

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



2  
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 [bpazu707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bpazu707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2022年1月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算149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（2）

### 1. 改正高年齢者雇用安定法

高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用確保措置に加え、70歳までの就業確保措置を定めています。就業確保措置は、令和3年4月に施行されました。

### 2. 高年齢者就業確保措置(10条の2)

定年を定めている事業主、または継続雇用制度を導入している事業主は、以下(1)～(5)のいずれかの措置を講じることにより、65歳から70歳までの安定した雇用の確保措置((4)(5)は、過半数労組等の同意を得て、雇用によらない措置＝創業支援等措置)を講ずるよう努めなければなりません。

- (1) 定年の引上げ
- (2) 65歳以上継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)を導入
- (3) 定年制の廃止
- (4) 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- (5) 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

### 3. 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針(厚労省告示 令2・10・30351号)の一部

- (1) 65歳以上継続雇用制度を導入する場合の留意事項
  - ① 65歳以上継続雇用制度を導入する場合において、他の事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、当該他の事業主との間で、当該雇用する高年齢者を当該他の事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結する必要があること。
  - ② 他の事業主において継続して雇用する場合であっても、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容および労働条件とすべきことが望ましいこと。
  - ③ 他の事業主において、継続雇用されることとなる高年齢者の知識・経験・能力に係るニーズがあり、これらが活用される業務があるかについて十分な協議を行った上で、①の契約を締結する必要があること。
  - ④ 心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由または退職事由(年齢に係るものを除く)に該当する場合には、継続雇用しないことができること。
- (2) 創業支援等措置の場合の留意事項
  - ① 前述2.(5)b.に掲げる事業に係る措置を講じようとするときは、事業主は、社会貢献事業を実施する者との間で、当該者が当該措置の対象となる高年齢者に対して当該事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要があること。
  - ② 過半数労組等に対して、創業支援等措置による就業は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、創業支援等措置の実施に関する計画(実施計画)に記載する事項について定めるものであることおよび当該措置を選択する理由を十分に説明すること(実施計画に記載する事項について留意点あり)。
  - ③ 創業支援等措置により導入した制度に基づいて個々の高年齢者と契約を締結する際には、書面により契約を締結すること(就業条件を記載すること)。この際、実施計画に記載した書面を交付すること。契約を継続しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられること。契約を継続しない場合は、事前に適切な予告を行うことが望ましいこと。

## 就業規則の効力と通知 フジ興産事件 最高裁平成15年10月10日第二小法廷判決

## ◆事件の概要

会社は就業規則（旧就業規則）を作成して、従業員代表の同意を得た上で、昭和61年に労働基準監督署に届け出ていました。

その後、平成6年4月からは、旧就業規則を変更した新就業規則を実施することにして、同年6月に従業員代表の同意を得た上で、労働基準監督署に届け出ました。

これと前後して、平成5年9月から平成6年5月までの間に、ある従業員について、得意先の担当者の要望に応じないでトラブルを発生させたり、上司の指示に対して反抗的な態度をとったり、上司に対して暴言を吐いたりする行為が見られました。

そのため、職場秩序を乱したことを理由として、平成6年6月に、新就業規則に基づいて、会社はこの従業員を懲戒解雇しました。しかし、この懲戒解雇をする以前は、この従業員が勤務をする職場には就業規則が備え付けられていませんでした。

そこで、従業員は、懲戒解雇の根拠となる事実が発生した時点においては、就業規則が存在しなかったことから、懲戒解雇の無効を主張して提訴しました。

## ◆最高裁判決の概要

会社が従業員を懲戒処分する時はあらかじめ就業規則に懲戒の種類及び事由を定めていることが必要である。又就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生じるためにはその内容を従業員に周知していることが必要であるとして第1審（大阪地判）及び原審（大阪高判）の会社支持＝懲戒解雇有効の判決を破棄・差し戻した。

## ◆解説

就業規則が拘束力を生じるためには、その就業規則を従業員に周知していることが条件として示されました。

又、懲戒処分をするときは、懲戒の種類と、その事由を定めていなければならないことも示されました。このケースでは就業規則を労働基準監督署に届け出た事実は確認できましたが、就業規則を従業員に周知していたかどうかは確認できませんでした。

就業規則は作成するだけでは不十分で従業員が見たいと思った時にいつでも見られる状態にしておく必要があります。就業規則を職場に備え付けていれば拘束力が生じます。なお、就業規則の内容を従業員に教え込んだりすることまでは求められません。就業規則を職場に備え付けておれば良く、それを見るかどうかは従業員の自己責任です。

## 金ちゃん先生の一言

『就業規則の周知徹底の大原則は外せない事を如実に再認識させた判例ですね。』

## 金ちゃん先生行状記

## JF21

## 21世紀日本フォーラム・忘年会に参加

金ちゃん先生は、師走末に母校豊中高校同期生村上建夫氏が事務局長を務める標記フォーラムに参加しました。

今回のタイトルは「日本人の生き方そして死に方」でした。とてもこのスペースでその内容を伝えられませんが、今後の日本人の進むべき道を皆んなで考えるフォーラムです。

今回は久しぶりに飲食付きの忘年会が開催され、飲み会交流を趣味と嘯く身にとってはこれで無くては！と思いました。～社労士の日常活動はミクロ的で、日本&世界のワイドな動向を論じるマクロの世界を知るのがその参加目的です。～



▲開会の挨拶風景



▲忘年会で乾杯！

## 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④

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10月から施行される「育児休業の見直し（分割取得）」と「出生時育児休業の創設」の概要を紹介します。

#### ……………「育児休業の見直し(分割取得)」と「出生時育児休業の創設」の概要……………

育児休業について、分割取得を可能とする改正が行われます。また、出生時育児休業（産後パパ育休）が創設されます。その概要は次のとおりです。

	育児休業		出生時育児休業 令和4年10月から
	現行	令和4年10月から	
対象期間等	原則子が1歳 (最長2歳)まで		子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能
申出期限	原則1か月前まで		原則休業の2週間前 (一定の場合、1か月前)まで
分割取得	原則分割不可	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)
休業中の 就業	原則就業不可		労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業 することが可能
1歳以降の 延長	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定	育休開始日を柔軟化	
1歳以降の 再取得	再取得不可	特別な事情がある場合に限り 再取得可能	

★次号以降、育児休業の1歳以降の延長、出生時育児休業の休業中の就業を取り上げます。この改正については、就業規則（育児・介護休業規程）の整備が必要となります。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 (支給要領の改正)

### 人材確保等支援助成金(テレワークコース) サービス利用料も助成対象に

良質なテレワーク制度により労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる中小企業事業主を支援するため、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」が設けられています。

この助成金の支給要領が令和3年12月21日付けで改正され、次のように、より利用しやすい助成金となりました。

#### ……………人材確保等支援助成金（テレワークコース）／令和3年12月の改正のポイント……………

#### 改正内容

- テレワーク勤務を、新規に導入する事業主のほか、**試行的に導入している又は試行的に導入していた事業主も対象となります！**

次ページへ続く

## 豆知識情報

### 年少者に関する規程のまとめ

#### 【年少者に関する規程】

- ①戸籍証明書の備付が必要
- ②法定労働時間の特例（週44時間）・休息の特例は適用されない
- ③変形労働時間制は適用されない
- ④36協定による時間外労働・休日労働及び深夜業は適用されない
- ⑤高度プロフェッショナル制度は適用されない
- ⑥非常災害等の規定によって、時間外労働若しくは休日労働をさせ、又は深夜業をさせることはできる
- ⑦農林業、水産・養蚕・畜産、保険衛生業、電話交換業務では深夜業をさせることができる
- ⑧解雇時における帰郷旅費の規定が適用される

## 改正内容（続き）

### ● 次のテレワーク用サービス利用料も助成対象となります！

（対象となる経費は、初期費用：合計5万円（税抜）、利用料合計：35万円（税抜）まで）

- ・ リモートアクセス及びリモートデスクトップサービス
- ・ 仮想デスクトップサービス
- ・ クラウドP B Xサービス
- ・ web 会議等に用いるコミュニケーションサービス
- ・ ウイルス対策及びエンドポイントセキュリティサービス



★具体的な支給要件・支給額、申請方法などについては、気軽にお尋ねください。

## 改正予定

## 令和4年度税制改正の大綱を閣議決定 賃上げに係る税制措置など強化

政府は、令和3年12月下旬、令和4年度税制改正の大綱を閣議決定しました。令和4年度の税制改正の項目には、企業における年末調整に直接大きな影響を及ぼすような改正は含まれていませんが、主に法人課税について、所得拡大促進税制の延長・拡充など、企業を支援するため税制改正が盛り込まれています。

日本商工会議所からは、その内容を中小企業向けに分かりやすくとりまとめた「令和4年度税制改正のポイント」が公表されています。いくつか抜粋して紹介します。

### ……………令和4年度税制改正(大綱)のポイント/日本商工会議所の資料から抜粋……………

#### コロナ禍における事業継続と成長を後押しする税制措置 より

##### 交際費課税特例の延長（2年）

- ▶ 中小法人は①交際費等（※）を800万円まで全額損金算入、②接待飲食費の50%まで損金算入、のどちらかを選択適用
- ※交際費、接待費、機密費その他の費用であって、得意先、仕入先その他事業に関係のある者等に対する、接待、供応、慰安、贈答その他これらに類する行為のための支出が該当
- ※大法人（資本金100億円超の法人は対象外）は②のみ適用可



#### ビジネス変革等の挑戦を後押しする税制措置 より

##### 中小企業向け所得拡大促進税制の延長（1年）・拡充

- ▶ 適用期限を2023年3月末から、2024年3月末に延長
- ▶ 現行制度（給与等支給総額が対前年比**1.5%以上増**で増加額の**15%**を税額控除）を維持し、
  - ・ 給与等支給総額が対前年比**2.5%以上増**で**増加額の30%を税額控除**
  - ・ 教育訓練費が対前年比**10%以上増**で**増加額の10%を税額控除**（上乗せ）を措置（**最大40%の税額控除**）※控除上限は法人税額の20%

従業員の所得拡大や教育訓練による積極的な人材投資を後押し

■ …給与等支給総額が対前年比 <b>1.5%以上</b> 増加の場合
■ …給与等支給総額が対前年比 <b>2.5%以上</b> 増加の場合
■ …教育訓練費が対前年比 <b>10%以上</b> 増加の場合

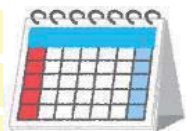


★ここで紹介した内容は、令和3年12月に政府が閣議決定した時点のものです。ほぼ、その内容のとおりに行われるのが通例ですが、今後の国会審議等を踏まえて施策内容が変更される可能性もあります。

改正租税特別措置法等が成立し制度内容が確定しましたら、改めて、正確な情報をお伝えします。

## お仕事 カレンダー 2月

2/10	● 2022年1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2/16	● 2021年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始（～3月15日）
2/28	● 1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
	● 2021年12月決算法人の確定申告と納税・2022年6月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
	● 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
	● じん肺健康管理実施状況報告の提出
	● 固定資産税（都市計画税）第4期分の納付（市区町村の指定日まで）



◆あしがき◆ 「冬来たらば春遠からじ。」と昔から言われていますが…、一昨日は大寒で、流石に肌刺す寒さは身にこたえると実感する今日この頃です。辞典では【大寒】二十四節気の一。1月20日ごろ。このころ、寒さが一年のうちで最も厳しい。と書かれている…。この寒さを耐え、来るべき春の為に精進したい。