

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



12
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11月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算147号



耳寄り情報1

実務チェックポイント 障害者雇用：障害者週間 12/3-9 に当たり

1. 障害者雇用促進法

(1) 雇用義務制度

事業主に対し、下表の障害者雇用率（法定雇用率）に相当する人数以上の身体障害者・知的障害者・精神障害者の雇用を義務づけています。

区分	雇用率	(障害者を1人以上雇用しなければならない事業主の範囲)
民間企業	2.3%以上	(常用雇用労働者数 43.5人以上)
官公庁・特殊法人	2.6%以上	(同 38.5人以上)
一部の教育委員会	2.5%以上	(同 40.0人以上)

上記（ ）内の事業主は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。

(2) 障害者雇用調整金・障害者雇用納付金制度

障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるという社会連帯責任の理念に立ち、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図る等のために設けられた制度です。

障害者雇用調整金の支給は、法定雇用率を達成している事業主に調整金が支給されます。

障害者雇用納付金の徴収は、法定雇用率未達成の事業主から不足する障害者数に応じて1人につき月額5万円を納付させるものです。

調整金・支給金の対象事業主は、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主です。

(3) 差別の禁止・合理的配慮等

同法では、雇用の分野で障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供義務、相談体制の整備・苦情処理・紛争解決援助等が定められています。

差別の禁止に関する指針では、募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に排除することや障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが差別に当たるとされています。

合理的配慮に関する指針では、募集・採用時に、視覚障害者に募集内容を音声等で提供したり、聴覚障害者に面接を筆談等で行ったりするほか、採用後は、肢体不自由者に机の高さを調節して作業を可能にする工夫を行う等の配慮が示されています。

2. その他障害者に関する主な法律

障害者に関して、次のような法律が制定されています。

- ・障害者総合支援法……障害福祉サービス（介護給付・訓練等給付）、就労支援に関する事業（就労移行支援・就労継続支援・就労定着支援）など
- ・障害者虐待防止法……使用者による障害者虐待（身体的・性的・心理的・経済的等）の防止
- ・障害者優先調達推進法……国等の公機関が物品やサービスを調達する際、障害者就労施設等から優先的・積極的に購入することを推進する

広島中央保健生活協同組合事件 最高裁平成 26 年 10 月 23 日 第一小法廷判決

この事件は、広島中央保健生活協同組合が経営する病院に勤務していた女性従業員が、妊娠がわかった後に身体的負担の少ない業務への転換を希望したところ、希望通りの業務に転換はされたが、転換を機に降格させられたことについて、病院側に対して訴訟を起こして、損害賠償を求めた事件です。

概要 1: 女性従業員は、妊娠前、患者の自宅を訪問してリハビリをする、訪問リハビリ業務に従事しており、訪問リハビリチームの副主任として、月額 9500 円の副主任手当の支給を受けていました。

概要 2: 女性従業員は、妊娠を機に、訪問リハビリ業務よりも病院内でのリハビリ業務のほうが身体的負担が軽いと考え、病院内でのリハビリ業務への配置換えを希望しました。

概要 3: 病院側も女性従業員の配置換えの希望を承諾し、病院内でのリハビリ業務に配置換えしました。

概要 4: その後、病院側は、女性従業員に対して、配置換えにより副主任から降格になることを伝えることを忘れていたなどと説明し、しつこくながらも女性従業員の了解を得て、副主任から降格させました。

概要 5: 女性従業員は、出産後、産休・育休を終えて復職しましたが、病院は復職後も女性従業員を副主任に復帰させませんでした。⇒これらに対して、女性従業員が、妊娠に伴う配置換えを契機に降格させたことは違法であるとして、病院側に損害賠償等を請求したのが本件です。

◆判例について

第 2 審にあたる広島高等裁判所は、降格は適法として女性従業員を敗訴させました。しかし、**最高裁判所は「妊娠中の軽易な業務への転換を契機として女性従業員を降格させる事業主の措置は原則として違法である」とし広島高等裁判所の判決を破棄し再度審理を尽くさせるために事件を同裁判所に差戻しました。**

◆裁判における争点

妊娠を契機に降格処分をすることは、「マタハラ」の典型例になり違法です。しかし、広島中央保健生活協同組合事件では、以下の 2 つの事情がありました。

(1) 女性従業員のほうから身体的負担を軽くするために、事業主に対して、妊娠を機に軽易な業務への転換を希望したこと。

(2) 女性従業員が降格についてしつこくながらも同意していたこと。

このように降格が女性従業員から軽易な業務への転換を希望したことを機になされたものであ、かつ降格について女性従業員の一応の同意を得ていた場合でも降格が違法と判断されるのかが争点となりました。

◆最高裁判所の見解について

上記の争点について、第 2 審の広島高等裁判所は、女性従業員が降格に同意していたことなどを理由に降格は適法と判断していました。しかし、最高裁判所は妊娠による軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は原則として違法であるとした上で、例外的に以下の 2 つの場合に限り適法とした。

(1) 当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき。

(2) 降格の措置をとることなく軽易業務への転換をさせることに支障がある場合であって、降格の措置をとることが、娠を理由とする不利益取り扱いを禁止した法律の趣旨に反しない特段の事情が存在するとき。

そのうえで、最高裁判所は、本件について、以下の(ア)、(イ)の 2 点を指摘しました。

(ア) 降格により、女性従業員は管理職としての地位を失い、管理職手当の支給がなくなるという重大な不利益があること。

(イ) 女性従業員は、降格後の待遇について十分な説明を受けておらず、育児休暇からの復帰後も副主任には復帰できないことも告げられないまま、しつこく承諾したに過ぎないこと。

そして、本件では、女性従業員が降格について一応同意しているが、上記(ア)、(イ)の事情からすると、前記(1)の「自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する」とは言えず、女性従業員の同意を根拠に降格を適法とすることはできないと結論づけました。

そのうえで、さらに審理を尽くす必要があるとして、事件を広島高等裁判所に差し戻しました。

【金ちゃん先生の一言】

『私としては、少なくとも育児休暇から復帰後は副主任に戻すという配慮が必要だったと考えます。』

令和3年の通常国会で育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、段階的に施行されることになっています。今回は、令和4年4月から施行される「雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化」のポイントを紹介します。

雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化のポイント

育児・介護休業法に、次のような規定が設けられました。

□ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務化（令和4年4月施行）

育児休業（令和4年10月からは、出生時育児休業を含みます）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 育児休業に関する研修の実施
- ② 育児休業に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業の取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

※複数の措置を講じることが望ましいとされています。



□ 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し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化（令和4年4月施行）

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業（令和4年10月からは、出生時育児休業を含みます）の制度に関する次の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。なお、取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業に関する制度 ② 育児休業の申し出先 ③ 雇用保険の育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注. ①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

★令和4年4月から、企業に上記のような新たな義務が生じます。社員に対して個別周知をするという義務もありますが、これを履行するためには、企業側が育児休業等の内容を理解しておく必要があります。不安がある場合は、気軽にご相談ください。

電子帳簿保存法が、令和4年1月1日から大幅に改正されます。そもそも「電子帳簿保存法（これに基づく電子帳簿保存制度）」とはなにか？を確認しておきましょう。

電子帳簿保存法とは？／そのメリットは？

●電子帳簿保存法とは？ 各税法で原則紙での保存が義務づけられている帳簿書類について、一定の要件を満たした上で電磁的記録（電子データ）による保存を可能とすること及び電子的に授受した取引情報の保存義務等を定めた法律です。この法律に基づく制度を、電子帳簿保存制度といいます。

電子帳簿保存法では、電磁的記録による保存を大きく次ページの3種類に区分しています。（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

児童に関する制限

a、法定労働時間の制限（法60-II）

「使用者は、児童については、休憩時間を除き、修学時間を通算して1週間について40時間を越えて、労働させてはならない。1週間の各日については、休憩時間を除き、修学時間を通算して1日について7時間を越えて、労働させてはならない。」とされています。

- 区分①**：電子帳簿等保存（電子的に作成した帳簿・書類をデータのまま保存）
例）会計ソフトを使って作成した帳簿をそのままデータで保存
- 区分②**：スキャナ保存（紙で受領・作成した書類を画像データで保存）
例）領収書をスマホで撮影して保存
- 区分③**：電子取引（電子的に授受した取引情報をデータで保存）
例）取引先とデータで請求書・領収書をやりとりした場合の保存

- 電子帳簿保存制度のメリットは？
電子データで保存することで、下記のようなメリットが生まれます。
- ・「紙のファイリングの手間や保存スペースが不要になる」
 - ・「日付や取引先名で検索できるので、探したい書類がすぐに見つかる」
 - ・「経理もテレワークができる」

さらに、「優良な電子帳簿」を使用すれば、所得税の青色申告特別控除でオトクな制度の適用が受けられ、もし、申告漏れがあった場合でも加算税が軽減されます。

★電子帳簿保存法は、たとえば、上記の区分①、区分②について、税務署長の事前承認制度を廃止するなど、より使いやすい制度に生まれ変わります。詳しい内容については、気軽にお声掛けください。

施行待ちの改正

退職金への課税の仕組みが改正されます／国税庁がQ&Aを公表

「所得税法等の一部を改正する法律（令和3年法律第11号）」により、退職所得金額の計算方法が一部改正され、令和4年1月1日から施行されます。今一度、この改正内容を確認しておきましょう。

……………退職金（退職手当等）について、どのような改正が行われたのか？……………

●退職所得金額は、原則として、その年中に支払を受ける退職手当等の収入金額から、その人の勤続年数に応じて計算した退職所得控除額を控除した残額の2分の1に相当する金額とされています。なお、役員等勤続年数が5年以下である人が、その役員等勤続年数に対応する退職手当等として支払を受けるもの（特定役員退職手当等）については、「2分の1課税」を適用しないこととされています。

●令和3年度の税制改正により、短期勤続年数（勤続年数が5年以下）に対応する退職手当等として支払を受けるもので、特定役員退職手当等に該当しないものは「短期退職手当等」とされ、その退職所得金額については、短期退職手当等の収入金額から退職所得控除額を控除した残額が300万円を超える部分については、「2分の1課税」を適用しないこととされました。具体的には、「退職所得金額」を次のように計算します。

- 短期退職手当等の収入金額－退職所得控除額 ≤ 300万円の場合
→ (短期退職手当等の収入金額－退職所得控除額) × 1 / 2
- 短期退職手当等の収入金額－退職所得控除額 > 300万円の場合
→ 150万円 + {短期退職手当等の収入金額－(300万円 + 退職所得控除額)}

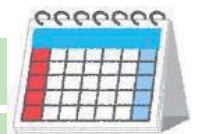


●国税庁のQ&Aでは、この改正の詳細が明らかにされています。

例) Q 令和3年12月31日以前に退職した使用人に対して、令和4年1月1日以後に退職手当等を支払う場合にも、改正後の法令の適用を受けるのでしょうか。

A この改正は、令和4年分以後の所得税について適用することとされており、退職手当等については、その「収入すべきことが確定した日（原則、退職手当等の支給の基因となった退職の日）」が令和4年1月1日以後であれば、改正後の法令が適用されることとなります。したがって、お尋ねの場合は、改正前の法令の適用を受けることとなります。

★2分の1課税の仕組みがある退職所得課税が優遇された制度であるため、定年後の再雇用などで「給与を少なめに支給しておいて、退職時に退職金として支払う」といった手法がとられることもあります。そのようなケースで、退職金の額が多額である場合には、今回の改正により、2分の1課税の恩恵を受けられる範囲が縮小される可能性があります。国税庁のQ&Aの内容など、詳細が気になるときは、気軽にお声掛けください。



お仕事
カレンダー
12月

12/10

● 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2022/1/4

- 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 10月決算法人の確定申告と納税・2022年4月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 2022年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

◆あとがき◆ 理論と実践、OFFJTとOJTの相反する訓練が有りますが、今ゴルフの腕を上げようとプロの指導で取組んでいる私に取って、この2つの過程を幾度も繰り返して切磋琢磨する必要があると痛感する今日この頃です。ここで前者が練習場でのスイング訓練、後者がラウンドレッスンですね。