

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  
2021

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](mailto:bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2021年4月26日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算140号



## 耳寄り情報1

## 身近な労働法解説 2 — 事業場外労働のみなし労働時間制 —

### 1. 事業場外労働のみなし労働時間制（労基法38条の2）とは

労働者が業務の全部または一部を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務に係る労働時間の算定が困難な場合に、使用者のその労働時間に係る算定義務を免除し、その事業場外労働については「特定の時間」を労働したとみなすことのできる制度です。

### 2. 対象となる業務・対象とならない業務

事業場外労働のみなし労働時間制の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間の算定が困難な業務です。そのため、次のように事業場外であっても使用者の指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、のみなし労働時間制の適用はできません。

- ① 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合でそのメンバーの中に労働時間管理をする者がいる場合
- ② 無線等によって随時使用者の指示を受けながら事業場外で労働している場合
- ③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けた後、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後、事業場に戻る場合

テレワークにおいて、次の①②をいずれも満たす場合には、制度を適用することができます。

- ① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと

※この解釈については、以下の場合については、いずれも①を満たすと認められ、情報通信機器を労働者が所持していることのみをもって、制度が適用されないことはありません。

- ・勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合
- ・勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ応答のタイミングを労働者が判断することができる場合
- ・会社支給の携帯電話等を所持しているも、その応答を行うか否か、または折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合

- ② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

※使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法を具体的に特定するものではない場合については②を満たすと認められます。

### 3. 労働時間の算定方法

事業場外労働のみなし労働時間制が適用される事業場外の業務に従事した場合における労働時間の算定には、次の3つの方法があります。① 所定労働時間 ② 事業場外の業務を遂行するために通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合はその業務の遂行に通常必要とされる時間 ③ ②の場合であって労使で協定したときは協定で定める時間 ②③のときは、労働時間の一部について事業場外で業務に従事した日における労働時間は別途把握した事業場内における時間とのみなし労働時間制により算定される事業場外で業務に従事した時間の合計時間です。なお上記合計した時間や②③の時間が法定労働時間を超える場合割増賃金が必要です。

また、休憩時間や休日労働・深夜業の割増賃金の規定は適用されます。

## 日新火災海上保険事件 東京高裁平成12年4月19日判決

## 【事案の概要】

- (1) 求人広告には、「…89年卒の方なら、89年に当社に入社した社員の現時点での給与と同等の額をお約束いたします」等の記載があった。
- (2) 81年卒の者が、この求人広告を見て入社した。
- (3) 入社後1年余を過ぎたところで、賃金の格付けが新卒同年次定期採用者の下限に位置付けられたものであることを知った。
- (4) 新卒同年次定期採用者の「平均的格付」による給与との差額賃金の支払い請求及び不当な取り扱いをしたことに対する慰謝料請求を行った。 ⇒第一審は労働者の請求を棄却した。

## 【判旨 判決の要約】 一部認容、一部棄却

- (1) 求人広告は、それをもって個別的な雇用契約の申込みの意思表示と見ることはできない。
- (2) 第一次面接及び会社説明会において、給与の具体的な額又は格付を確定するに足りる明確な意思表示があったものと認めることはできない。
- (3) しかし、会社は、求人広告並びに面接及び社内説明会における説明において、給与条件につき、応募者をして新卒同年次定期採用者の平均的給与と同等の給与待遇を受けることができるものと信じさせかねない説明を行った。
- (4) 会社の説明は、雇用契約締結に至る過程における信義誠実の原則に反するものであって、これに基づいて精神的損害を被るに至った者に対する不法行為を構成する。

## 【解説・ポイント】

本件のような不明確な説明をして契約内容に誤解を招いたようなケースだけでなく、使用（求人）者が求職者と労働契約を締結し、または、契約締結の交渉をしながら、使用（求人）者の信義則に反する行為によって、労働契約が継続されなくなった、または、契約締結されなかったようなケースにも不法行為が成立する場合があります。

**金ちゃん先生の一言** 耳に心地よい求人広告も契約との整合性が無いと不法行為になりますネ！

金ちゃん先生行状記 = (株)公研様取扱の『ナノガード<sup>ガンマ</sup>』ご紹介

◆弊所の顧問契約先に防水事業を展開されている(株)公研様が有ります。先日訪問したら、代表取締役の大野公三様から、上記ナノガード<sup>ガンマ</sup>というこのコロナ禍でのウイルス対策にピッタリの商品の新事業展開を図るといってお話を頂き、読者の皆様を紹介したく思い立ちました。  
⇒別紙チラシやホームページをご覧頂き、興味を持ったり、自社で取り入れたり、お得意先に勧めてみようと思いつ方は、是非お電話（06-7174-5391）してみてください。

## 令和3年度の税制改正 令和4年から退職所得課税の見直しも

令和3年3月下旬、令和3年度税制改正大綱の内容を盛り込んだ「所得税法等の一部を改正する法律」が成立しました。この改正により、退職所得課税の見直し（適正化）が図られることになり、令和4年分以降の所得税について適用されることになりました。そのポイントを確認しておきましょう。

### 退職所得課税の見直し（適正化）の概要

#### <概要>

現状の退職給付の実態を踏まえ、勤続年数5年以下の法人役員等以外の退職金について、雇用の流動性等に配慮しながら、退職所得控除額を控除した残額のうち300万円を超える部分について、2分の1課税の適用から除外することとされます。

具体的には、次のように計算することになります。

#### 勤続年数5年以下の役員等以外の退職金に係る所得税額

- 「退職金の額－退職所得控除額」が300万円以下  
→  $\{ \text{退職金の額} - \text{退職所得控除額} \} \times \frac{1}{2} \times \text{税率}$
- 「退職金の額－退職所得控除額」が300万円超え  
→  $\{ 150 \text{万円} + [ \text{退職金の額} - (300 \text{万円} + \text{退職所得控除額}) ] \} \times \text{税率}$

〔参考〕勤続年数5年以下の法人役員等の退職金に係る所得税額

→  $\{ \text{退職金の額} - \text{退職所得控除額} \} \times \text{税率}$

注) 全額について、2分の1課税の適用なし（平成25年分の所得税から適用）



#### <施行時期>

この改正は、令和4年分以後の所得税について適用されます。

この改正に伴い、退職手当等に係る源泉徴収税額の計算方法及び退職所得の受給に関する申告書の記載事項について、所要の整備を行うこととしています。

★ 勤続年数5年以下の退職金が対象で、ある程度高額なものについては2分の1課税を適用しないこととするものです。ひとまず、影響は限定的といえるでしょう。

しかし、優遇されていた退職所得課税の仕組みの見直しが一歩進んだともいえます。将来的には、2分の1課税がさらに縮小されるかもしれません。

## 令和3年の年度更新に向けて 高年齢労働者の雇用保険料の免除の廃止に伴う様式の改正

昨年度（令和2年4月1日）から高年齢労働者の雇用保険料の免除の規定が廃止されたことなどに伴い、「概算・増加概算・確定保険料申告書／継続事業（一括有期事業を含む）用」の様式が改正されました（令和3年3月29日基発0329第23号）。

主な変更点は、令和2年度の確定保険料算定内訳の欄の変更と押印欄の削除です。

令和3年6月1日から始まる労働保険料の年度更新で用いる書類となりますので確認しておきましょう。

（次ページへ続く）

## 豆知識情報

### 年少者、妊産婦等 ③年少者

「満18歳」に満たない者を「年少者」といいます。「満15歳の年度末（過ぎ）」が最低年齢とされているのに対し、「満18歳未満」は保護年齢とされ、特別の保護規制が行われています。そして、「年少者」については、まず、使用者に「年齢を証明する戸籍証明書」などの備付義務が課せられています。



.....「概算・増加概算・確定保険料申告書／継続事業（一括有期事業を含む）用（様式第6号）」の  
確定保険料算定内訳及び概算・増加概算保険料算定内訳の部分.....

		算定期間		年 月 日 から		年 月 日 まで	
確定 保険料 算定 内訳	⑦ 区分	⑧ 保険料・一般拠出金算定基礎額		⑨ 保険料・一般拠出金率		⑩ 確定保険料・一般拠出金額 (⑧ × ⑨)	
	労働保険分	(f)	1000分の	(f)	1000分の	(f)	項12 円
	労災保険分	(g)	1000分の	(g)	1000分の	(g)	項13 円
	雇用保険分	(h)	1000分の	(h)	1000分の	(h)	項19 円
一般拠出金		(i)	1000分の	(i)	1000分の	(i)	項25 円
概算・ 増加 概算 保険料 算定 内訳	⑪ 区分	⑫ 保険料算定基礎額の見込額		⑬ 保険料率		⑭ 概算・増加概算保険料額 (⑫ × ⑬)	
	労働保険分	(f)	1000分の	(f)	1000分の	(f)	項21 円
	労災保険分	(g)	1000分の	(g)	1000分の	(g)	項22 円
	雇用保険分	(h)	1000分の	(h)	1000分の	(h)	項23 円

確定保険料算定内訳にお  
いても、雇用保険分の  
「高齢労働者分」など  
の区分を廃止



★ 年度更新の詳細は、今後、適時公表されることになるとは思います。まずは、様式が改正されることをお伝えしておきます。

改正済

## 令和3年4月から労災保険の「特別加入」の対象を拡大

労災保険法の施行規則の改正により、令和3年4月から、次のように、特別加入制度の対象を拡大することとされました。

.....令和3年4月1日から労災保険の「特別加入」の対象が広がりました.....

### 【前提】労災保険の特別加入制度

特別加入制度とは、労働者以外の方のうち、業務の実態や、災害の発生状況からみて、労働者に準じて保護することがふさわしいとみなされる人に、一定の要件の下に労災保険に特別に加入することを認める制度です。

特別加入できる方の範囲は、中小事業主等（第1種特別加入）、一人親方等・特定作業従事者（第2種特別加入）、海外派遣者（第3種特別加入）に大別されます。

#### <今回追加されたもの>

- 一人親方等の特別加入の対象に追加
  - ・ 柔道整復師
  - ・ 創業支援等措置に基づき事業を行う高齢者
- 特定作業従事者の特別加入の対象に追加
  - ・ 芸能関係作業従事者
  - ・ アニメーション制作作業従事者

#### <保険料は？>

これらの方は、いずれも第2種特別加入をすることになり、これらの方の第2種特別加入保険料率は、労働保険徴収法の施行規則において、いずれも「1,000分の3」とされました。

★ 対象となる方におかれましては、気軽にお声掛けください。詳細を説明させていただきます。

お仕事  
カレンダー  
5月



5/10	● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
5/17	● 障害者雇用納付金の申告と納付期限 ● 障害者雇用調整金の申請期限
5/31	● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで）

◆あつがき◆ もうコロナ禍はうんざりだと、私同様皆さんも思っておられるでしょうが、さらに猛威を振るうという状況ですね！ 昔の『地震・雷・火事・親父』の親父に取って変わってコロナが定着してはと密かに恐怖を感じる今日この頃です。⇒政府の対策が的外れでは無いかと密かに感じます！？