

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



1
2023

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

通算160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12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

—解雇の予告—

1. 解雇の予告

労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければなりません。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。予告日数は、1日について平均賃金（解雇予告手当）を支払った場合は、その日数を短縮することができます（20条）。

解雇の予告と解雇予告手当を併用する場合、予告日数+解雇予告手当日数分が合計30日以上とすることを必要とします。これは、次の就職口を探すための期間のうち、少なくとも30日（分）は、時間的・金銭的に保障することを規定しています。



2. 解雇の予告の例外

次の場合は、解雇の予告・解雇予告手当の支払いは不要です（20条ただし書き）。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

① 労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合。

これらの場合に該当するとして即時解雇を行うためには、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（20条3項）。

認定申請は、①の場合は「解雇予告除外認定申請書（様式第2号）」「被申請労働者の労働者名簿」「事業場の被害状況について客観的に判断できる資料（罹災証明書・写真等）」を、②の場合は「解雇予告除外認定申請書（様式第3号）」「被申請労働者の労働者名簿」「労働者の責に帰すべき事由が明確となる疎明資料」「就業規則（解雇・懲戒解雇等の該当部分）」「解雇予告日及び解雇日が分かる書面」を各々2部ずつ提出します（個別の事案に応じて追加の資料が必要になる場合があります）。

なお、次の①～④に該当する労働者については、解雇の予告の規定は適用されません（21条）。

- ① 日日雇い入れられる者 ② 試の使用期間中の者
 - ② 2箇月以内の期間を定めて使用される者
 - ③ 季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者
- ※①は1カ月を超えて、②③は所定の期間を超えて、④は14日を超えて、それぞれ引き続き使用されるに至った場合原則どおり解雇の予告が必要です。



3. 解雇の予告と解雇予告手当の支払い

解雇の予告をする場合は解雇日を特定しておかなければなりません。30日は暦日数で計算し、その間に休日等があっても延長しません。解雇予告手当は賃金ではありませんが、解雇の申渡しと同時に、通貨で直接支払わなければなりません

日立製作所武蔵工場事件『時間外労働義務』最高裁 H 3 . 1 1 . 2 8 第一小法廷判決

▽労働契約法第7条（労働契約の内容と就業規則の関係）に関する判例



■（概要）

就業規則に36協定に基づき時間外労働をさせることがある旨の定めがあったが、労働者が残業命令に従わなかったため懲戒解雇した事例で、秋北バス事件の判決の考え方を踏襲し、就業規則は合理的であり労働契約の内容となっており懲戒解雇は権利濫用にも該当せず有効とされた。

★ポイント

1. 上司であるA主任は、同年9月6日、Xに対し、残業をしてトランジスタ製造の歩留りが低下した原因を究明しその推定値を算出し直すように命じたが、Xは右残業命令に従わなかった。
2. 会社は、後日Xに対し、始末書の提出を求めたが、このことにつき、2度にわたり争いが生じ、警備員に付き添われて、ようやく退場した。そこで、会社は、組合の意向も聴取した上で、それに従い、就業規則上の懲戒事由（しばしば懲戒を受けたにもかかわらず、なお悔悟の見込がないとき）に該当するとして、懲戒解雇した。

☆判決

「労働基準法第32条の労働時間を延長して労働させることにつき、使用者が、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等と書面による協定（いわゆる36協定）を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合において、使用者が当該事業場に適用される就業規則に当該36協定の範囲内で一定の業務上の事由があれば労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨定めているときは、就業規則の規定の内容が合理的なものである限り、それが具体的労働契約の内容をなすから、就業規則の規定の適用を受ける労働者は、その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働をする義務を負うものと解するを相当とする（秋北バス事件、電電公社帯広局事件）。」

「会社の時間外労働の具体的な内容は本件36協定によって定められているが、本件36協定は、会社がXら労働者に時間外労働を命ずるについて、その時間を限定し、かつ、（1 納期に完納しないと重大な支障を起すおそれのある場合）ないし（7 その他前各号に準ずる理由のある場合は、実働時間を延長することがある）の事由を必要としているのであるから、**結局、本件就業規則の規定は合理的なものというべきである。**」

金ちゃん先生一言

『本人は不本意かもしれないが、上司の指示に従うべきだったでしょうね。』

令和4年12月初旬、令和4年度第2次補正予算が可決・成立しました。この補正予算の内容は、一般会計の歳出総額が28兆9,222億円。厚生労働省関係では、追加額4兆7,858億円（うち一般会計4兆6,137億円）が計上されており、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ等にも7,444億円が投じられることになりました。たとえば、雇用関係の助成金については、次のような見直しが行われることになりました。

.....物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策に基づく雇用関係の助成金の見直し.....

- 企業内における事業展開等に伴う労働者のスキル習得を支援する「人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）」の創設
- 「キャリアアップ助成金」による非正規雇用労働者の処遇改善
- 「特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）」を活用した就職困難者の人材育成の推進
- 賃金上昇につながるスキルアップを目的とした在籍型出向を支援する「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」の創設
- 賃金上昇を伴う早期再就職を支援する「労働移動支援助成金」の見直し
- 賃金上昇を伴う中高年齢者の中途採用の拡大を支援する「中途採用等支援助成金」の見直し

★雇用関係の助成金については、令和4年12月から雇用調整助成金の特例措置を縮小する（一定の場合を除き、原則的な内容に戻す）こととされ、積極的に物価高の克服、コロナ禍で落ち込んだ経済の再生を目指す方向に舵が切れつつあります。その第一歩といえる見直しが行われました。各助成金の見直しの詳細につきましては、気軽にお尋ねください。

決定済み・
施行待ちの改正

賃金のデジタル払い 令和5年4月から可能に

令和4年11月下旬、いわゆる賃金のデジタル払いを可能とするための「労働基準法施行規則の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第158号）」が公布されました。施行期日は、令和5年4月1日とされています。この改正の概要は、次のとおりです。



.....いわゆる賃金のデジタル払いが可能に 労働基準法施行規則の改正の概要.....

賃金の支払方法については、通貨のほか、労働者の同意を得た場合には、銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への振込み等によることができることとされています。

キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進む中で、資金移動業者の口座への資金移動を給与受取に活用するニーズも一定程度見られることも踏まえ、この度、使用者が、労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払（いわゆる賃金のデジタル払い）ができることとしました。

資金移動業者の指定要件等については、労働政策審議会労働条件分科会において、公労使の代表に議論いただいた上で、定められました。

資金移動業者の指定に係る一定の要件としては、たとえば次のようなものがあります。

- ① 賃金支払に係る口座残高の上限額を100万円以下に設定していること又は100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置を講じていること。
- ② 破綻などにより口座残高の受取が困難となったときに、労働者に口座残高の全額を速やかに弁済することを保証する仕組みを有していること。

(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妊産婦等の就業制限

坑内業務の就業制限（法64の2）

「使用者は、次の①②に掲げる女性を当該①②に定める業務に就かせてはならない。」とされています。

- ①妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性…坑内で行われるすべての業務
- ②①に掲げる女性以外の満18歳以上の女性…坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの

③ 労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰することができない理由により口座残高に損失が生じたときに、その損失を補償する仕組みを有していること。 など

★賃金のデジタル払いは、賃金の支払・受取の選択肢の1つです。会社側は、希望しない労働者に強制してはなりません。あくまでも、社員の同意を得ることが前提の制度となっています。政府の強い要望で実現したのですが、企業としては、メリットとデメリットを見極める必要があるでしょう。実施にあたっての細かな要件などについては、気軽にお尋ねください。

源泉徴収

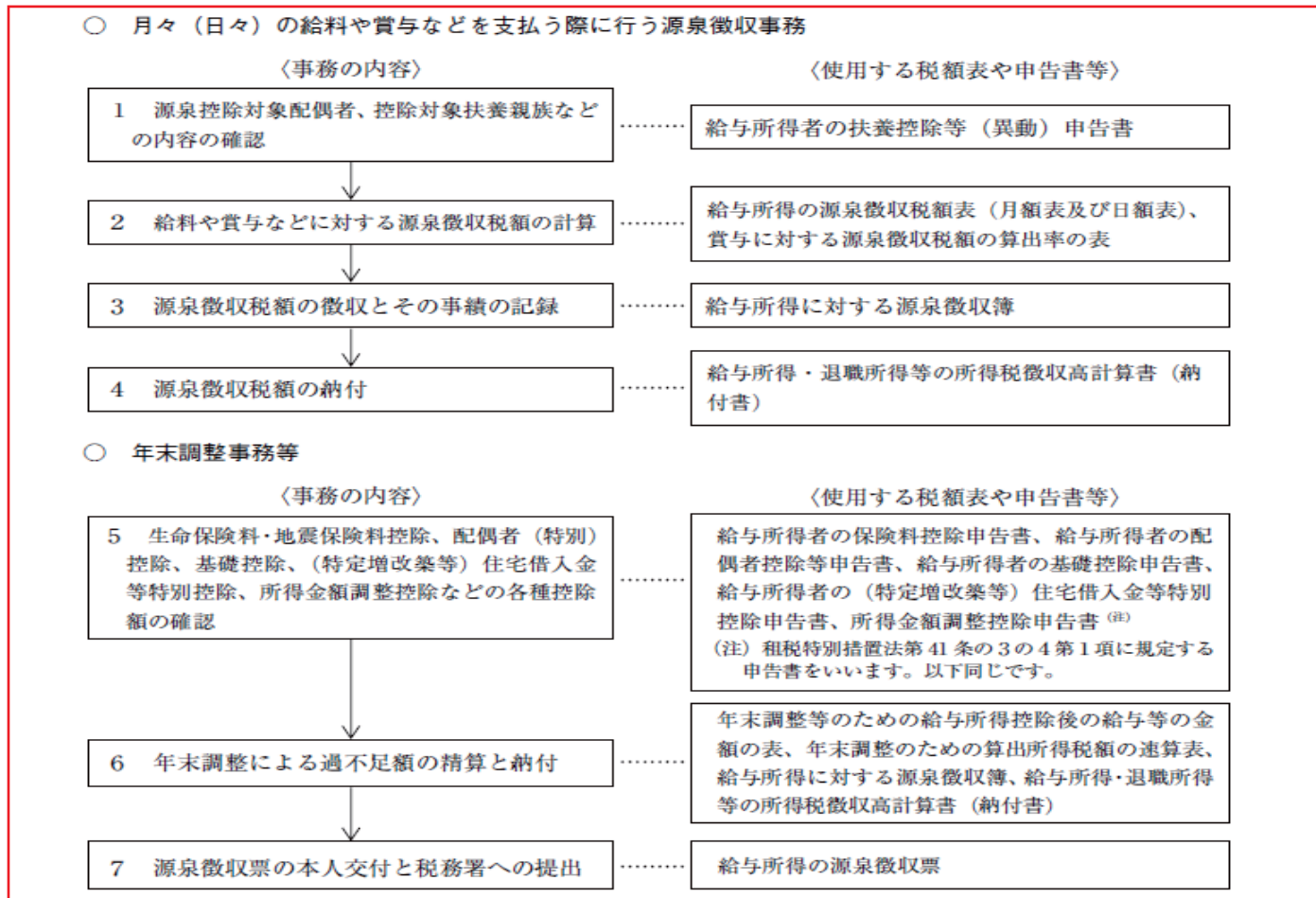
要確認

「令和5年版 源泉徴収のしかた」を公表(国税庁)

国税庁から、「令和5年版 源泉徴収のしかた」が公表されました。これは、会社や商店などで通常行う源泉徴収事務の概要を説明したものです。なかでも、最も重要といえるのは「給与所得の源泉徴収事務」ですが、そのほか、「退職所得の源泉徴収事務」なども取り上げられています。



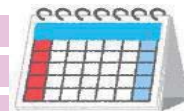
.....「令和5年版 源泉徴収のしかた」／給与所得の源泉徴収事務（基本を確認）.....



★「令和5年版 源泉徴収のしかた」では、上記のような事務（主に「月々の源泉徴収事務」）について、その事務のしかたが、最新の内容で説明されています。令和5年1月からの源泉徴収事務を行う前に、今一度、確認しておきたいところです。詳細につきましては、気軽にお尋ねください。



1/10	● 12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
1/20	● 納期特例適用 令和4年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付
1/31	● 12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
	● 11月決算法人の確定申告と納税・令和5年5月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
	● 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
	● 労働保険料の納付（延納3期分）
	● 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満／令和4年10月～12月）
	● 法定調書の提出（税務署） ● 給与支払報告書の提出（市区町村）



◆あとがき◆ この原稿を書いているのは師走24日、新年は1週間後ですが、恐らくあつという間でしょうね…。年内にすべき業務を早く済ませ、溜まっている書類を片付けすっきりさせたいです…。