

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



発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0881 大阪府豊中市中桜塚 2-13-9

TEL 06-6850-8110 FAX 06-6855-3676(プリンター接続型)

URL <http://www.tokunaga-sr.com> e-mail bpbz707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2022年7月29日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算155号



耳寄り情報1

—募集・採用—

企業には「採用の自由」がありますが、労働者を募集・採用する際には、事業者等に一定の制限を課しています。求める人材の確保には、企業コンプライアンスや公正な採用選考が欠かせません。

1. 募集にあたって

- (1) 労働者の募集を行う者（求人者）は、労働者になろうとする者（求職者）に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない、としています。ハローワークや職業紹介事業者、募集委託者等に求人をする際にも、明示が必要です（職安法5条の3）。当初明示した労働条件を変更する場合は、変更内容を適切に理解できるような方法で明示しなければなりません（平11・11・17労告141号、令和4・3・31厚労告第143号『指針』第3の3）。
- (2) ハローワークや職業紹介事業者は、以下のような求人者からの求人の申込みを受理しないことができる（職安法5条の5）とされていますので、求人者として留意が必要です。
 - ・その内容が法令に違反する求人の申込み
 - ・その内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認められる求人の申込み
 - ・労基法・最賃法・職安法・均等法・育介法・労推法の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者（厚生労働省令で定める場合に限る）からの求人の申込み など。

2. 募集及び採用について

- (1) 募集及び採用についてその性別・その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければなりません（均等法5条・労推法9条）。
「ポジティブアクション」として女性を有利に取り扱うことは、認められる場合があります。
- (2) 募集及び採用をする場合にやむを得ない理由により65歳以下の一定の年齢を下回ることを条件とするときは求職者に対し、当該理由を示さなければなりません（高年齢者雇用安定法20条）。
- (3) 募集及び採用について障害者に対して障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません（障害者雇用促進法34条）。
積極的差別是正措置で障害者を有利に取り扱うことは差別でない。
- (4) 学校卒業見込者の募集・求人申込みを行う事業主は、「青少年雇用情報」を提供するように努めなければなりません。学校卒業見込者やハローワーク・職業紹介事業者等から求めがあった場合は、「青少年雇用情報」を提供しなければなりません（義務）。（若者雇用促進法13条・14条）



3. その他 上記法令の具体的な措置や基本的人権を尊重する採用選考を進めるためには、厚労省冊子や特設サイト「公正な採用選考をめざして」が参考になります。

商大八戸ノ里ドライビングスクール事件 大阪高裁平成5年6月25日判決
就業規則に反する労使慣行が労働契約の内容となることがありますか。⇒あります。

民法92条（任意規定と異なる慣習）は、「法令中の公の秩序に関しない規定と異なる慣習がある場合において、法律行為の当事者がその慣習による意思を有しているものと認められるときは、その慣習に従う。」と規定しており、就業規則に反する労使慣行が同条にいう慣習（事実たる慣習）として認められれば、労働契約の内容となることとなります。問題は、どのような場合に就業規則に反する労使慣行が同条にいう慣習（事実たる慣習）として認められるかですが、当判決は、「民法92条により法的効力のある労使慣行が成立していると認められるためには、同種の行為又は事実が一定の範囲において長期間反復継続して行われていたこと、労使双方が明示的にこれによることを排除・排斥していないことのほか、当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられていることを要し、使用者側においては、当該労働条件についてその内容を決定しうる権限を有している者が、又はその取扱いについて一定の裁量権を有する者が規範意識を有していたことを要するものと解される。そして、その労使慣行が右の要件を充たし、事実たる慣習として法的効力が認められるか否かは、その慣行が形成されてきた経緯と見直しの経緯を踏まえ、当該労使慣行の性質・内容、合理性、労働協約や就業規則との関係（当該慣行がこれらの規定に反するものか、それらを補充するものか）、当該慣行の反復継続性の程度（継続期間、時間的間隔、範囲、人数、回数・頻度）、定着の度合い、労使双方の労働協約や就業規則との関係についての意識、その間の対応等諸般の事情を総合的に考慮して決定すべきものであり、この理は、右の慣行が労使のどちらに有利であるか不利であるかを問わないものと解する。それゆえ、労働協約、就業規則等に矛盾抵触し、これによって定められた事項を改廃するのと同じ結果をもたらす労使慣行が事実たる慣習として成立するためには、その慣行が相当長期間、相当多数回にわたり広く反復継続し、かつ、右慣行についての使用者の規範意識が明確であることが要求されるものといわなければならない。」「したがって、右の要件を充たす場合には、労働協約や就業規則に反する労使慣行が事実たる慣習として認められる場合がありうるのであってこの点において控訴人の主張（長期間反復継続して行われた労働条件等に関する取扱いに基づいて労働契約が成立したとされたことがありうるのは労働協約や就業規則の明文の規定に反しないという範囲に限られるとの主張）は採用することができない。」と判示し同事件の上告審判決である最高裁平成7年3月9日第一小法廷判決は、原審の判断は結論において正当として是認することができるかと判断し上告を棄却しています。 商大八戸ノ里ドライビングスクール事件判決を参考に考えれば就業規則等に反する労使慣行であってもその慣行が相当長期間、相当多数回にわたり広く反復継続しかつ当該労使慣行についての使用者の規範意識が明確である場合は労働契約の内容となるものと考えられます。

金ちゃん先生の一言

労使慣行でも相当長期間多数回反復継続等されれば労働契約になり得る。

金ちゃん先生行状記

～新事務所1階に研修&懇親施設「黄門亭」を特設～



◆弊所は本年4月に同じ豊中市内ですが、西泉丘から駅に近い中桜塚に移転しました。そして皆様との研修&交流施設として所内に左記の「黄門亭」を新設しました。⇒上限8名が座れ大いに交流できます。⇒順次皆様にお声がけしますので、その節には是非ご参加くださいませ。

要確認

70歳までの高年齢者就業確保措置 4社に1社が実施済み(厚労)

令和4年6月下旬、厚生労働省から、「令和3年 高年齢者雇用状況等報告（6月1日現在）」の集計結果が公表されました。集計結果のうち、令和3年4月1日から各企業の努力義務として施行された「70歳までの高年齢者就業確保措置」の実施状況が話題になりました。

.....令和3年高年齢者雇用状況等報告の集計結果／70歳までの高年齢者就業確保措置について.....

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業 → 報告があった全企業中の25.6%

〔確認〕70歳までの高年齢者就業確保措置（令和3年4月1日施行）

定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主または65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く）を導入している事業主は、その雇用する高年齢者について、次の①～⑤に掲げるいずれかの措置を講ずることにより、65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない。

雇用による措置

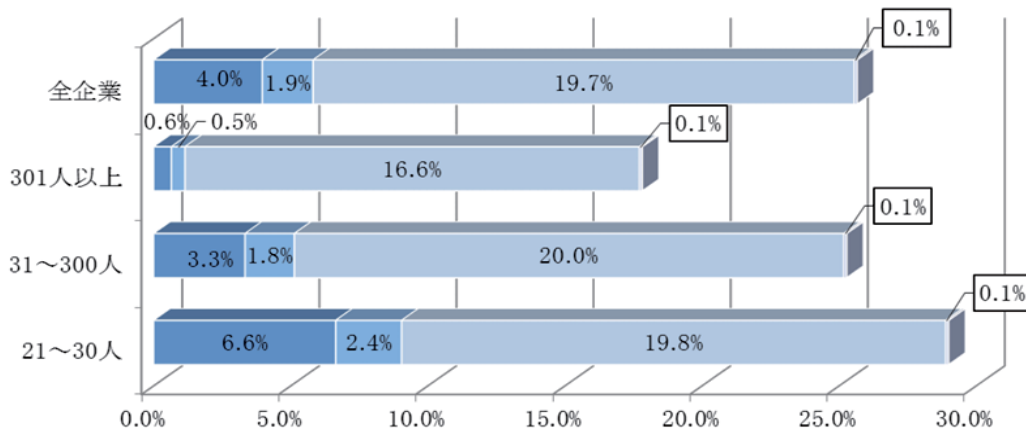
- ① 70歳までの定年の引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

雇用によらない措置（創業支援等措置）

- 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歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

◆ 70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業の内訳 ◆

■ 定年制の廃止 ■ 定年の引上げ ■ 継続雇用制度の導入 ■ 創業支援等措置の導入



★70歳までの高年齢者就業確保措置は、努力義務規定ですが、25.6%（おおむね4社に1社）の企業で実施済みとなっています。これを企業規模別にみると、中小企業では26.2%、大企業では17.8%ということで、特に、人材不足が深刻化している中小企業で実施が進んでいるようです。措置の実施をお考えの場合は、気軽にご相談ください。

施行待ちの改正

短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大 深掘り解説②

令和4年10月から、常時100人を超え500人以下の規模の事業所も「特定適用事業所」とされるため、当該事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、週所定労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上などの要件を満たす者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。その対象となる事業所では、どのような手続きが必要となるのでしょうか？

豆知識情報

妊産婦等 ③労働時間等に関する制限(法66)

使用者は、妊産婦（「妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性」を言います。）が請求した場合には、次のようにしなければなりません。

- ① 1箇月単位の変形労働時間、1年単位の変形労働時間制及び1週間単位の非定型の変形労働時間制を採用している場合であっても、1週間について1週の法定労働時間、1日について1日の法定労働時間を超えて労働させてはならない（「フレックスタイム制度」は、1週又は1日の法定労働時間を超える労働の制限対象となっていない。）
- ② 災害等若しくは公務のために臨時の必要がある場合又は36協定を締結している場合であっても、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。
- ③ 深夜業をさせてはならない。

.....更なる適用拡大の具体的内容②／規模要件に該当した企業における手続きは？.....

通常、特定適用事業所に該当した場合、日本年金機構の事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出ることになります）。

↓ しかし

新たな規模要件に該当し、施行日（令和4年10月1日）から特定適用事業所に該当する場合については、次のように取り扱うこととされています。

令和3年10月から令和4年8月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6か月以上100人を超えたことが確認できる場合は、日本年金機構において対象の適用事業所を特定適用事業所に該当したものと扱い、対象の適用事業所に対して「特定適用事業所該当通知書」を送付するため、特定適用事業所該当届の届出は不要です（法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対して通知書を送付します）。

なお、特定適用事業所となったことに伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、各適用事業所がその者に係る被保険者資格取得届を日本年金機構の事務センター等へ届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者資格取得届については、健康保険組合へ届け出ることになります）。

★上記のように特定適用事業所に該当したことについては、手続きは不要です。逆にいえば、要件に該当していれば、手続きをしなくても、特定適用事業所として取り扱われることになります。

しかし、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合には、被保険者の資格取得に関する手続きが必要となります。不明な点などがあれば、気軽にお尋ねください。

注目のニュース

外食大手 アルバイトの賃金を1分単位で支払い

外食大手の企業が、これまで5分単位で店舗の勤務時間を計算していたところ、令和4年7月1日からは1分単位でその計算をすることにしたと発表し、話題になりました。関係者によると、都内の店舗で働くアルバイトの男性が、全国一般東京東部労働組合に加入し、切り捨てていた時間分の賃金を支払うように会社側に求めていたということです。

勤務時間（労働時間）の計算について、厚生労働省では、次のような説明をしています。



.....高校生等のアルバイトの労働条件の確保について（要請）／割増賃金について よ

1日ごとの労働時間数は分単位で把握・確定しなければならず、割増賃金の計算の際にも、その時間を基に計算する必要があります。

なお、1か月における時間外労働、休日労働及び深夜労働の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げるという端数処理は例外的に認められています。

★当該企業では、過去の2年間について、実際に給与として支払った金額と新管理方式で算出した場合の金額との差額相当額を、在籍する時間給で働く従業員に自主的に支払うことを決定したことも発表しました。今一度、給与計算の処理方法などに不備がないかを確認いただき、不明な点や不安がある場合には、気軽にお声掛けください。

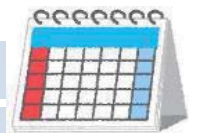


8/10

● 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 9月・12月・翌年3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『金ちゃん先生行状記』で弊所の「黄門亭」特設を紹介しており、研修会とその後の交流懇親会が出来るようにしたもので1階キッチン奥に設けています。⇒目玉は75型液晶テレビ（4K対応）で、テレビ放映視聴のみならず、①パソコン、②書画カメラ、③カラオケが接続でき、研修を行った後、一杯呑みながら大いに交流ができますので是非ご活用ください。