

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



9
2022

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8月26日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算156号



耳寄り情報

—求人等に関する情報の的確な表示—

職業安定法が改正され、労働者の募集を行う際のルールが変わります。

令和4年10月1日施行の改正職業安定法では、求職者が安心して求職活動ができる環境の整備を目的として、求人企業に対して、「求人情報」や「自社に関する報」の的確な表示が義務付けられます。 ・虚偽の表示・誤解を生じさせる表示は禁止。

・求人情報を正確・最新の内容に保つ措置を講じなければなりません。

1. 対象となる情報

広告や連絡手段※を通じて提供される求人情報・求職者情報が幅広く対象となる。

※対象の広告・連絡手段・・・新聞・雑誌・その他の刊行物に掲載する広告、文書の

掲出・頒布、書面、ファックス、ウェブサイト、電子メール・メッセージアプリ・アプリ等

2. 虚偽の表示の禁止

「実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人を掲載する」「『正社員』と謳いながら実際には『アルバイト・パート』の求人であった」「実際の賃金よりも高額な賃金の求人を掲載する」の場合虚偽表示該当の可能性

3. 誤解を生じさせる表示をしないための注意点

虚偽の表示ではなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。例えば求人票において以下のような点に注意します。

- ・「業務内容」の職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称（例：契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する）を用いてはなりません。
- ・「賃金」について、「固定残業代の基礎となる労働時間数等を明示せず基本給に含めて表示する」「モデル収入例を必ず支払われる基本給のように表示する」などしてはなりません。

4. 正確かつ最新の内容に保つ措置

以下の措置を講じるなど、求人情報を正確・最新の内容に保たなければなりません。

- ・募集を終了・内容変更したら、速やかに募集に関する情報の提供を終了・内容を変更する。
(例：自社の採用ウェブサイト等を速やかに更新する) ・求人メディア等の募集情報等提供事業者を活用している場合は、募集の終了や内容変更を反映するよう速やかに依頼する。
- ・いつの時点の求人情報が明らかにする。(例：募集を開始した時点、内容を変更した時点等)
- ・求人メディア等の募集情報等提供事業者から求人情報の訂正・変更を依頼された場合は速やかに対応する。

5. 自社に関する情報

自社に関する情報についても、「上場企業でないにも関わらず、上場企業であると表示する」「実際の業種と異なる業種を記載する」ような表示をしないようにする必要があります。



福島県教組事件「全額払いの原則と調整的相殺」最高裁昭和44年12月18日 第一小法廷判決

● 概要

- ・従業員(X)は、公立学校の教職員であった。
- ・学校はXが職場離脱をしていた期間がある為本来は払わなくてよい勤勉手当を誤って支払った。
- ・学校は、翌月Xに返納を求め、これに応じなければ、翌月給与から減額する旨を通知した。
- ・Xがこれに応じなかったため、学校は通知通り給与から減額した。
- ・Xは、労基法の賃金全額払いの原則に違反するとし、減額分の支払いを求めて提起した。
- ・裁判所は、Xの請求を棄却した。

● 解説

労働基準法では、賃金の支払いについて5つの原則を設けています。

- ① 通貨払い : 賃金は通貨で支払わなければならない
- ② 直接払い : 賃金は、直接労働者に払わなければならない
- ③ 全額払い : 賃金は全額払わなければならない
- ④ 毎月1回以上払い : 賃金は毎月1回以上支払わなければならない
- ⑤ 一定期日払い : 賃金は毎月一定の期日に支払わなければならない

⇒今回の判例は、③について争われました。

全額払いの趣旨は、賃金が生活の糧となっている労働者から、一方的に減額をすることを禁止するものですが、過払い分の精算まで禁止されるのかが争われました。

◆ 判決

判決は、原則として相殺することは許されないが、計算間違い分などを翌月に調整することは、合理的な理由があり、実質的に全額支払いの状態と変わらないし、減額の方法やその額も従業員の生活の安定を脅かすものではないとして、従業員の請求を棄却しました。

◆ コメント

一般の感覚からすると、貰い過ぎたお金は返すのが当たり前で裁判までする感覚は理解できませんが、賃金となると少しややこしいということですし、たとえば1年間間違っただけに払い続けた家族手当をさかのぼって控除する場合は、この判例に当てはめることはできないでしょう。

～普段、何げなくやっているユニフォーム代や社内互助会の会費の控除は、労使協定を締結している場合のみ認められていますので、もし無い場合には速やかに締結しましょう。～

金ちゃん先生の一言

これは返還してもらうのが妥当なるも、最初から誤支払しない事ですね。

適用済み改正

雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和4年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

高年齢雇用継続給付の支給限度額等の変更

【前提】高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が、賃金が低下（60歳時点の賃金の75%未満に低下）した状態で働き続ける場合に支給されます。

同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。



高年齢雇用継続給付の支給限度額

令和4年7月31日の時点：360,584円 → 令和4年8月1日から：364,595円

（補足）その他、下記の _____ の金額も変更

確認 高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

●支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%

●支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額（364,595円）を超えるときは、その支給対象月には支給されない。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額-支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、2,125円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、478,500円を上限とし、79,710円を下限とする。

★なお、同月から、雇用保険の育児休業給付・介護休業給付の上限額なども変更されています。その内容についても、気軽にお尋ねください。

施行待ちの改正

令和3年改正育児・介護休業法に関するQ & Aを更新(厚労)

「令和3年改正育児・介護休業法に関するQ & A」が、令和4年7月下旬に更新されました。たとえば、次のようなQ & Aが追加されています。



「令和3年改正育児・介護休業法に関するQ & A」の更新/追加されたQ & Aの例

Q 出生時育児休業は、年次有給休暇の付与に係る出勤率算定に当たって、出勤したものとみなされますか？

また、出生時育児休業中に部分就業を行う予定であった日について、欠勤した場合や子の看護休暇等の年休の出勤率算定に含まれない休暇を取得した場合についてはどのようにみなされますか？

次ページへ続く

豆知識情報

妊産婦等 ④育児時間(法67)

「生後満1年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。使用者は、育児時間中は、その女性を使用してはならない。」されています。

なお、「生児」については、その女性が出産した子である必要はないと解されています。

A 出生時育児休業は育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業に含まれるため、出生時育児休業をした期間についても、育児休業をした期間と同様に、出勤率の算定に当たり出勤したものとみなされます。

また、出生時育児休業中に部分就業を行う予定であった日について、欠勤した場合や子の看護休暇等の年次有給休暇の付与に係る出勤率算定に当たり出勤したものとみなされない休暇を取得した場合であっても、その日については出生時育児休業期間中であることから、出勤したものとみなされます。

★令和3年改正育児・介護休業法のメインといえる「出生時育児休業の創設」や「育児休業の見直し（分割取得等）」が、令和4年10月から施行されます。いよいよ施行日が近づいてきましたので、今回更新されたQ&Aの内容も確認しておきたいところです。更新後のQ&Aをご覧になりたい場合や、それも踏まえたアドバイスをお求めの場合は、気軽にお声掛けください。

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 少し深掘りしてみます③

令和4年10月から、新たに「特定適用事業所」となる事業所では、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、次の要件に該当する者も、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。

- ・1週間の所定労働時間が20時間以上
- ・月額賃金8万8,000円以上
- ・学生でない

(勤務期間の要件は、通常の労働者と同様、「2か月を超える見込みがある」ことを適用)

今回は、「1週間の所定労働時間が20時間以上」という要件を取り上げます。



.....更なる適用拡大の具体的内容③ / 1週間の所定労働時間が20時間以上と

一般的に問題となるケースを確認しておきましょう。

●所定労働時間が1か月単位で定められている場合

→1か月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。「12」は1年間の月数、「52」は1年間の週数を表しています。12分の52で除す、ということは、52分の12を掛けるということですが、そうすることで、次のような計算を行っていると考えられます。

$$\begin{aligned} &1\text{か月の所定労働時間} \times 12 = 1\text{年間の所定労働時間} \\ &\rightarrow 1\text{年の所定労働時間} \div 52 = 1\text{週間の所定労働時間} \end{aligned}$$

ちなみに、これとは逆に、1週間の所定労働時間を1か月の所定労働時間に換算する場合は、1週間の所定労働時間に12分の52を掛ければよいことになります。1週間の所定労働時間20時間が、1か月で何時間相当かということ、 $20\text{時間} \times 52 \div 12 = 86.66\dots$ で、約87時間となります。

ついでに、少し特殊なケースについても確認しておきましょう。

●夏季休暇等のため夏季の特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等

→当該特定の月以外の通常の月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。



★その他のケースについても、気軽にお尋ねください。なお、雇用保険の適用要件としての「1週間の所定労働時間が20時間以上」の判断についても、ここで取り上げた内容と同様に判断することが行政手引で示されています。したがって、これまでに「1週間の所定労働時間が20時間以上」と判断していた社員については、健康保険・厚生年金保険の適用における「1週間の所定労働時間が20時間以上」という要件も満たしていると考えられます。

お仕事
カレンダー
9月

9/12

● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

● 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 7月決算法人の確定申告と納税・2023年1月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
● 10月・翌年1月・4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◆ 慣例句ではお盆も過ぎたので、もう「残暑お見舞い…」という表現が妥当なのですが、皆さんはそう書かれるか、それとも暑さの実態に沿って「猛暑お見舞い…」と書かれるかご意見を聴いてみたいのです。⇒私は実利派なので後者を取りたいのですが、常識が無い奴という裏声が聴こえて来そうですね…(笑)。それ程地球温暖化が実感されます…。