

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



6
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

発行日：2021年5月27日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算141号



耳寄り情報1

身近な労働法解説 — 専門業務型裁量労働制① —

1. 専門業務型裁量労働制（労基法 38 条の 3）とは

業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令および大臣告示によって定められた業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

どのような業務にもある程度の裁量は与えられますが、専門業務型裁量労働制においては、対象業務が 19 業務に限定されています。

2. 専門業務型裁量労働制の対象業務

対象の 19 業務については、細かく規定され、限定されています。今回は、19 業務のうち 3 業務について記載します。そのほかの業務は、次回以降記述します。

① 新商品もしくは新技術の研究開発または人文科学もしくは自然科学に関する研究の業務

・「新商品もしくは新技術の研究開発」とは材料、製品、生産・製造工程等の開発又は技術的改善等をいう。

② 情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものをいう。⑦（次回掲載）において同じ）の分析または設計の業務

・「情報処理システム」とは情報の整理、加工、蓄積、検索等の処理を目的にコンピュータのハードウェア、ソフトウェア、通信ネットワーク、データを処理するプログラム等が構成要素として組み合わされた体系。

・「情報処理システムの分析または設計の業務」とは、(i) ニーズの把握、ユーザーの業務分析等に基づいた最適な業務処理方法の決定およびその方法に適合する機種を選定、(ii) 入出力設計、処理手順の設計等アプリケーション・システムの設計、機械構成の細部の決定、ソフトウェアの決定等、(iii) システム稼働後のシステムの評価、問題点の発見、その解決のための改善等の業務をいうものであること。プログラムの設計または作成を行うプログラマーは含まれないものであること。

③ 新聞もしくは出版の事業における記事の取材もしくは編集の業務または放送法に規定する一定の放送番組の制作のための取材もしくは編集の業務

・「新聞または出版の事業」には、新聞、定期刊行物にニュースを提供するニュース供給業も含まれるものであること。なお、新聞または出版の事業以外の事業で記事の取材または編集の業務に従事する者、例えば社内報の編集者等は含まれないもの。 ・「取材または編集の業務」とは、記事の内容に関する企画および立案、記事の取材、原稿の作成、割付け・レイアウト・内容のチェック等の業務をいうものであること。記事の取材に当たって、記者に同行するカメラマンの業務や、単なる校正の業務は含まれないものであること。

・「放送番組の制作のための取材の業務」とは、報道番組、ドキュメンタリー等の制作のために行われる取材、インタビュー等の業務をいうものであること。取材に同行するカメラマンや技術スタッフは含まれないものであること。

・「編集の業務」とは、上記の取材を要する番組における取材対象の選定等の企画および取材によって得られたものを番組に構成するための内容的な編集をいうものであり、音量調整、フィルムの作成等技術的編集は含まれないものであること。

憲法判例 三菱樹脂採用拒否事件 (最判昭和 48 年 12 月 12 日) 事件番号 昭和 43 (オ) 932)

東北大学法学部を卒業した X は、三菱樹脂株式会社に、「3 ヶ月の試用期間の後に雇用契約を解除することができる権利を留保する」という条件の下で将来の管理職候補として採用された。

X は採用試験の際に、「学生時代に学生運動に参加したことなどはないか」という質問に、参加していない旨回答していましたが、後に X が 60 年安保闘争に参加していたことが発覚し、試用期間満了の際に、三菱樹脂株式会社は本採用を拒否しました。

これに対し、X は雇用契約上の地位を確認する訴えを東京地方裁判所に起こしました。

この裁判で注目されたのは、憲法の判例として、「憲法の人権の規定は、私人間に適用されるのか」という点と、労働法の判例として、試用期間中の本採用の拒否(留保解約権)についての判断です。

憲法の人権の規定は、私人間に適用されるのか？

憲法の人権の規定が私人間で適用されるかどうかは、「直接適用説」「間接適用説」「無効力説」といった学説があります。最高裁は、「憲法 14 条、19 条は国または地方公共団体に対して個人の基本的自由と平等を保障したもので、もっぱら国または地方公共団体と個人との関係を規律するもので、**私人間に直接規律することを予定するものではない**」としながらも、「私人間の基本的自由や平等の侵害やそのおそれの態様、程度が社会的に許容しうる限度を超えるときは、場合によっては私的自治に対する一般的制限規定である民法 1 条、90 条や不法行為に関する規定等の適切な運用によって、私的自治の原則を尊重しつつ、社会的許容性の限度を超える侵害に対し、基本的な自由や平等の利益を保護し、その間の適切な調整を図る方途も存する」としました。

この判決は「間接適用説」の立場を取ることを明らかにしました。

その上で、企業は経済活動の一環として、契約締結の自由を持ち、特定の思想、信条の者の雇入れを拒んだとしても**当然に違法となるわけではないとしました。**

試用期間中の本採用の拒否(留保解約権)について

試用期間中の本採用の拒否(留保解約権)について、「法が、企業者の雇傭の自由について雇入れの段階と雇入れ後の段階との間に区別を設け、前者については企業者の自由を広く認める反面、後者については、当該労働者の既得の地位と利益を重視して、その保護のために、一定の限度で企業者の解雇の自由に制約を課すべきであるとする態度をとっていること、いったん特定企業との間に一定の試用期間を付した雇傭関係に入った者は、本採用、すなわち当該企業との雇傭関係の継続についての期待の下に、他企業への就職の機会と可能性を放棄したものであることを考慮すると、**留保解約権の行使は、上述した解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合のみ許されるものと解するのが相当である**」「企業者が、採用決定後における調査の結果により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知った場合において、そのような事実を照らしその者を引き続き当該企業に雇傭しておくのが適当でないと判断することが、**解約権留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当であると認められる場合には、さきに留保した解約権を行使することができるが、その程度に至らない場合には、これを行使することはできないと解すべき**」として、本件雇用契約における留保解約権を行使できる場合についての審理が事実審において十分尽くされていないという理由で、二審の判決を破棄し、審理を東京高等裁判所に差し戻す判決をしました。なお、この裁判は 13 年にも渡り争われましたが最終的には和解で終結しました。

X はその後復職し、三菱樹脂の 100% 子会社であるメンテナンス会社「ヒシテック」の社長の地位にまで登りつめました。

金ちゃん先生の一言 『面接時、次に試用期間終了時に会社方針や社風に合わない人はお引き取り願うのが無難とは思いますが、中には力量を有していて幹部で活躍する事も…。』

新様式の公表

性別欄は任意記載欄に 厚労省が新たな履歴書の様式例を作成

厚生労働省から、性別欄を任意記載欄にする等の変更を加えた新たな履歴書様式例（厚生労働省履歴書様式例）が公表されました。これまで推奨していた履歴書様式例（JIS規格様式例）との違いを整理しておきます。

.....新たな履歴書様式例（厚生労働省履歴書様式例）のポイント.....

<これまでとの比較>

新たに作成された厚生労働省履歴書様式例と、これまで推奨していた一般財団法人日本規格協会の履歴書様式例（JIS規格様式例）の異なる点は、次のとおりです。

1. 性別欄は〔男・女〕の選択ではなく任意記載欄とした。なお、未記載とすることも可能としている。
2. 「通勤時間」、「扶養家族数（配偶者を除く）」、「配偶者」、「配偶者の扶養義務」の各項目は設けないこととした。

<厚生労働省履歴書様式例／性別欄の部分>

履 歴 書		年 月 日現在	年 月
ふりがな 氏 名			
年 月 日 生 (満 歳)	※性別		
ふりがな 現住所 〒	電話		
ふりがな 連絡先 〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)	電話		
年 月	学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)		

写真をはる位置
写真をはる必要がある場合
1. 縦横
2. 本人半身胸から上
3. 裏面のりづけ

「※性別」欄
記載は任意です。
未記載とすることも可能です。

★厚生労働省では、事業主の皆様に対し、「採用選考時に使用する履歴書の様式については、この新たな様式例を参考にしつつ、公正な採用選考をお願いします」と呼び掛けています。新たに作成された厚生労働省履歴書様式例が必要であれば、気軽にお声掛けください。

要確認

社会保険料・労働保険料等の算定基礎に係る 在宅勤務手当等の取扱いを示す(厚労省)

厚生労働省から、「標準報酬月額の時給決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の一部改正のお知らせがありました。今回の改正では、その事例集に「在宅勤務・テレワークにおける交通費及び在宅勤務手当の取扱い」を追加するとともに、「社会保険料等の算定基礎に係る在宅勤務における交通費及び在宅勤務手当の取扱いについて」という別紙も添付されています。そのポイントを次ページで紹介します。(次ページへ続く)

豆知識情報

年少者、妊産婦等 ③年少者 1、年少者の証明書(労働基準法5)

「使用者は満18歳に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。」また、「使用者は、最低年齢の例外の規定によって使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。」とされています。

- 「標準報酬月額額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」に、「在宅勤務・テレワークにおける交通費及び在宅勤務手当の取扱い」に関する3つの問が追加されました。
- また、「社会保険料等（社会保険料・労働保険料等）の算定基礎に係る在宅勤務における交通費及び在宅勤務手当の取扱いについて」という別紙も添付されています。
- その中で、間に回答する形で解説が行われています。例えば、企業がテレワーク対象者に対し「在宅勤務手当」を支払う場合、当該在宅勤務手当を社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含めるか否かの取扱いについて、次のような基本的な考え方が示されています。

- 在宅勤務手当が労働の対償として支払われる性質のもの（実費弁償に当たらないもの）である場合
 - 社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金に含まれる
- 在宅勤務手当が実費弁償に当たるようなものである場合
 - 社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金に含まれない

★社会保険・労働保険においても、先にFAQが公表されていた税制と同様に、交通費や手当が実費弁償であるか否かがポイントとなっています。定時決定（算定基礎届の提出）や年度更新の時期が近づいてきましたので、その他の取扱いも含め、確認しておきたいところです。改正後の事例集や別紙をご覧になりたいときは、気軽にお声掛けください。

要注意

政府が推し進めている「不妊治療と仕事の両立」についての留意事項
ハラスメントに注意

政府は、不妊治療と仕事が両立できる職場環境整備に早急に取り組むことが必要であるとして、内閣府と厚生労働省が連携して取りまとめた方針に沿った取り組みを進めています。令和3年4月下旬には、その取り組みを加速させるべく、経済団体等への要請も行われています。その留意事項にはさまざまなものがありますが、特にハラスメントとならないように注意する必要があります。そのポイントをみておきましょう。

不妊治療と仕事の両立ができる職場環境整備の留意事項（抜粋）／ハラスメントに着目

- 不妊治療を含む妊娠・出産等に関する否定的な言動が妊娠・出産等に関するハラスメントの発生の原因・背景になり得ること等に御留意いただき、また、プライバシーの保護の観点から、労働者の不妊治療等の機微な個人情報の取扱いにも御留意ください。

ポイント1 令和2年6月施行の「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」の改正により、「不妊治療に対する否定的な言動」が、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当することが明記されています。

ポイント2 令和2年6月から法制化されたパワーハラスメントについて、その具体例などを示した「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」において、次のような留意事項が示されています。

- 次のようなケースは、職場におけるパワーハラスメントのうち「個の侵害」に該当すると考えられる。
 - 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こと
 - 一方、次のようなケースについては、「個の侵害」に該当しないと考えられる。
 - 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。
- 注) 労働者（本人）の了解を得ているか否かがポイントとなっています。



★「不妊治療と仕事の両立」は一例ですが、本人への対応や本人から伝えられた情報の取り扱いを誤ると、ハラスメントと捉えられる可能性があることに注意しましょう。特に、社員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報の取り扱いについては、管理職研修などで注意を促しておく必要があるかもしれません。

お仕事
カレンダー
6月



6/1	● 労働保険の年度更新手続きの受付開始（～7/12）
6/10	● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ● 納期特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税(2020年12月から2021年5月分)の納付
6/30	● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 7月・10月・1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◆ 『昔の職場の先輩に金ちゃんはゴルフ好きやけど下手やなあ。！』とズバリ言われ、むかつと来ましたがそれは事実でした(笑)。特に思うのはテークバックを手でひょいと上げる事に起因すると気づき、改良することに！ クラブもハプニングで買替え購入。⇒旨く行くか請うご期待！？