

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



10
2021

通算145号



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9月29日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

耳寄り情報1

身近な労働法解説 -労働時間等に関する規定適用除外①-

1. 労働時間等に関する規定の適用除外（労基法41条）

次の①～③の事業または業務に従事する労働者については、その性質または態様が法定労働時間や週休制を適用するに適しないことから、労基法上の労働時間、休憩および休日に関する規定は適用されません。

① 農業（林業を除く）または畜産、養蚕、水産の事業に従事する者

この種の事業がその性質上天候等の自然的条件に左右されるため、法定労働時間および週休制になじまないものとして適用除外とされています。

② 事業の種類にかかわらず監督もしくは管理の地位にある者または機密の事務を取り扱う者

これらの者は事業経営の管理者的立場にある者またはこれと一体をなす者であり、労働時間、休憩、休日に関する規定の規制を超えて活動しなければならない企業経営上の必要から適用除外とされています。

③ 監視または断続的労働に従事する者（要労基署長の許可）

通常の労働者と比較して労働密度が疎であり、労働時間、休憩、休日の規定を適用しなくても必ずしも労働者保護に欠けるところがないとされ適用除外とされています。

2. 適用除外となる労基法の規定

適用除外となるのは、労働時間、休憩および休日に関する規定です。

具体的には、法定労働時間（32条）、労働時間の特例（40条）、休憩時間（34条）、休日（35条）、時間外・休日労働の割増賃金に関する部分（33条、36条、37条）、妊産婦の労働時間（66条）等です。

なお、年少者および妊産婦の深夜業禁止（61条、66条3項）、割増賃金の深夜業に対する部分（37条）、年次有給休暇（39条）は、適用除外とされていません。

3. 適用除外（上記1①～③）についての解説

(1) 「①農業（林業を除く）または畜産、養蚕、水産の事業に従事する者」について

・「農業」が主たる事業でも農産物の加工やその加工品の販売等実態によっては適用除外には該当しません。

(2) 「②監督もしくは管理の地位にある者または機密の事務を取り扱う者」について

・「監督もしくは管理の地位にある者」とは、一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断されます。

・「機密の事務を取り扱う者」とは、秘書その他職務が経営者または監督もしくは管理の地位にある者の活動と一体不可分であって、厳格な労働時間管理になじまない者をいいます。

(3) 「③監視または断続的労働に従事する者」について

・「監視に従事する者」は、原則として、一定部署にあって監視するのを本来の業務とし、常態として身体または精神的緊張の少ないもの（守衛や門番等）をいいます。

なお所轄労基署長が許可しないものには「交通関係監視、車両誘導を行う駐車場等の監視等精神的緊張の高い業務」「プラント等で計器類を常態として監視する業務」「危険又は有害な場所における業務」等あり。

・「断続的労働」とは作業自体が本来間歇（かんげつ）的に行われ作業時間が長く継続することなく中断ししばらくして再び同態様の作業が行われ又中断するように繰返されるもの（寄宿舎の管理人等）をいいます。

・断続的労働の一態様として「宿直又は日直の勤務で断続的な業務」があり、所轄労基署長の許可を受けた場合は、労働時間（32条）の規定にかかわらず労働者を使用することができます。

② 人格権(人格的利益)の尊重—関西電力事件 最高裁平成7年9月5日第三小法廷判決

● 概要

- ・従業員ら(X)は、共産黨員もしくはその同調者であり、従業員で構成する労働組合の労使協調路線に反対する立場をとる存在であった。
- ・会社は、企業防衛という名目でXの監視、調査、孤立化等を進めた。
具体的には、他の従業員らへXとの接触を回避する旨の働きかけ、警察との連携、社内行事からの排除、帰宅後の尾行、ロッカー内の私物の写真撮影等
- ・Xは、会社の内部資料を入手し、自らに対する会社の取り組みを知った。
- ・Xは、会社に対して慰謝料等の支払い、社内報への謝罪文の掲載を求めて、訴えを提起した。
- ・1審、2審ともに会社に慰謝料等の支払いを命じ、最高裁で確定した。

● 解説

会社が大きくなると、様々な思想や信条を持った従業員を抱えることとなります。

多少の違いがあっても、『会社も栄え、従業員も豊かになりましょう』という価値観でつながることができれば問題はないのですが、労使は奪い合う敵対的な関係という思想を持たれると辛いですね。

この事件の背景には安保条約改定があり、これに伴う動乱でこの従業員らが企業秩序を破壊し混乱させる恐れがあると考え、会社は管理を強めました。

これに対し裁判所は、従業員らの勤務状況はおおむね良好で、家庭も円満である状況を踏まえると、企業施設を破壊するとか、過激な運動で企業秩序を破壊したり、機密情報を漏えいする等の行為に及ぶ恐れは認められず、その上で会社の行った行為は自由な人間関係を形成する自由とプライバシーの侵害、名誉棄損にあたり、不法行為であると結論付けました。

今の価値観からすると、社内行事から締め出したり、尾行したりなど、やり過ぎかなと感じますが、不正の疑いがある従業員のロッカーや机を勝手に開けることは現在でもありうるでしょうから、プライバシーの侵害という点で注意が必要です。

会社は、この裁判に約25年も期間を費やし、更に負けてしまった訳ですから経済的な損失も甚大であったと思いますし、この裁判を抱え続けた担当者の社会人生活はどうだったかと考えると切ないものがあります。

そう考えると、社風に合わない人材と縁を切る仕掛けは、企業防衛のために必要ですね。

就業規則をガチガチに作るのも一つの策ですが、人事評価制度で社風に合わない人材を評価しない仕掛けを作り、長く留まらないようにする方が実効度は高いでしょう。

【金ちゃん先生の一言】

「会社は、この裁判に25年も費やししかも負けてしまったのは費用&時間の甚大な損失ですね。プライバシー侵害と言われるやり方では今後益々通用しません。別のやり方が必要です…」

重要改正 確定

令和3年度の地域別最低賃金の改定状況－すべての都道府県で正式に決

令和3年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。令和3年7月中旬に中央最低賃金審議会が示した「令和3年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）」では、ランクを問わず、全国一律で28円引上げの目安が示されましたが、地方最低賃金審議会の判断で、28円を超える引き上げを行う県もありました。発効年月日とともに、最寄りの地域の地域別最低賃金の額をご確認ください。

令和3年度の地域別最低賃金の改定状況の一

□は改定あり(すべての都道府県で改定)

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
		前年度				前年度	
北海道	889	(861)	令和3年10月1日	滋賀	896	(868)	令和3年10月1日
青森	822	(793)	令和3年10月6日	京都	937	(909)	令和3年10月1日
岩手	821	(793)	令和3年10月2日	大阪	992	(964)	令和3年10月1日
宮城	853	(825)	令和3年10月1日	兵庫	928	(900)	令和3年10月1日
秋田	822	(792)	令和3年10月1日	奈良	866	(838)	令和3年10月1日
山形	822	(793)	令和3年10月2日	和歌山	859	(831)	令和3年10月1日
福島	828	(800)	令和3年10月1日	鳥取	821	(792)	令和3年10月6日
茨城	879	(851)	令和3年10月1日	島根	824	(792)	令和3年10月2日
栃木	882	(854)	令和3年10月1日	岡山	862	(834)	令和3年10月2日
群馬	865	(837)	令和3年10月2日	広島	899	(871)	令和3年10月1日
埼玉	956	(928)	令和3年10月1日	山口	857	(829)	令和3年10月1日
千葉	953	(925)	令和3年10月1日	徳島	824	(796)	令和3年10月1日
東京	1,041	(1,013)	令和3年10月1日	香川	848	(820)	令和3年10月1日
神奈川	1,040	(1,012)	令和3年10月1日	愛媛	821	(793)	令和3年10月1日
新潟	859	(831)	令和3年10月1日	高知	820	(792)	令和3年10月2日
富山	877	(849)	令和3年10月1日	福岡	870	(842)	令和3年10月1日
石川	861	(833)	令和3年10月7日	佐賀	821	(792)	令和3年10月6日
福井	858	(830)	令和3年10月1日	長崎	821	(793)	令和3年10月2日
山梨	866	(838)	令和3年10月1日	熊本	821	(793)	令和3年10月1日
長野	877	(849)	令和3年10月1日	大分	822	(792)	令和3年10月6日
岐阜	880	(852)	令和3年10月1日	宮崎	821	(793)	令和3年10月6日
静岡	913	(885)	令和3年10月2日	鹿児島	821	(793)	令和3年10月2日
愛知	955	(927)	令和3年10月1日	沖縄	820	(792)	令和3年10月8日
三重	902	(874)	令和3年10月1日	全国加重平均額	930	(902)	—

注意！ 使用者が地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合、最低賃金法第40条により、50万円以下の罰金に処されます。

要確認

保険者から被保険者に対して被保険者証を直接交付することが可能に (令和3年10月～)

健康保険制度における被保険者証については、保険者から事業主に送付し、事業主から被保険者に交付することが義務付けられていました。しかし、テレワークの普及等に対応した柔軟な事務手続を可能とするため、令和3年10月1日からは、保険者が支障がないと認めるときは、保険者から被保険者に対して被保険者証を直接交付することが認められることになりました（同制度の高齢受給者証等や船員保険制度の被保険者証等についても同様）。

これを受けて、厚生労働省から、「被保険者証等の直接交付に関するQ&A」を掲載した事務連絡がありました。主要なものを紹介します。（次ページへ続く）

豆知識情報

年少者、妊産婦等 ③年少者の3、労働時間等に関する制限

年少者に関する制限 c、時間外・休日労働の例外（法60-I、33、41）

次の場合には、満18歳に満たない者に時間外・休日労働をさせることができます。

- ①災害等又は公務のために臨時の必要がある場合
- ②年少者が法41条該当者である場合

.....被保険者証等の直接交付に関するQ & A 主要なものを抜粋.....

Q 被保険者証等の直接交付が認められるのは、保険者が支障がないと認めるときであるが、この「保険者が支障がないと認めるとき」とは、どのような状況を想定しているのか。

A 事務負担や費用、住所地情報の把握等を踏まえた円滑な直接交付事務の実現可能性や、関係者（保険者・事業主・被保険者）間での調整状況等を踏まえ、保険者が支障がないと認める状況を想定している。

Q テレワークの普及等に対応した事務の簡素化を図るため、被保険者証等の返納についても、事業主経由を省略してよいか。

A 省略できない。改正省令による改正後の健康保険法施行規則においても、被保険者が資格を喪失したとき、その保険者に変更があったとき、又はその被扶養者が異動したときは、事業主は遅滞なく被保険者証を回収して保険者に返納しなければならないこととされている。

★ 企業の事務手続が一つ減ることになりますね。しかし、被保険者証等の返納については、これまでどおり企業を経由して行うことになります。この点には注意が必要です。

重要情報

テレワーク等を活用する場合のマイナンバーの取扱い(個人情報保護委員会)

個人情報保護委員会のホームページにおいて、「注意情報」として、「新型コロナウイルス感染症対策として、事業者等においてテレワーク等を活用する場合のマイナンバーの取扱いについて」というQ & A形式の資料が紹介されています。確認しておきましょう。

.....令和3年9月に追加されたQ & A.....

Q テレワーク等により自宅においてマイナンバーを取り扱っても問題ないですか。

A マイナンバーガイドラインの安全管理措置において、「特定個人情報等を取り扱う事務を実施する区域（取扱区域）について、事務取扱担当者等以外の者が特定個人情報等を容易に閲覧等できないよう留意する必要がある」と規定されておりますので、当該措置を適切に講じていれば、自宅において取り扱うことは問題ありません。

このような取扱いが現行の内部規定に抵触するようであれば、規定を見直すなどにより、適切に対応してください。

また、本ガイドラインに加え、当該事業者が遵守すべき法令やガイドライン等がある場合には、当該法令やガイドライン等を所管する団体へ問い合わせるなどにより、適切に対応してください。

なお、担当者が使用するPCや通信環境に十分なセキュリティ措置を施していただくとともに、特定個人情報等が記録された電子媒体等を持ち運ぶ際には、紛失・盗難等を防ぐための方策を講じていただくなど、本ガイドラインで定める漏えい等を防止するための安全管理措置を講ずる必要があることにご留意ください。



★ たとえば、事務取扱担当者が、自宅の一室で、一人でマイナンバーを取り扱う事務を行うといったことであれば問題はなさそうです。しかし、特定個人情報等が記録された電子媒体等を会社から自宅に持ち運ぶのであれば、その際に漏えいのリスクが発生します。また、自宅から、会社の特定個人情報ファイルを取り扱うことのできる情報システムにアクセスする場合でも、通信環境のセキュリティがしっかりしていないと、漏えいのリスクが発生します。

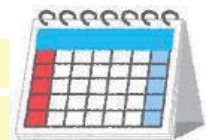
このように、会社でマイナンバーを取り扱うよりもリスクが高くなることが想像されますので、自宅でマイナンバーを取り扱うことを認めるか否かについては、慎重な判断が求められます。

10 / 12

● 9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

11 / 1

- 9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 8月決算法人の確定申告と納税・2022年2月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月～9月分の労災事故について)
- 労働保険料の納付(延納第2期分)



**お仕事
カレンダー
10月**

◆あとがき◆ 今日このあとがきを打ち込んでいて、今年初めて多少なりとも「涼しい」という実感が湧きました。残暑お見舞いの言葉もこのご時世では9月末に送らせては？ と勝手に想う次第です…。それにしても新型コロナ禍のお陰で「金ちゃん先生行状記」が開店休業中。そろそろ再開したいです！