

人事・労務に役立つ情報満載⇒開業以来毎月継続発行！

# ニュースレター

by 金ちゃん先生



1  
2022

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](mailto:bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2021年12月27日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算148号



## 耳寄り情報1

## — 65歳までの雇用確保～高年齢者雇用安定法（1）

### 1. 高年齢者雇用安定法

高年齢者雇用安定法は少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で経済社会の活力を維持する為働く意欲がある誰もが年齢に関わりなくその能力を十分に発揮できるよう高年齢者が活躍できる環境整備を図る法律です。

### 2. 高年齢者等職業安定対策基本方針

現在の方針（令2厚労省告示350号）は、令和3年から7年までの5年間を対象期間とし、「事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針」において、次のように掲げています。

- (1) 募集・採用に係る年齢制限の禁止、
- (2) 職業能力の開発および向上、
- (3) 作業施設の改善、
- (4) 高年齢者の職域の拡大、
- (5) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進、
- (6) 勤務時間制度の弾力化、
- (7) 事業主の共同の取組みの推進

### 3. 60歳未満の定年禁止（8条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。

### 4. 65歳までの雇用確保措置（9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- (1) 定年の引上げ
- (2) 定年制の廃止
- (3) 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

継続雇用制度の適用者は原則として「定年後も引き続き働きたいと希望する人全員」です。

「再雇用制度」とは、定年で一旦退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度です。

「勤務延長制度」とは、定年で退職とはせず、引き続き雇用する制度です。

賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の事項に留意します（高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針〈平24厚労省告示560号〉の一部抜粋）。

- (1) 年制的要素を重視する制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。
- (2) 継続雇用制度における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。
- (3) 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。
- (4) 継続雇用制度において契約期間を定めるときには、65歳までの雇用確保を義務付ける制度であることに鑑み、65歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- (5) 職業能力評価仕組整備と有効活用で高年齢者の意欲・能力に応じた適正配置と処遇実現に努めること。
- (6) 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲および能力に応じた多様な選択が可能となる制度となるよう努めること。
- (7) 継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

高年齢者雇用確保措置を講ずるに当たっては、高年齢者雇用アドバイザーの活用を図ると良いでしょう。

## 就業規則の法的性質 一秋北バス事件 最高裁昭和43年12月25日大法院判決 ～就業規則の改正無効確認請求事件～

### 概要

従来、定年制の適用がなかった管理職の従業員について、就業規則を変更して満55歳の定年を定め、既に満55歳に達していた従業員に対し退職を命ずる旨の解雇を通知した。

### 判決

新たに定年を定めたことは右従業員の既得権侵害の問題を生ずる余地のないこと、定年制は、人事の刷新、経営の改善等、企業の組織および運営の適正化のために行われるものであって、一般的にいつて、不合理な制度ということとはできず、55歳という定年は、わが国産業界の実情に照らし、かつ、当該会社の一般職種の定年が50歳(※注)と定められていることの比較均衡からいつても、低きに失するものとはいえないこと、本件就業規則条項は、定年に達したことによって自動的に退職するいわゆる「定年退職」制を定めたものではなく、定年に達したことを理由として解雇するいわゆる「定年解雇」制を定めたものと解すべきであり、同条項に基づく解雇は、労基法20条所定の解雇の制限に服すべきものであること、さらに、必ずしも十分とはいえないにしても、再雇用の特則が設けられ、同条項を一律に適用することによって生ずる過酷な結果を緩和するみちが開かれていること、しかも、現に右従業員に対しても、会社から、その解雇後引続き嘱託として採用する旨の再雇用の意思表示がなされており、また、右従業員ら中堅幹部をもって組織する「輪心会」の会員の多くは、本件就業規則条項の制定後、同条項は、後進に道を譲るためのやむをえないものであるとして、これを認めていることから、以上の事実を総合観察すれば、本件就業規則条項は、けっして不合理なものということとはできない。

※現在の法規下では60歳以下の定年制を設けることは許されていない。

### 【金ちゃん先生の一言】

『今から50年余前の判決です。⇒企業側の55歳定年制設定をほぼ全面的に是認した内容ですね…。』

## 金ちゃん先生行状記 ニュースレターを発刊し続けて150回間近です！

『継続は力なり！』という格言がありますが…、徳永金三郎こと金ちゃん先生のちょっとした自慢は…、2009年開業以来12年余にわたり弊所ニュースレターを毎月欠かさず発刊し続けたことです。

恐らく発刊出来ない月が1度でもあると、ずずっと休刊が続出していたのではと推察します。

「読者と弊所を繋ぐニュースレターは飛び交う度に高められ、何時かは社労士情報の伝書鳩の役割を担いたい。」というのが発刊の趣旨ですが、そこまでには至っていないかもしれませんが、微力を尽くして、内容の改善に努める所存です。現状は弊所からの一方通行のきらいがありますので、今後折に触れ、皆様のお便りや遠慮のない叱咤激励のお言葉を切に所望する次第です。

これからも マンネリ打破し 続けるぞ トクナガレター 読んでやもし！

## 施行待ちの改正

# 令和4年4月から段階的にスタート 令和3年の育児・介護休業法等の改正③

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「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」のポイントを紹介します。

### 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和のポイント

有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約により雇用される者）も、一定の要件を満たせば、育児休業および介護休業の対象となりますが、その要件が、次のように改正されます。

#### 改正前

- (育児休業の場合)
- ① 引き続き雇用された期間が1年以上
  - ② 子が1歳6カ月になる日までに契約が満了することが明らかでない
- (介護休業の場合)
- ① 引き続き雇用された期間が1年以上
  - ② 休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6カ月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

#### 改正後

- 育児休業・介護休業ともに、
- ①の要件を撤廃する。  
(②の要件は残す)
- 注。「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件については、無期雇用労働者と同様の取り扱いとする。  
…「引き続き雇用された期間が1年未満の労働者」は、労使協定の締結により除外可能。

★有期雇用労働者について、「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件は削除されました。しかし、「引き続き雇用された期間が1年未満」の労働者は、有期雇用であるか無期雇用であるかを問わず、育児休業・介護休業の労使協定による適用除外の対象となっています。したがって、その適用除外規定（労使協定）があれば、令和4年4月1日以降も、実質的には対象者を改正前と同様とするこ

いづれにしても、就業規則（育児・介護休業規程）を整備する必要があります。ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。

## 施行済みの改正

# 傷病手当金の支給期間の通算化 具体的にはどのように計算するのか？

令和4年1月から、健康保険法等の改正により、傷病手当金の支給期間が通算化されます。この改正について、厚生労働省では、細かな内容まで踏み込んだQ&Aを公表するなど、その周知を図っています。そのQ&Aの気になる部分を抜粋してみます。

**確認** 傷病手当金は、健康保険の被保険者である方が、労災の対象とならない病気やケガ（いわゆる私傷病）で労務不能となって会社を休んだときに、1日当たり、その方の標準報酬月額額の平均額を日額に換算した額の3分の2相当額を支給するものです。支給にあたっては、継続3日間の待期期間が設けられており、これを終えた第4日目から支給が開始されます。

### 傷病手当金の支給期間の通算化について、厚労省のQ&Aから抜粋

- 問 今回の法改正により、傷病手当金の支給期間は、同一の疾病または負傷およびこれにより発した疾病に関して、「その支給を始めた日から通算して1年6か月間」となるが、1年6か月間とは何日間であるのか。
- 答 ○ 初回の申請から3日間の待期期間を経て、支給を始める4日目より、暦に従って1年6か月間の計算を行い、傷病手当金の支給期間を確定する。
- 当該支給期間は、傷病手当金の支給単位で減少し、途中で傷病手当金が支給されない期間（以下「無支給期間」という）がある場合には、当該無支給期間の日数分について支給期間は減少しない。

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 b 深夜業の制限（法61-V、H16厚労告407号）

「使用者は、児童を午後8時から午前5時までの間において使用してはならない。」とされています。ただし、「厚生労働大臣は、必要であると認める場合においては、児童の深夜業の時間帯を地域または期間を限って、午後9時から午前6時までとすることができる。」とされており、演劇の事業に使用される児童が演技を行う業務に従事する場合は、この深夜業の時間帯が適用されます。

児童の区分	就業が禁止される深夜業の時間帯
下記以外の児童	午後8時から午前5時
演劇子役の児童	午後9時から午前6時



問 以下のケースにおいて傷病手当金の申請がなされた場合、傷病手当金の支給期間および支給満了日はどうなるのか。

- 例) ①令和4年3月1日～4月10日 労務不能(支給期間〔待期の3日を除く〕:38日間)  
②令和4年4月11日～4月20日 労務不能(支給期間:10日間)  
③令和4年5月11日～6月10日 労務不能(支給期間:31日間)

答 ○ 上記のケースにおいては、令和4年3月1日から3日までの3日間の待期間を経て、令和4年3月4日が傷病手当金の支給開始日となり、支給期間は令和5年9月3日までの549日間となる。

- ①の支給期間(38日間)後、残りの支給日数は511日、  
②の支給期間(10日間)後、残りの支給日数は501日、  
③の支給期間(31日間)後、残りの支給日数は470日、となる。

○ このように計算していったら、残りの支給日数が0日となる日が支給満了日となる。



★傷病手当金は、社員にとっては、休業中の所得保障となる重要な給付です。企業としても、手続の際に証明をしてあげることがあり、把握しておきたい給付です。さらに細かな取扱い(すでに傷病手当金を受給している場合など)についても、気軽にお尋ねください。

### 要確認

## パワハラ相談が5年前より増えた企業が約4割(経団連の調査)

経団連(日本経済団体連合会)から、「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果(令和3年12月7日)」が公表されました。報道で話題になった部分を中心に、そのポイントを紹介させていただきます。

### .....職場のハラスメント防止に関するアンケート結果のポイント.....

【調査目的】大企業でのパワハラ防止措置の義務化などの施行から1年が経過したことを踏まえ、企業における課題や取組みについて調査し、今後の政策を検討する参考とするとともに、効果的な取組等を広く展開するため。

(調査期間:令和3年9月7日～10月15日/調査対象:経団連会員企業/回答企業数:400社)

#### <調査結果のポイント>

#### ●5年前と比較した相談件数

- ・パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多く、次いで「変わらない」が30.8%
- ・セクシュアルハラスメントに関する相談件数は、「変わらない」が45.3%と最も多く、次いで「減った」が28.8%
- ・その他のハラスメントに関する相談件数は、いずれも「これまで相談なし」が50%超

#### ●ハラスメントの理解促進のための取組み

- ・ハラスメントに関する集合研修の実施が73.5%と最も多く、次いでeラーニング実施が66.5%、事案等の共有が61.8%

#### ●相談しやすい体制の整備等

- ・複数の相談窓口の設置(人事、社外、コンプライアンス、EAP等)が82.5%、次いで、相談窓口の定期的な周知が73.8%、社外の専門機関や専門家の活用が72.3%
- ・企業が相談内容を幅広く受付けている企業は50.3%

★上記は、大企業中心の調査結果ですが、令和4年4月からは、中小企業においてもパワハラ防止措置の義務化が適用されます。ハラスメント対策は、企業規模を問わず、各企業の重要な課題となります。

紹介した調査結果は一例ですが、調査結果を見ると、各企業のハラスメント対策として、やはり研修などが重視されており、相談体制の整備等において社外の専門家を活用するケースも多いようです。この調査結果の詳細も含め、ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。

### お仕事 カレンダー 1月



1/11

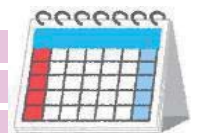
● 12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/20

● 納期特例適用 令和3年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付

1/31

- 12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 11月決算法人の確定申告と納税・翌年5月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働保険料の納付(延納3期分)
- 労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満/令和3年10月～12月分)
- 法定調書の提出(税務署)
- 給与支払報告書の提出(市区町村)



◆あとがき◆ 謹賀新年 今年もどうかよろしくお願いたします。

今年目標の内第一はやはり習い始めたツアープロによるゴルフレッスンの成果を出し、見違えるなー!とゴルフ仲間と言われるように成りたい事です。実際には今の所、スコア的大幅アップには繋がっていませんが、諦めず、基本フォーム実践とコースマネジメント両立へ必死のパッチで頑張ります!