

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



7
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6月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算142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② —

— 専門業務型裁量労働制② — (注)下記は前回からの継続番号です。

- ④ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
 - ・「広告」には、商品のパッケージ、ディスプレイ等広く宣伝を目的としたものも含まれるものである事。
 - ・考案されたデザインに基づき、単に図面の作成、製品の制作等の業務を行う者は含まれないものである事。
- ⑤ 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサーまたはディレクターの業務
 - ・「放送番組、映画等の制作」には、ビデオ、レコード、音楽テープ等の制作および演劇、コンサート、ショー等の興行等が含まれるものである事。
 - ・「プロデューサーの業務」とは、制作全般について責任を持ち、企画の決定、対外折衝、スタッフの選定、予算の管理等を総括して行うことをいうものである事。 ・「ディレクターの業務」とはスタッフを統率し指揮し、現場の制作作業の統括を行うことをいうものである事。
- ⑥ 広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務
 - ・いわゆるコピーライターの業務をいうものである事。
 - ・「広告、宣伝等」には、商品等の内容、特長等に係る文章伝達の媒体一般が含まれるものであり、また、営利目的か否かを問わず、啓蒙、啓発のための文章も含まれるものである事。
 - ・「商品等」とは、単に商行為たる売買の目的物たる物品にとどまるものではなく、動産であるか不動産であるか、また、有体物であるか無体物であるかを問わないものである事。
 - ・「内容、特長等」には、キャッチフレーズ(おおむね10文字前後で読み手を引きつける魅力的な言葉)、ボディコピー(より詳しい商品内容等の説明)、スローガン(企業の考え方や姿勢を分かりやすく表現したもの)等が含まれるものである事。 ・「文章」については、その長短を問わないものである事。
- ⑦ 事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握またはそれを活用するための方法に関する考案もしくは助言の業務
 - ・いわゆるシステムコンサルタントの業務をいうものである事。
 - ・「情報処理システムを活用するための問題点の把握」とは、現行の情報処理システムまたは業務遂行体制についてヒアリング等を行い、新しい情報処理システムの導入または現行情報処理システムの改善に関し、情報処理システムを効率的有効に活用するための方法について問題点の把握を行うことをいうものである事。
 - ・「それを活用するための方法に関する考案もしくは助言」とは、情報処理システムの開発に必要な時間、費用等を考慮した上で、新しい情報処理システムの導入や現行の情報処理システムの改善に関しシステムを効率的、有効に活用するための方法を考案し、助言(専ら時間配分を顧客の都合に合わせざるを得ない相談業務は含まない)することをいうものである事。
 - ・アプリケーションの設計または開発の業務、データベース設計または構築の業務は含まれないものであり、当該業務は則第24条の2の2第2号の業務に含まれるものである事。

大日本印刷事件 最高裁昭和54年7月20日 第二小法廷判決

【事案】

採用内定通知に同封の誓約書に採用内定取消事由が記載されていた。他社への応募を辞退した。突如として採用内定取り消し通知が届いた。採用内定通知により労働契約が成立し、かつ、内定取り消しは無効であるとして、従業員としての地位確認等を請求する訴えを提起した。⇒第1審及び第2審ともにXの請求を認容した。

【判旨 判決の要約】 上告棄却

(1)採用内定の事実関係に即して採用内定の法的性質を検討する必要がある。

(2)本件採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかったことを考慮するとき、Y社からの募集（申込の誘因）に対し、Xが応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対するY社からの採用内定通知は、右申し込みに対する承諾であって・・・本件誓約書記載の5項目の採用内定取り消し事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解する。

(3)就労の有無という違いはあるが、採用内定者の地位は、一定の試用期間を付して雇用関係に入った者の試用期間中の地位と基本的に異なるところはなく、試用契約における留保解約権の行使に関する最高裁判例の法理が、採用内定期間中の留保解約権行使についても妥当する。

【採用内定の重要性について】

(1)採用内定は、雇用契約の成立と認められうる。 (2)内定取り消しは解雇と同じく制限される。

金ちゃん先生の一言 『つまり、事業主側が思う程、内定は軽いものではないということですね…。』

金ちゃん先生行状記 非接触温度計&オートディスペンサーのご紹介

今回は、弊所の顧問先である(株)清水工業様[主たる事業:金属工事・防水工事]がコロナ禍の中で代理店として販売されている、標記検温&消毒計をご紹介します。貴事務所玄関に設置されませんか…？

【商品特長】

◆品番:DS-KP01 価格:10,450円(税込)

手をかざすだけで**除菌と計測**が自動感知

除菌と計測が同時に出来て手間がかからない！

【販売代理店紹介】

株式会社 清水工業 環境事業部

住所 大阪府豊中市春日町 2-17-22

TEL 06-6842-7722

FAX 06-6855-0030

お問合せ窓口 総務部長 清水 詳三様▶▶ 『興味ある方は私宛お気軽にお問合せください！』



決定済
施行待ち改正

「出生時育児休業の創設」などを盛り込んだ育児・介護休業法等の改正法が成立

令和3年の通常国会において、出生時育児休業の創設などを盛り込んだ「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」が成立しました。

企業実務に影響がある改正事項が含まれていますので、施行期日を含め、改正の全体像を確認しておきましょう。

令和3年国会で成立した育児・介護休業法等の改正の全体

●男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

【育児・介護休業法の改正】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み〔出生時育児休業〕を創設する。

＜出生時育児休業の特徴＞

- ① 休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。
- ② 分割して取得できる回数は、2回とする。
- ③ 労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

〔施行期日：令和3年6月9日から1年6か月を超えない範囲内で政令で定める日〕



●育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け【育児・介護休業法の改正】

次の措置を講ずることを事業主に義務付ける。

- ① 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ② 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置

〔施行期日：令和4年4月1日〕

●その他の改正【育児・介護休業法の改正及び雇用保険法の改正】

- ① 育児・介護休業法において、育児休業の分割取得、育児休業の取得状況の公表の義務付け、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和などの改正を行う。
- ② 雇用保険法において、育児休業給付に関する所要の規定の整備を行う。

★この改正の施行に向けて、就業規則（育児・介護休業規程）の変更が必要となります。令和4年度から段階的に施行されますので、早めに準備しておきましょう。

決定済
施行待ち改正

傷病手当金や保険料免除の見直しを盛り込んだ健康保険法等の改正法

令和3年の通常国会において、「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。企業実務に影響がある改正事項も含まれていますので、施行期日を含め、改正の全体像を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 1、年少者の帰郷旅費(法64)

「満18歳に満たない者が解雇の日から14日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。ただし、満18歳に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁（所轄労働基準監督署長）の認定を受けたときは、この限りではない」とされています。

●後期高齢者医療における窓口負担割合の見直し【高齢者医療確保法】

後期高齢者医療の被保険者のうち、現役並み所得者以外の被保険者であって、一定所得以上（※）であるものについて、窓口負担割合を2割とする。

※課税所得が28万円以上かつ年収200万円以上（単身世帯の場合。複数世帯の場合は後期高齢者の年収合計が320万円以上）を予定。経過措置も含め、政令で規定。

〔施行期日：令和4年10月1日から令和5年3月1日までの間において政令で定める日〕

●傷病手当金の支給期間の通算化【健康保険法、船員保険法】

傷病手当金について、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるよう、支給期間の通算化を行う。

〔施行期日：令和4年1月1日〕

●育児休業中の保険料の免除要件の見直し【健康保険法、船員保険法、厚生年金保険法等】

短期の育児休業の取得に対応して、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除の対象とすることとする。

〔施行期日：令和4年10月1日〕

●その他の改正

任意継続被保険者制度の見直しなどを行うこととする。

★この改正法による改正事項の中で最も注目を集めているのは、後期高齢者医療における窓口負担割合の見直しですが、企業実務を考えると傷病手当金の支給期間の通算化と育児休業中の保険料免除要件の見直しが重要といえます。これらについては、改めて紹介させていただきます。

要確認

「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果
令和2年度は約72%で法令違反

厚生労働省から、〈令和2年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果〉が公表されました。今回公表されたのは、令和2年11月に、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して実施された重点監督の結果です。

そのポイントを確認しておきましょう。

・・・「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果のポイント〔令和2年度〕・・・

●重点監督を実施した事業場は9,120事業場

うち、6,553事業場（全体の71.9%）〔前回は全体の75.3%〕で労働基準関係法令違反が認められた

①主な違反内容〔是正勧告書を交付した事業場の内訳〕

- ・違法な時間外労働があったもの⇒2,807事業場（全体の30.8%）
- ・賃金不払残業があったもの⇒478事業場（全体の5.2%）
- ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの⇒1,829事業場（全体の20.1%）

②主な健康障害防止に係る指導の状況〔健康障害防止のため指導票を交付した事業場の内訳〕

- ・健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの⇒3,046事業場（全体33.4%）
- ・労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの⇒1,528事業場（全体16.8%）



★なお、結果の公表に当たっては、代表的な監督指導事例が紹介されていますが、「各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、立入調査を実施した」といった事例のように、月80時間を超える時間外・休日労働が行われて

いる場合には、監督指導の対象となる可能性が高いといえます。そのような働き方をしている社員がいれば、早急に改善する必要があるでしょう。長時間労働の削減の手法などについても、気軽にお問い合わせください。

お仕事
カレンダー
7月



7/12

- 6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源泉所得税（1～6月分）の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日

8/2

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働者死傷病（休業4日未満）報告（4～6月分）の提出期限

◆あとがき◆ 東京オリンピック迄僅か！ 観客制限は如何に等意見が分かれています、皆様はどんなスタンスですか…？ 前回の同オリンピック時、私は高校1年生。アベベ出場のマラソンの日⇒学校は午前で終了。⇒午後はテレビ「観戦」！。⇒「感染」の恐れあるもののその一体感は今何処に！？