

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



12
2022

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

通算159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

発行日：2022年11月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

耳寄り情報

—解雇制限—

1. 解雇制限 (労基法 19 条 1 項)

次の期間は、解雇してはなりません。

- ① 業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間 + その後 30 日間
- ② 産前産後の女性が労基法 65 条の産前産後休業をする期間 + その後 30 日間

この規定は①②のような期間中は再就職が難しく労働者の生活に脅威をきたすことになる為に定めています。

2. 解雇制限の例外 (労基法 19 条 1 項ただし書き)

解雇制限は、次の場合は適用されません。

- ① 業務上の負傷・疾病について、労基法 75 条の規定によって療養補償を受ける労働者が、療養開始後 3 年を経過しても治癒せず、使用者が同法 81 条の打切補償 (平均賃金の 1200 日分) を支払う場合
- ② 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合

上記①については、労基法 75 条の療養補償を受ける労働者のほか、労災保険の療養補償給付を受ける労働者についても同様に取り扱われます (平 27・6・9 基発 0609 第 4 号)。

上記②の「天災事変その他やむを得ない事由」とは、天災事変のほか、天災事変に準ずる程度の不可抗力によるもので、かつ、突発的な事由を意味し、経営者として必要な措置をとっても通常いかにもし難いような状況にある場合を意味すると解されています。また、「事業の継続が不可能になる」とは、事業の全部または大部分の継続が不可能になった場合を意味すると解されています。

3. その他

上記 2②の場合は、その事由について労働基準監督署長の認定を受けなければなりません (労基法 19 条 2 項)。認定は、「解雇制限除外認定申請書 (様式第 2 号)」を解雇する前に所轄の労働基準監督 署に提出することにより行います。有期労働契約において、労働契約の更新がなく期間満了となる場合は、上記 1 ①②の期間中であっても満了とともに労働契約は終了するため、原則として解雇制限は適用されません。定年退職の場合も同様です。(昭 63・3・14 基発 150 号)。労基法 19 条のほか労働関係諸法令により解雇等の不利益な取扱は禁止。例えば「国籍・信条・社会的身分 (労基法 3 条)、性別・婚姻・妊娠・妊娠・出産等 (均等法 5 条、9 条) 等の差別禁止事由」、「育児介護休業法の申出 (育介法 10 条)」等の法律上の権利行使、「労基法違反の申告 (労基法 104 条)、公益通報をしたこと (公益通報者保護法 5 条)」等の違反申告が挙げられます。又労働協約や就業規則において解雇の制限を加える規定が有る場合、それに従います。



事件の概要 大星ビル管理事件 最高裁平成14年2月28日第一小法廷判決

ビル管理会社の従業員が会社が受託したそれぞれのビルに配属されビルの設備の運転や点検、整備、ビル内の巡回監視等の業務に従事していた。その中で毎月数回、午前9時から翌朝9時までの24時間勤務をすることがあり、その間に合計2時間の休憩時間と連続8時間の仮眠時間が与えられていた。但しこの仮眠時間中はビルの仮眠室で待機をして、警報が鳴ったりしたときは直ちに所定の作業を行うこととされていた。24時間勤務の仮眠時間中に突発的な作業を行ったときは就業規則に基づいて、会社はその時間に対して時間外勤務手当や深夜就業手当を支給していた。しかし、仮眠時間中に作業を行わなかったときは1回につき、2,300円の泊まり勤務手当を支給するだけで、時間外勤務手当や深夜就業手当を支給していなかった。そこで、従業員が仮眠時間中に作業を行ったかどうかにかかわらず、仮眠時間の全てが労働時間であるとして仮眠時間に対する時間外勤務手当と深夜就業手当の支払いを求めて提訴した。

判決の概要

労働基準法第32条の労働時間とは、従業員が会社の指揮命令下に置かれている時間を言う。作業に従事していない仮眠時間が、労働基準法上の労働時間に該当するか否かは、従業員が会社の指揮命令下に置かれていたものと評価できるか否かによって客観的に定まるものである。そして、従業員が作業に従事していないというだけでは、会社の指揮命令下に置かれていないものと評価することはできず、従業員が会社の指揮命令下に置かれていないものと評価するためには、その時間に従業員が労働から離れることを保障されていなければならない。

したがって、作業に従事していない仮眠時間であっても、労働から離れることが保障されていない場合は、労働基準法上の労働時間に当たると言うべきである。

また、仮眠時間に労働契約上の役務の提供が義務付けられている場合は、労働から離れることが保障されているとは言えず、従業員は会社の指揮命令下に置かれているものと評価できる。そこで、本件の仮眠時間については、仮眠室での待機と警報が鳴ったりしたときは直ちに所定の作業を行うことが労働契約上義務付けられていた。所定の作業は、その必要が生じた場合に限られるとしても、その必要が生じることが皆無に等しい等、実質的に義務付けがないと認めることができるような事情もない。以上より、本件仮眠時間は、全体として労働から離れることが保障されているとは言えず労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価できる。したがって、本件仮眠時間は、作業に従事していない仮眠時間も含めて会社の指揮命令下に置かれているものであり、労働基準法上の労働時間に当たると言うべきである。

本件仮眠時間は労働基準法上の労働時間に当たするため、法定時間外労働及び深夜労働に対して会社は労働基準法第37条に基づいて、時間外割増賃金、深夜割増賃金を支払う義務がある。

重要施策

新たな総合経済対策を決定 物価高騰・賃上げへの取組などが柱

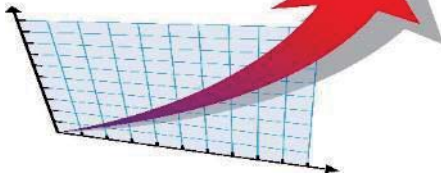
政府は、令和4年10月下旬の臨時閣議で、新たな総合経済対策（物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策）を決定しました。財政支出が約39兆円、事業規模が約72兆円の大型の総合経済対策で、今後、その裏付けとなる令和4年度第2次補正予算が編成されることとなります。そのポイントをチェックおきましょう。

.....「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」のポイント.....

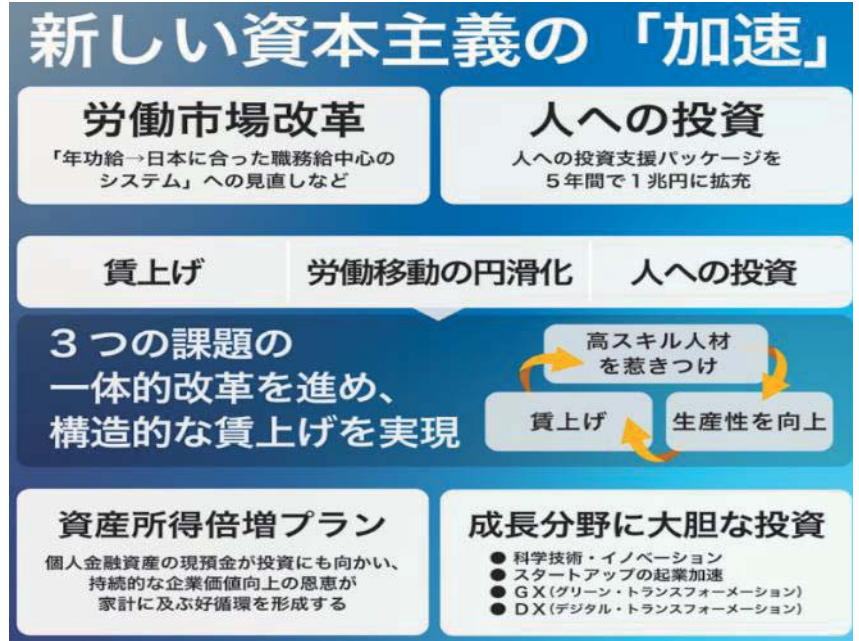
<全体像>

今回の経済対策は、世界経済の減速リスクを十分視野に入れながら、足下の物価高騰など経済情勢の変化に切れ目なく対応し、新しい資本主義の加速により日本経済を再生することを目的とした、次の4つを柱とする総合的な経済対策です。

- ①物価高騰・賃上げへの取組
- ②円安を活かした地域の「稼ぐ力」の回復・強化
- ③「新しい資本主義」の加速
- ④国民の安全・安心の確保



<特に企業実務との関連が深そうな対策／ ③の「新しい資本主義」の加速について>



★上記の図の内容について、岸田総理が次のように説明しています。

- ▶（構造的な賃上げについて）賃上げ、労働移動、人への投資の一体改革を進めていく。このため、新しい資本主義の第1の柱である人への投資を抜本強化し、5年間で1兆円の大型のパッケージにより、正規化、転職、リスクリング、すなわち成長分野に移動するための学び直しを支援する。
- ▶（資産所得倍増プランについて）同時に、NISA（少額投資非課税制度）、iDeCo（個人型確定拠出年金）を拡充し資産運用収入の倍増を目指す。★これら対策がどのように具体化されるか？動向に注目です。

要確認

政府が新型コロナと季節性インフルの同時流行への備えを呼びかけ

政府は、今夏にオーストラリアで新型コロナウイルス感染症と季節性インフルエンザの同時流行が発生したことから、わが国でも同時流行についての備えを呼びかけています。

企業・団体に対しては、「同時流行対策リーフレットの周知」及び「医療機関・保健所からの証明書等の取得に対する配慮」について、協力依頼も行われています。

ここでは、「証明書等の取得に対する配慮」の内容を確認しておきましょう。

(次ページへ続く)

.....女性、外国人材の活躍に関する調査（日商）／「産後パパ育休の創設」等への対応状況.....

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

危険有害業務の就業制限（法62、則34の3-I）

使用者は、満18歳に満たない者を、一定の危険な業務に就かせ、又は一定の重量物を取り扱う業務に就かせてはなりません。また、満18歳に満たない者を、毒劇薬、爆発物等を取り扱う業務や、安全、衛生又は福祉に有害な場所における一定の業務に就かせてはなりません。ただし、都道府県労働局長の許可を受けた使用者は、認定職業訓練生に技能を習得させるために必要があるときは、これらの業務に就かせることができます。

.....政府からの協力依頼「医療機関・保健所からの証明書等の取得に対する配慮」.....

同時流行の状況によっては、多くの発熱患者が生じる可能性があることから、発熱外来のひっ迫等を回避するため、医療機関・保健所からの証明書等の取得について、以下のとおり配慮をお願いしたい。

(1) 新型コロナウイルスについて

- ① 従業員等が感染し、自宅等で療養を開始する際、当該従業員等から、医療機関や保健所が発行する検査の結果を証明する書類を求めないこと。やむを得ず証明を求める必要がある場合であっても、真に必要な限り、医療機関や保健所が発行する書類ではなく、従業員等が自ら撮影した検査の結果を示す画像等で確認いただきたい。
- ② 従業員等が感染し、療養期間が経過した後に改めて検査を受ける必要はないこととされていることを踏まえ、当該従業員等が職場等に復帰する場合、検査陰性の証明書等の提出を求めないこと。当該従業員等が抗原定性検査キットによる検査により療養期間を短縮する場合に、その検査結果を画像等で確認することは差し支えない。
- ③ ④ 略

(2) 季節性インフルエンザについて

- ① 従業員等が季節性インフルエンザに感染し、自宅等で療養を開始する際、当該従業員等から、医療機関が発行する検査の結果を証明する書類や診断書を求めないこと。
- ② 従業員等が季節性インフルエンザに感染し、当該従業員等が職場や学校等に復帰する場合には、医療機関が発行する検査陰性の証明書や治癒証明書等の提出を求めないこと。

★企業・団体に対し政府から協力依頼があった内容について、詳しく知りたいときは、お声掛けください。

税制改正

令和5年1月から国外居住親族に係る扶養控除の要件を改正・確認書類が増えることも

源泉所得税関係の改正により、令和5年1月から、扶養控除の対象となる国外居住親族は、扶養親族のうち、次の(1)~(3)のいずれかに該当する者に限られることとされます。

- (1) 年齢 16 歳以上 30 歳未満の者 (2) 年齢 70 歳以上の者
- (3) 年齢 30 歳以上 70 歳未満の者のうち、次の①から③までのいずれかに該当する者
 - ① 留学により国内に住所及び居所を有しなくなった者 ② 障害者
 - ③ その居住者からその年において生活費又は教育費に充てるための支払を 38 万円以上受けている者

この改正に伴い、社員が国外居住親族に係る扶養控除の適用を受けようとするときに、会社が確認しなければならない書類（確認書類）も増えることがあります。

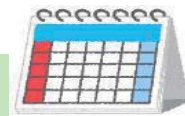
.....扶養控除に係る確認書類（給与等の受給者について）.....

国外居住親族について扶養控除の適用を受けようとする居住者〔社員〕は、次表のとおり、その国外居住親族の年齢等の区分に応じて、該当する全ての確認書類を給与等の支払者〔会社〕に提出又は提示する必要があります。

		扶養控除等申告書等*の提出時に必要な確認書類	年末調整時に必要な確認書類
16 歳以上 30 歳未満又は 70 歳以上		「親族関係書類」	「送金関係書類」
30 歳以上 70 歳未満	① 留学により国内に住所及び居所を有しなくなった者	「親族関係書類」及び「留学ビザ等書類」	「送金関係書類」
	② 障害者	「親族関係書類」	「送金関係書類」
	③ その居住者からその年において生活費又は教育費に充てるための支払を 38 万円以上受けている者	「親族関係書類」	「38 万円送金書類」
	(上記①~③以外の者)	(扶養控除の対象外)	

* 扶養控除等申告書等とは、「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」又は「従たる給与についての扶養控除等（異動）申告書」をいいます。

★なお、この改正に伴い、令和5年分以降の「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」の記載欄の変更なども行われています。詳しい内容については、気軽にお尋ねください。



**お仕事
カレンダー
12月**

12/12	● 11 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2023/1/4	● 11 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 10 月決算法人の確定申告と納税・2023 年 4 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 1 月・4 月・7 月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

◆あとがき◆ 今年の猛暑も大変モウレツでしたが、例の台風一過の後には比較的スムーズに涼しくなり、今では床暖房を入れながらこのあとがきを書いています…。後数日で12月＝師走本当に『少年老い易く学成り難し』を実感します。この瞬間を大切にしたいと思います…。