に拘束されるものではありませんが、労働条件は労使対等の立場で決めるという趣旨から、できる限り尊重することが望ましいです。

(3) その他留意点

- ・過半数代表者になろうとしたこと、過半数代表者であること、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、労働条件について不利益に取り扱うことはできません。
- ・パートタイム就業規則など、パートタイム用の就業規則を作成するときは、その適用を受けるパートタイム・有期雇用労働者も交えて意見を聴くようにします。過半数代表者がパートタイム・有期雇用労働者から意見を聴き、これを踏まえて意見書を作成することが望ましいです。

3. 届出のポイント

- ・遅滞なく届け出ます。「就業規則（変更）届」「就業規則（新旧対照表等）」に上記（2）の「意見書」を添付して、事業場ごとにそれぞれの所轄の労働基準監督署に就業規則を届け出します。
- ・一定要件を満たせば、本社で一括して届出できる「一括届出制度」が利用できます。
- ・各書類はコピーを各2部用意し、労基署の受付印押印後労基署控えを残し、もう1部が返却されます。
- ・郵送（要切手貼付の返信用封筒）、電子媒体・e-Govによる電子的な届出も可能です。

富士通事件(大阪地裁平成22年6月23日・労判1019号75頁)

【事案の概要】

Xは、大学卒業後、Y社に入社した。Xの職務内容は、主にパソコン操作の講師等を行う業務に従事し、顧客先に訪問してパソコン操作の講習を行うほか、社内でのインストラクター業務にも従事してきた。

Xは、自己の仕事の幅を広げようと考えて営業部の部内勉強会に参加した際、部内の全員が参加していたのに、同僚の女性社員から「あなたが参加して何の意味があるの」等の文句を言われた。

京都国際会議場で開催された会場の受付を担当した際、同じく受付支援にきていた京都支社の社員から悪口を言われたり、いやがらせをされる等のいじめにあった。

社内の女性社員らの間で、Xに対する陰口がIPメッセージャーを利用して行き交い、同社員らはメッセージ授受の直後にお互いに目配せをして冷笑するなどしたことから、Xは上記IPメッセージャーによる女性社員ら間の悪口について認識していた。

XはY社を退職し病院を受診して自律神経失調症との診断を受け、精神科専門医から「不安障害、うつ状態」との診断を受けた。Xは、平成17年6月、「退職期間満了により、解雇する」旨の辞令を受けた。

【裁判所の判断】

京都下労働基準監督署長が下した療養補償給付を支給しない旨の処分を取り消した。→業務起因性を肯定。

【判例のポイント】

1 業務と精神障害の発症・増悪との間に相当因果関係が認められるための要件であるが、「ストレスー脆弱性」理論を踏まえると、ストレスと個体側の反応性、脆弱性を総合考慮し、業務による心理的負荷が社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重であるといえることが必要とするのが相当である。

2 そこで、如何なる場合に業務と精神障害の発症・増悪との間で相当因果関係が認められるかであるが、今日の精神医学において広く受け入れられている「ストレスー脆弱性」理論に依拠して判断するのが相当であるところ、この理論を踏まえると、業務と疾病との間の相当因果関係は、ストレスと個体側の反応性、脆弱性とを総合的に考慮し、業務による心理的負荷が、社会通念上、精神障害を発症させる程度に過重であるといえる場合には業務に内在又は随伴する危険が現実化したものとして認められるのに対し、業務による心理的負荷が、社会通念上、精神障害を発症させる程度に過重であると認められない場合は、精神障害は業務以外の心理的負荷又は個体側要因に起因するものといわざるを得ないから、それを否定することとなる。

3 Xに対するB等同僚の女性社員のいじめやいやがらせであるが、個人が個別に行ったものではなく、集団でなされたものであって、しかも、かなりの長期間、継続してなされたものであり、その態様もはなはだ陰湿であった。以上のような事実を踏まえると、Xに対するいじめやいやがらせはいわゆる職場内のトラブルという類型に属する事実ではあるが、その陰湿さ及び執拗さの程度において、常軌を逸した悪質なひどいじめ、いやがらせともいべきものであって、それによってXが受けた心理的負荷の程度は強度であるといわざるを得ない。しかも、Xに対するいじめやいやがらせについて、Y社の上司らは気づいた部分について何らかの対応を採ったわけでもなく、また、Xからその相談を受けた以降も何らかの防止策を採ったわけでもない。Xは、意を決して上司等と相談した後もY社による何らかの対応が無く、Xへの支援策が採られなかったため、失望感を深めたことが窺われる。

金ちゃん先生の一言

これは学校での集団的な特定生徒へのいじめに似ていて、注意しない教師＝上司も共通ですね。

改正 施行済

雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和2年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。
これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

【前提】高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が、賃金が低下（60歳時点の賃金の75%未満に低下）した状態で働き続ける場合に支給されます。

同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当



＜高年齢雇用継続給付の支給限度＞

令和2年7月31日まで：363,344円 → 令和2年8月1日から：365,114円

〈補足〉その他、下記の____の金額も変更

確認 高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額（365,114円）以上であるときは、その支給対象月には支給されない。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、2,059円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

★なお、同月から、雇用保険の育児休業給付・介護休業給付の上限額なども変更されています。その内容についても、気軽にお尋ねください。

改正 9月施行

厚生年金保険における標準報酬月額の上限の改定

令和2年9月から、厚生年金保険法における従前の標準報酬月額の上限等級（31級・62万円）の上に1等級が追加され、上限が引き上げられます。

【改定前】

月額等級	標準報酬月額	報酬月額	一般・坑内員・船員 (厚生年金基金加入員を除く)	
			全額	被保険者負担分(折半額)
			18.300%	9.150%
第31級	620,000円	605,000円以上	113,460円	56,730円



【改定後】

月額等級	標準報酬月額	報酬月額	一般・坑内員・船員 (厚生年金基金加入員を除く)	
			全額	被保険者負担分(折半額)
			18.300%	9.150%
第31級	620,000円	605,000円以上 635,000円未満	113,460円	56,730円
第32級	650,000円	635,000円以上	118,950円	59,475円

●改定通知書の送付

日本年金機構では、厚生年金保険の標準報酬月額の上限改定に伴い、改定後の新等級に該当する被保険者がいる対象の事業主及び船舶所有者に対して、令和2年9月下旬以降に「標準報酬改定通知書」を送付することになっているということです。

したがって、新等級（新たな上限）に該当することになる被保険者の標準報酬月額の改定に際して、事業主及び船舶所有者からの届出等は不要です。

★新等級に該当することになる被保険者から問い合わせがあるかもしれませんので、上記の内容は確認しておきましょう。

なお、健康保険の標準報酬月額の上限等級（50級・139万円）に変更はありません。

豆知識情報

年次有休休暇中の賃金（法39—則25—II III）

使用者は、年次有休休暇の期間又は時間については、就業規則等で定めるところにより、次の①～③のいずれかを支払わなければなりません。なお、③の標準報酬月額30分の1相当額を用いる場合は、労使協定（当該協定を行政官庁に届け出る必要はありません）を締結しておく必要があります。（次回①～③の表に続く）

方針の公表

「書面、押印、対面」を原則とした抜本の見直しに向けた共同

令和2年7月初旬、内閣府、規制改革推進会議及び四経済団体が「書面、押印、対面」を原則とした制度・慣行・意識の抜本の見直しに向けた共同宣言」を行いました。そのポイントを紹介します。

■ 趣旨

新型コロナウイルスの感染拡大の防止及び予防のため、新しい生活様式への移行が求められる状況において、新型コロナウイルスへの対応として社会全体で幅広く実践されたテレワーク、サテライトワーク等の取組を後戻りさせることなく、新しい生活様式・ビジネス様式を拡大・定着させ、社会全体のデジタル化を一気呵成に実現する必要がある。そのため、社会課題として顕在化した「書面、押印、対面」を原則とした制度・慣行・意識を、デジタル技術の積極活用によって社会全体で転換し、時代の要請に即した行政手続・ビジネス様式を速やかに再構築すべきである。

■ 全体像

「行政手続の見直し」と「民間の取引における見直し」とに分けて、内閣府、規制改革推進会議及び四経済団体が一丸となって推進していく取組が掲げられています。

■ ピックアップ

その中で、民間の商慣行等の見直しについては、次のように示されています。



「書面、押印、対面」が商慣行・社内手続として定着しているものにつき、取引関係手続については取引先等と協調して、あるいは社内手続については各社で経営者のリーダーシップに基づいて、テレワーク推進等の観点から、押印廃止や書面の電子化を推進する。併せて電子署名等のデジタル技術を活用する必要性を確認したうえで、必要な枠組みの構築を推進する。

「郵送・FAX」の電子メール等による代替、「契約書、見積書、請求書、領収書、稟議書、出退勤管理簿等」について文書の性質や具体的状況に応じて不要とみられる押印廃止や電子化及び電子署名等の電子認証の活用、「商談、送金・振込」におけるオンラインシステムの利用拡大・定着を広く推進する。

★なお、「行政手続の見直し」については、法令の改正が必要となりますが、各省庁等で検討が進められており、いくつかの改正省令案が実現しそうな状況です。「骨太方針2020」にも、「書面・押印・対面主義脱却」が盛り込まれており、今後、行政手続・民間の取引の両面において、その脱却が加速的に進んでいくこと

お仕事 カレンダー 9月



9/1	<ul style="list-style-type: none">改正労災法施行(複数就業者(副業)への保険給付額決定方法の変更)厚生年金保険における標準報酬月額の上限定
9/10	<ul style="list-style-type: none">8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
9/30	<ul style="list-style-type: none">8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付7月決算法人の確定申告と納税・2021年1月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

◆あつがき◆ お盆から今週にかけて太陽の熱線が強烈です。我がホームグラウンドの豊中市は本日(8月21日)、全国一の39.3°Cを記録⇒もう少し良いことで有名になりたいものですが…(笑)。
コロナ禍で コロナ飛来の 熱線は 身体に悪し 君子昼寝す