

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



9
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8月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算144号



耳寄り情報1

身近な労働法解説 — 企画業務型裁量労働制 —

1. 企画業務型裁量労働制とは（労基法 38 条の 4）

業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、「2. 対象業務」に就く労働者について、実際に働いた労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた労働時間働いたものとみなすことができる制度です。『令和2年就労条件総合調査』（厚労省）によると、導入企業割合は0.8%（1000人以上規模では4.8%）、適用を受ける労働者割合は0.2%でした。

2. 対象業務

次の①～④が対象業務の要件で、すべて満たす必要があります。①事業の運営に関する事項についての ②企画、立案、調査および分析の業務であって、③当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、④当該業務の遂行の手段および時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務です。ホワイトカラーの業務すべてが該当するわけではありません。

3. 導入できる事業場

いかなる事業場においても導入できるということではなく、上記対象業務が存在する事業場（対象事業場）です。具体的には、次のような事業場とされています。

・本社・本店である事業場 ・当該事業場の属する企業等に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす決定が行なわれる事業場 ・本社・本店である事業場の具体的な指示を受けることなく独自に、当該事業場に係る事業の運営に大きな影響を及ぼす事業計画や営業計画の決定を行っている支社・支店等である事業場

また、賃金、労働時間、その他の労働条件に関する事項を調査審議すること等を目的として、使用者および当該事業場の労働者を代表する者で構成する委員会（労使委員会）が対象事業場に設置されることが必要です。

4. 労働者の範囲

「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」であって、対象業務に常態として従事している者であることが原則とされ、指針によって示されています。

5. 導入要件

労使委員会で一定の事項について決議を行い、その決議を所轄労基署へ届け出なければなりません。

また、労働者の個別の同意を得ることが必要です。

必要な決議事項の詳細は、厚労省 HP 等をご確認ください。

6. その他

労働時間のみなしが適用される場合であっても、休憩、深夜業、休日に関する法の規定の適用は排除されません。みなし労働時間が法定労働時間を超える場合や法定休日に労働させる場合は、36協定の締結、割増賃金の支払いが必要です。深夜業は、実際の深夜労働時間数に応じた割増賃金の支払いが必要です。

① 賠償予定の禁止 長谷工コーポレーション事件 東京地裁平成9年5月26日判決**【読むポイント】**

この判決は、留学と業務の関連性が薄く、専ら労働者の個人的利益にかなうようなものであるときは、使用者の費用負担は、労働者に対する貸付金と返済期間の猶予と解せられ、損害賠償額の予定を禁止する労働基準法 16 条に違反しないと判断しました。

【事案の概要】

- (1)会社は、留学制度を実施していた。
- (2)会社は、社員の留学に際し、一定期間を経ず理由もなく退職した場合には、留学費用を会社に返還する旨の誓約書を差し入れさせた。
- (3)留学から帰国した社員が、一定期間の経過を経ず、会社を退職した。
- (4)会社は、誓約書に反するとして、留学費用の返還を求めた。

【判旨 判決の要約】 請求認容**(1)消費貸借契約の成否**

本件会社の留学制度の応募は、社員の自由意思に基づくものであり、会社の業務との関連性は認められない。留学からの帰国後、一定期間を経ず特別な理由なく退職した場合には、一切の費用を返却することを約束している。

以上より、一定期間勤務した場合には返還債務を免除する旨の特約付き金銭消費貸借契約が成立している。

(2)労働基準法 16 条(賠償予定の禁止)違反の有無

上述の金銭消費貸借契約は、労働契約とは別個の契約であるため、労働契約の不履行ではなく労働基準法 16 条違反とはならない。

【解説・ポイント】

労働基準法 16 条は、労働契約の不履行についての違約金契約と、損害賠償額の予定を内容とする契約をともに禁じています。

そのため、企業内人材の海外留学において、規定を満たさない退職時に、金銭や給付支援相当額の返還を労働者に義務付ける場合労働基準法 16 条に違反しないかが問題となってきます。

【金ちゃん先生の一言】

「ごもっともな結論では有りますが、会社の業務との関連性のない留学制度を設けるのは、入社勧誘の誘い水に過ぎず、会社としてのオーソドックスで無い制度と断じたいですね…。」

令和3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歳未満の一般被保険者が、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、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。



……………高年齢雇用継続給付の支給限度額等の変

<高年齢雇用継続給付の支給限度額

令和3年7月31日の時点：365,055円 → 令和3年8月1日から：360,584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（360,584円）を超えるとときは、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、2,061円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、473,100円を上限とし、77,310円を下限とする。

★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。

注目のデータ

男性の育児休業取得率は12.65% 過去最高

厚生労働省から、「令和2年度雇用均等基本調査（確報）」が公表されました（令和3年7月30日公表）。以下では、育児休業取得者の割合をピックアップしてみま



（次ページに続く）

……………令和2年度雇用均等基本調査／育児休業取得者の割合について……………

●育児休業取得者の割合〔育児休業取得率〕

- ・女性：81.6%（令和元年度83.0%）
- ・男性：12.65%（令和元年度7.48%）

（補足）有効回答があった3,591事業所（常用労働者5人以上）の調査結果を集計。

豆知識情報

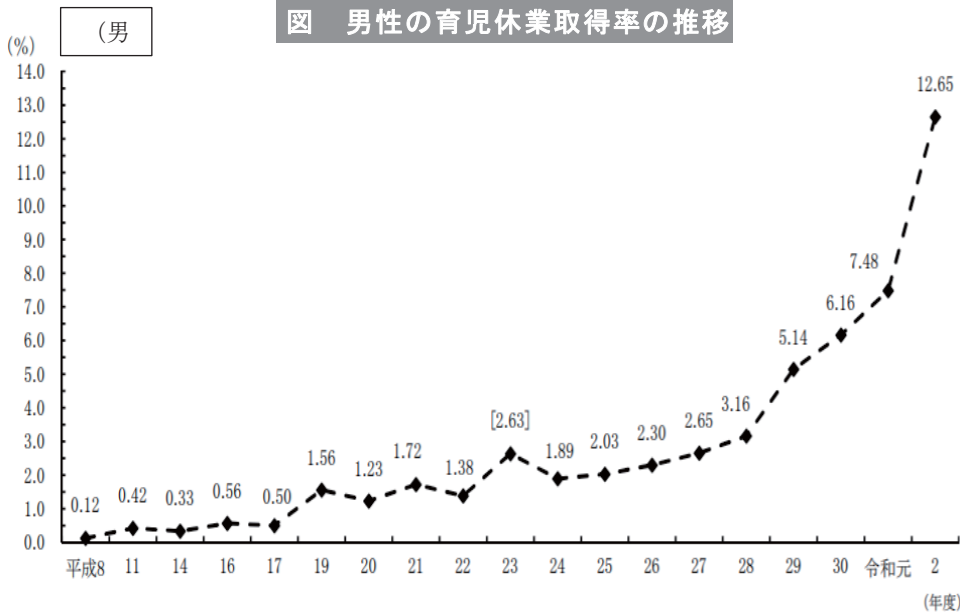
年少者、妊産婦等 ③年少者の3、労働時間等に関する制限

年少者に関する制限 a、年少者の労働時間の特例（法60-Ⅲ、則34の2）

「使用者は、満15歳以上で満18歳に満たない者については、満18歳に達するまでの間（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間を除く。）次に定めるところにより、労働させることができる。」とされています。（年少者の労働時間の特例）

- ① 1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内において、1週間の内1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を10時間迄延長すること。
- ② 1週間について48時間、1日について8時間を超えない範囲内において、1箇月単位の変形労働時間制又は1年単位の変形労働時間制の規定の例により労働させること

図 男性の育児休業取得率の推移



★男性の育児休業取得率について、政府は高い目標（2025年に30%）を掲げており、その向上を図るため、育児・介護休業法の改正が行われています。今回、高い伸びを見せましたが、今後、改正育児・介護休業法の施行に合わせて、さらに男性の育児休業取得率の向上のための取り組みが重要視されると思われます。今一度、改正育児・介護休業法の概要・施行時期などを確認しておきましょう。その対応なども含め、気軽にお声掛けください。

要確認

「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」を公表(個人情報保護委員)

個人情報保護委員会から、「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」が公表されています。これは、特定個人情報を取り扱う場面において、注意すべきポイントを事例ごとに紹介するもので、事例ごとの対象者も示されています。

.....「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」事業者に関連する事例の一部を紹介

<ヒヤリハット事例集より>

- 人事異動があったので「従業員名簿」を修正し、社内の電子掲示板に掲示しようとしたところ、誤って同じフォルダーに保存していた「個人番号管理簿」を掲示しそうになった。
 - ✓ マイナンバー（個人番号）を管理するファイルは、他の人事管理ファイル等とは別のフォルダーに保存する方が安全です。
 - ✓ インターネット上のホームページで公表する場合だけでなく、社内の電子掲示板などにお知らせなどを掲示する場合も、公表等する資料に表計算ソフトの不要なシートや非表示部分など、開示できないものが含まれていないかよく確認しましょう。

<漏えい等事案の事例集より>

- 経費削減のため、出力後に不要となった帳票等の裏紙を、コピー用紙やメモ用紙として再利用していたが、表面をふと見たところ、マイナンバー（個人番号）が記載されていた。
 - ✓ マイナンバー（個人番号）が記載された書面をコピー用紙やメモ用紙として利用すると、組織内の取扱ルールに基づく適切な管理ができなくなります。他の書類に混入して組織外の者に渡してしまった場合は漏えいとなりますので、ご注意ください。

★この「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」は、特定個人情報を取り扱う際の注意点を再確認するのに適した資料です。ご覧になっておいたほうがよいと思いますので、ぜひお声掛けください。

お仕事
カレンダー

9/10

● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

● 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・2022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◆ このニュースレターの目玉！？（異色編＝心の安らぎコーナー）は金ちゃん先生行状記ですが…、新型コロナ対策のお陰で行事ネタが激減し、今回は休コーナーの憂き目に会っています。残念至極、早く退治して面白ネタを復活したいですが、その見通しは全く不透明ですよね（涙）。
交流 一杯会と 声掛けど そこのけ皆な コロナ様通る