

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



11  
2022

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

通算158号



〒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](mailto:bpbz707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2022年10月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

## 耳寄り情報

## 一出向

### 1. 出向（在籍型出向）とは

労働者が使用者（出向元）との間の雇用契約に基づく従業員たる身分を保有しながら第三者（出向先）の指揮監督の下に労務を提供する形態です。一般的に、雇用機会の確保や人事交流、経営指導、スキルアップなどを目的として行われます。最近では、新型コロナウイルスによる経済的影響を受けて雇用維持のために行われるケースも見受けられます。



### 2. 労働契約法 14 条の出向（平 24・6・10 基発 0810 第 2 号）

労働法 14 条では、「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする」と定められています。この条文の趣旨は、「出向の権利濫用が争われた裁判例もみられ、また、出向は労務の提供先が変わることから労働者への影響も大きいと考えられることから、権利濫用に該当する出向命令による紛争を防止する必要がある」とし、「出向の命令が権利を濫用したものと認められる場合には無効となることを明らかにするとともに、権利濫用であるか否かを判断するに当たっては出向を命ずる必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情が考慮されることを規定」。

#### (1) 条文中の「出向」とは

いわゆる在籍型出向をいうものであり、使用者（出向元）と出向を命じられた労働者との間の労働契約関係が終了することなく出向を命じられた労働者が出向先に使用されて労働に従事することをいう。

(2) 条文中の「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において」とは労働契約を締結することにより直ちに使用者が出向を命ずることができるものではなくどのような場合に使用者が出向を命ずることができるのかについては個別具体的な事案に応じて判断されるものであること。

### 3. 出向における留意事項

出向を命じる際は、次のような点に留意します。

- (1) 出向先において出向元とは別の時間外・休日労働（36）協定の適用を受けることとなる場合は、出向元と出向先との間において特段の取決めがない限り、出向元における時間外労働の実績にかかわらず出向先の 36 協定で定める範囲内で時間外・休日労働を行わせることができる（平 30・12・28 基発 1228 第 15 号）。
- (2) 性別を理由に配置（業務の配分および権限の付与、出向を含む）について差別的取扱をしてはならない。（均等法 6 条、性差別禁止指針第 2-3 平 18.11.11 雇発 1011002 号、改正令 2.2.10 雇均発 0210 第 2 号）。
- (3) 配置に関し、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当します（障害者差別禁止指針第 3 の 3）。いわゆる「出向」も配置に含まれます（平 27・6・16 職発 0616 第 1 号）。

### 三菱重工長崎造船所事件 『労働時間の概念』 最高裁平成12年3月9日第一小法廷判決 [事案の概要]

(1)従業員は、①午前の始業時刻前に事業所内に入って、②所定の更衣所等において作業服等を装着して準備体操場まで移動し、③午前の始業時刻前に副資材等の受出し及び散水等を行い、④午前の終業時刻後に作業場等から食堂等まで移動し、また更衣所等において作業服等の一部を脱離するなどし、⑤午後の始業時刻前に、食堂等から更衣所等まで移動して作業服等を再び装着し、⑥午後の終業時刻後に作業場等から更衣所等まで移動して作業服等の脱離を行い、⑦手洗い・洗面・入浴を行った後に通勤服を着用し、⑧更衣所等から事業所外に退出していた。

(2)従業員は、所定労働時間外に行われた①～⑧の各行為が労働基準法上の労働時間に該当するとして、会社に対し割増賃金の支払を求めた。 **第一審及び控訴審は労働者の請求を一部認容**

#### [判旨・判決の要約] = 上告棄却 =

(1)労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が**使用者の指揮命令下に置かれたもの**と評価することができるか否かにより客観的に定まる。

(2)作業服等の装着及び更衣所等から準備体操場までの移動は、会社の指揮命令下に置かれたものと評価することができる。また、副資材等の受出し及び散水も同様である。さらに、実作業の終了後も、更衣所等において作業服等の脱離等を終えるまでは、いまだ会社の指揮命令下に置かれているものと評価することができる。

#### [解説・ポイント]

判例の「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」という労働時間の定義は、抽象的過ぎてこの基準で判断することは困難であるといわざるを得ません。そこで、労働時間の判断にあたってはある時間の労働者の過ごし方に使用者の関与の程度と当該過ごし方の業務性が希薄であっても労働時間性を認め、**業務性が強度であれば使用者の関与が希薄であっても労働時間性を認める。**

#### 金ちゃん先生一言

『業務性強度なら使用者関与希薄も労働時間制認知』

#### 金ちゃん先生行状記 「豊陵会親睦ゴルフコンペ参加！」

金ちゃん先生は府立豊中高校OB会の豊陵会役員の義務感で10月初旬に標記コンペに参加しました。

今回は力み過ぎで『参加することに意義あり！？』の結果でした。☹️  
～まだまだ正しいスイングに対し不安定で結果が上下してしまいます。～  
⇒彼はそれでもめげないのが唯一のとり得で、又練習に通っています。  
**頑張って スコア伸びずに やけ酒を あおって翌日 頑張るマンダ**



## 要確認

# 令和4年分の年末調整は昨年と同じ手順

令和4年も残り数か月となり、社員の所得税に関する年末調整の時期を迎えようとしています。国税庁は、9月の末頃に「年末調整がよくわかるページ（令和4年分）」を開設しています。今年の年末調整においては、昨年からの大きな変更はなく、昨年（令和3年分）の年末調整と同じ手順となります。その手順等については、「年末調整がよくわかるページ」でも確認することができます。

.....国税庁の「年末調整がよくわかるページ（令和4年分）」のトップ画面.....

### 【お知らせ】

- 令和4年分の年末調整は昨年（令和3年分）と同じ手順となります。
- 例年、源泉徴収義務者の方向けに送付していましたが「年末調整のしかた」、「給与所得の源泉徴収票等の法定調書の作成と提出の手引」及び「源泉徴収税額表」のパンフレット等に代えて、リーフレットを送付しています。
- 源泉徴収簿を用いた年末調整の計算は、「年末調整計算シート」（Excel）をご利用いただくと大変便利です。  
→ ダウンロードは[こちら](#)
- 税務署主催の年末調整説明会については、実施しておりません。

源泉徴収義務者  
(給与の支払者)の方へ

給与所得者  
(従業員)の方へ

年末調整手続の電子化

チャットボットに相談する

詳しい説明（パンフレット）  
(年末調整・源泉徴収票)

各種様式・記載例  
(年末調整・源泉徴収票)

- ※ 上記の項目部分をクリックすると、該当ページにジャンプします。
- ※ PDFファイルが開けない、印刷できないなどの場合は[こちら](#)をご覧ください

国税庁のHP内にある「年末調整がよくわかるページ」でも手順を確認できます



★年末調整について、不明な点がでてきましたら、気軽にお問い合わせください。

## 調査結果

### 「産後パパ育休の創設」等への中小企業の対応状況は？（日商の調査）

日本商工会議所から「女性、外国人材の活躍に関する調査」の集計結果が公表されました。この調査は、全国の中小企業を対象として、令和4年7月19日～8月10日に実施されたものです（回答があった2,880社の結果を集計）。さまざまな調査が行われていますが、女性の活躍推進について、次の調査結果が注目されています。今夏あたりの状況ですが、ポイントを紹介しておきます。（次ページへ続く）

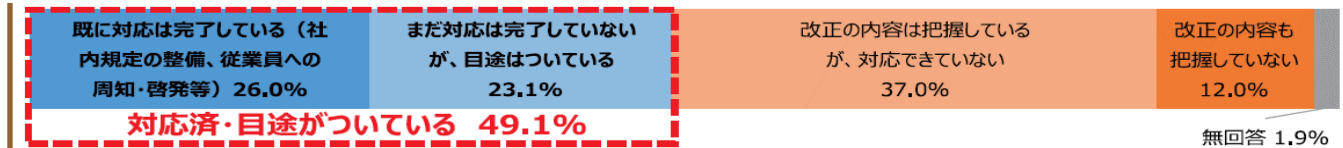
## 豆知識情報

### 年少者、妊産婦等の就業制限 ①年少者の就業制限

坑内労働の就業制限（法63）

「使用者は、満18歳に満たない者を坑内で労働させてはならない。」とされています。

- 令和4年4月より段階的に施行している「改正育児・介護休業法」のうち、同年10月施行の「産後パパ育休の創設」等への対応状況について、「既に対応は完了している（社内規定の整備、従業員への周知・啓発等）」もしくは「対応の目途がついている」と回答した企業の割合は49.1%にとどまる。



- 規模の小さい企業では「対応できていない」「内容も把握していない」と回答する割合が多い。

★「改正育児・介護休業法」は、社内規定（就業規則〔育児・介護休業規程〕など）の整備が必要となります。未対応となっている場合は、気軽にお声掛けください。

### 施行済みの改正

## 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⑤

令和4年10月から、新たに「特定適用事業所」となった事業所では、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方も、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（年収106万円以上）
- ・学生でない
- （勤務期間の要件は、通常の労働者と同様の要件を適用）

今回は、「勤務期間の要件」を取り上げます。

### 更なる適用拡大の具体的内容⑤／勤務期間の要件

- 勤務期間（使用期間）の要件について、改正前後の取り扱いを確認しておきましょう。

#### 改正前

短時間労働者：継続して1年以上使用されることが見込まれない者は適用除外  
→継続して1年以上使用されることが見込まれる場合は要件に該当

通常の労働者：2か月以内の期間を定めて使用される者は適用除外  
→ただし、契約更新などでその定めた期間を超えた場合は、その超えたときから適用

#### 改正後

短時間労働者・通常の労働者に共通：  
2か月以内で定めた期間（1か月、2か月など）を超えて使用されることが見込まれない者は適用除外  
→その定めた期間を超えて使用されることが見込まれる場合（2か月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合）は、当初から適用

- 2か月以内の雇用契約が「更新されることが見込まれる場合」とは、次のいずれかのような場合が該当します。

- ① 就業規則や雇用契約書その他の書面において、その雇用契約が「更新される旨」又は「更新される場合がある旨」が明示されている場合
- ② 同一の事業所において、同様の雇用契約に基づき使用されている者が、契約更新等により最初の雇用契約の期間を超えて使用された実績がある場合

★特に短時間労働者については、勤務期間（使用期間）の要件が大きく変わります。たとえ有期雇用であっても、できる限り健康保険・厚生年金保険を適用しようとする見直しが行われましたので、注意しましょう。今回の適用拡大などに関して、不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

### お仕事 カレンダー 11月

11/10

● 10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

11/15

● 所得税予定納税額の減額申請期限(第2期分のみ)

11/30

● 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
● 9月決算法人の確定申告と納税・2023年3月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)  
● 12月・翌年3月・6月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)  
● 所得税予定納税額の納付(第2期分)



◆あとがき◆ ようやく涼しくなり、短期間ながら①スポーツ、②食欲、③読書の秋 到来です。

読者の皆さんは何れを選択されますか？ 私は肥えているので①を選択します。やることは「あれ」しかありません。古い言葉ですが、『欲しがりません、勝つまでは！？』。