

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



4  
2023

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

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

発行日：2023年3月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算163号



## 耳寄り情報1

## —契約期間等—

### 1. 契約期間等（14条）

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（一定のものについては5年）を超える期間について締結してはなりません。5年の「一定のもの」とは、次の①②のいずれかに該当する労働契約です。

- ① 高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る）
- ② 60歳以上の労働者との間に締結される労働契約

### 2. 条文の趣旨と解説

長期労働契約による人身拘束の弊害を排除するために3年（5年）に制限をしています。期間の定めのない労働契約は、いつでも労働者側から解約することができますので、最長期間の定めはありません（高年齢者雇用安定法8条・9条・10条の2により、定年を設ける場合は60歳以上とする必要があり、また、65歳までの雇用確保措置、70歳まで就業機会確保措置があります）。

なお、1年を超える労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除く）を締結した労働者（上記①②の労働者を除く）は、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後は、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。「一定の事業の完了に必要な期間を定める」労働契約とは、その事業が有期事業であることが客観的に明らかで、その事業の終期までの期間を定める契約のことで、例えば、4年間で完了する土木工事において4年間という契約が可能です。

①の高度の専門的知識等とは、博士の学位を有する者、公認会計士・医師など12の資格を有する者、情報処理に関する試験合格者、特許発明者、一定の資格・経験のある者で年間見込賃金額が1,075万円以上であることが確実な者など、厚生労働大臣が定める基準に該当するものをいいます。契約期間の上限を5年とする労働契約を締結できるのは、これら高度の専門的知識を必要とする業務に就く場合に限り、その業務に就いていない場合の契約期間の上限は3年です。

### 3. その他契約期間に関する定め

- ・求人の際には「契約期間」を書面等により明示しなければなりません（職安法5条の3）。
- ・「労働契約の期間」は、書面等による交付で明示する必要があります（労基法15条）。
- ・やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において労働者を解雇することができません（労契法17条1項）。 ・有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮しなければなりません（労契法17条2項）。
- ・有期労働契約が更新され、通算5年を超えると無期転換権が発生します（労契法18条）。



## 【最高裁判例】国・行橋労基署長(テイクロ九州)事件概要 平成 28.7.8 第二小法廷判決

## ■事件の概要

労働者が、業務を一時中断して事業場外で行われた研修生の歓送迎会に途中から参加した後、当該業務を再開するため自動車を運転して事業場に戻る際に、研修生をその住居まで送る途上で発生した交通事故により死亡しました。



その遺族が労働者災害補償保険法に基づく遺族補償給付及び葬祭料の支給を請求したところ、行橋労働基準監督署から、**労働者の死亡は業務上の事由によるものに当たらない**として、これらを支給しない旨の決定(不支給決定)を受けたため、裁判所にその取消しを求めました。

最高裁まで争われた結果、**業務上の事由による災害に当たると判断**され、不支給決定の処分が取り消された事例です。このことから国・行橋労基署長事件と呼称されています。

この裁判での最大の争点は、「**歓送迎会に参加した後に職場に戻る途中**」の行程において「**事業主の支配下**」にあったかどうかという点です。

「事業主の支配下」にあったかどうかは、「**歓送迎会の参加は強制か任意か?**」「**研修生を送る行為は指揮命令に基づくものか?**」という点が判断の分かれ目になりました。

## 争点は歓送迎会の参加は強制か任意か?にある。

## ●労基署の主張

- ・歓送迎会は、研修生との**親睦**を深めることを目的
- ・歓送迎会は**事業場外**で開催され、**アルコール飲料**も供されたものである
- ・労働者がこれに**中途から参加**している
- ・会社の従業員有志によって開催された**私的な会合**である

## ●裁判所の判断

- ・労働者が業務を一時中断して上記歓送迎会に途中から参加した後に事業場に戻るようになったのは、上司から歓送迎会への参加を打診された際に、**業務を理由に断った**にもかかわらず、歓送迎会に参加してほしい旨の**強い意向を示されたため**
- ・歓送迎会は、事業主が事業との関連で子会社から研修生を定期的に受け入れるに当たり、**上司の発案**により、研修生と従業員との親睦を図る目的で開催されてきたものであって、従業員及び研修生の**全員が参加**し、その費用が**事業主の経費から支払われる**などしていた。

## 解説

100%強制参加ではなかったものの、**参加への圧力は強かった状態**という判断です。

## 金ちゃん先生の一言

『**下級と上級で裁判所判断が分かれるのも観点幅の違いですね。**』

決定済み・  
施行前の改正

## 障害者雇用率の引き上げが決定(令和6年4月～)

障害者雇用促進法に関する政省令が改正され、障害者雇用率の引き上げなどや支援策の強化が実施されることが決まりました。ポイントを確認しておきましょう。

### 障害者雇用促進法に関する政省令の改正のポイント

その1 障害者雇用率（障害者の法定雇用率）が段階的に引き上げられます。〔令和6年4月から段階的に施行〕

#### ◆障害者の法定雇用率の段階的な引き上げについて（厚労省の資料より）◆

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	<b>2.5%</b>	⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		<b>40.0人以上</b>		37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

その2 除外率が引き下げられます。〔令和7年4月施行〕

その3 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

- ・精神障害者の算定特例の延長〔令和5年4月施行〕
- ・一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定〔令和6年4月施行〕

その4 障害者雇用のための事業主支援の強化（助成金の新設\*・拡充）を行います。  
\*雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金の新設を予定  
〔令和6年4月施行〕



★非常に重要な改正です。詳しく内容を知りたいときは、気軽にお声掛けください。

特に、新たに「障害者を雇用しなければならない対象事業主」となる可能性がある場合（常時使用する労働者数が40人前後である場合）には、無視することができない改正です。

施行済みの改正

## 「令和5年度の現物給与の価額」が決定

健康保険、船員保険、厚生年金保険及び労働保険においては、現物給与の価額を厚生労働大臣が定めることとされていますが、現物給与の価額をより現在の実態に即したものとするため、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が改正されました。

適用は、本年（令和5年）4月1日からとなります。

⑨ 今回は、住宅で支払われる報酬等に係る現物給与の価額については、改正はありません。



次ページへ続く

## 豆知識情報

### 徒弟の弊害排除(法60)



「使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。」また、「使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない。」とされています。

都道府県名	食事で支払われる報酬等				
	1人1月当たりの 食事の額	1人1日当たりの 食事の額	1人1日当たりの 朝食のみの額	1人1日当たりの 昼食のみの額	1人1日当たりの 夕食のみの額
1 北海道	22,500	750	190	260	300
2 青森	21,900	730	180	260	290
3 岩手	22,200	740	190	260	290
4 宮城	21,900	730	180	260	290
5 秋田	21,900	730	180	260	290
6 山形	23,100	770	190	270	310
7 福島	22,500	750	190	260	300
8 茨城	21,900	730	180	260	290
9 栃木	22,200	740	190	260	290
10 群馬	21,900	730	180	260	290
11 埼玉	22,200	740	190	260	290
12 千葉	22,500	750	190	260	300
13 東京	23,100	770	190	270	310
14 神奈川	22,800	760	190	270	300
15 新潟	22,200	740	190	260	290
16 富山	22,800	760	190	270	300
17 石川	23,100	770	190	270	310

赤字が改正箇所

★本年4月から、一部の都道府県において、食事で支払われる報酬等に係る現物給与の価額が、ところどころ改正されます。現物給与として処理している食事代等がある企業では、改正の有無（改正がある場合はその金額）を必ずチェックしておきましょう。

**要チェック**

**雇用関係助成金ポータルがオープン 電子申請できる助成金の対象が拡大**

厚生労働省から、「雇用関係助成金ポータル」がオープンするとのお知らせがありました。これにより、電子申請できる雇用関係助成金の対象が、令和5年4月から2段階で拡大されます。同省がその周知のために作成したリーフレットのの一部を紹介します。

………雇用関係助成金を電子申請しませんか？（厚労省のリーフレット）の一部………

**雇用関係助成金ポータルで電子申請可能に**

厚生労働省の雇用関係助成金の電子申請を行うページです。

**ステップ 1**

2023(令和5)年4月から、キャリアアップ助成金正社員化コース・トライアル雇用助成金一般トライアルコースの電子申請が開始します。

**ステップ 2**

2023(令和5)年6月から、その他の雇用関係助成金の電子申請が開始します。

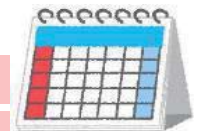
**雇用関係助成金ポータルで電子申請が可能な助成金**

- ① 再就職支援関係の助成金
  - ・労働移動支援助成金
- ② 転職・再就職拡大支援関係の助成金
  - ・中途採用等支援助成金
- ③ 雇入れ関係の助成金
  - ・トライアル雇用助成金（一般トライアルコースは4月から）
  - ・地域雇用開発助成金
- ④ 雇用環境の整備関係等の助成金
  - ・人材確保等支援助成金
  - ・通年雇用助成金
  - ・キャリアアップ助成金（正社員化コースは4月から）
- ⑤ 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金
  - ・両立支援等助成金
- ⑥ 人材開発関係の助成金
  - ・人材開発支援助成金（事業展開等リスケリング支援コースを除く）

④ 電子申請には「GビズID」の申請・取得が必要です。（事業主が社会保険労務士や弁護士等の代理人に電子申請を依頼する場合も「GビズID」の申請・取得が必要です。）

〈補足〉紙での申請や、既に実施されている他の電子申請（雇用調整助成金・産業雇用安定助成金の電子申請、特定求職者雇用開発助成金の電子申請）も引き続き利用できます。

★今回の「電子申請できる雇用関係助成金の対象の拡大」は、社会保険労務士による申請にも対応しています。必要であればお声掛けください。



**お仕事  
カレンダー  
4月**



4/10	● 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
4/17	● 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出期限
5/1	● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 労働者死傷病報告（1月～3月分）の提出期限

◆あとかぎ◆ この欄ではつつい業務ではないゴルフ談義になって誠に恐縮ですが…。今回も(笑)。金ちゃん先生はゴルフが下手で一旦クラブを置きかけたのですが、気を取り直して最近再挑戦中！  
①クラブを今の時流と自分に合った14本に全面交換、②パワーアップ&正確性向上を狙って正規スイングへ転換、③自己力に合ったコースマネジメント(攻め方)の実践！ でスコアアップを期します！