

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



6
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

発行日：2023年5月29日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算165号



耳寄り情報1

●身近な労働法の解説 — 減給の制裁 —

労基法では制裁処分の「減給」について減給額限度を定めています。今回は「減給の制裁」を解説します。

1. 減給の制裁

労基法 91 条は、「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない」と定めています。



2. 条文の趣旨と解説

労働の結果で発生した賃金債権を減額する場合、その額が大きいと労働者の生活を脅かすことになるため、制限をかけています。

「一回の額が平均賃金の一日分の半額を超えてはならない」とは、1回の事案に対しては、減給の総額が1日分の半額以内でなければならないことを意味します（昭23・9・20基収1789号）。1回の事案について、平均賃金の50%ずつを何日にもわたって減額することはできません。1日に2個の懲戒事由に該当する行為があれば、2個の行為について、それぞれ平均賃金の50%ずつ減額することは労基法上差し支えありません。

「総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない」とは、1賃金支払期に発生した数事案に対する減給の総額が、当該賃金支払期における賃金の総額の10分の1以内でなければならないという意味です（同通達）。もし、これを超えて減給の制裁を行う必要があるときは、その部分の減額は次期の賃金支払期に延ばさなければなりません。1賃金支払期における賃金の総額とは、当該賃金支払期に対して現実に支払われる賃金の総額（欠勤控除で少額となったときはその少額となった賃金総額）で、それを基礎として10%を計算します。

3. その他

- 就業規則の懲戒処分に定める「出勤停止」の期間に対応する賃金カットは、減給の制裁とは関係ありません（昭23・7・3基収2177号）。
- 欠勤・遅刻早退等により勤務しなかった日・時間に対応する賃金カットは、ノーワーク・ノーペイの原則に基づくもので、制裁処分ではありません。遅刻早退の時間に対する賃金額を超える減給は、減給の制裁にあたりません（昭63・3・14基発150号）。
- 就業規則に、懲戒処分を受けた場合は昇給させないと定める欠格条項は、減給の制裁にはあたりません（昭26・3・31基収938号）。
- 賞与についても、減給の制裁は賞与総額の10%までです。ただし、勤務評価による賞与額の決定は可能で、この場合は減給の制裁には該当しません。

国・羽曳野労基署長（通勤災害）事件 大阪高裁平成19.4.18判決



【事案の概要】 第一審は不支給決定の取消し

(1)原告労働者勤務の建材店まで自宅から徒歩で通勤していた。原告労働者の自宅近くに住んでいる義父は障害があり杖なしでの歩行が難しく、原告労働者の妻がほぼ毎日義父宅に通って義父の介助をしていた。また原告労働者も週4日の頻度で勤務終了後に義父宅に立ち寄り、義父の介護をしていた。(2)平成13年2月26日、原告労働者は勤務終了後に義父宅に向かい、介助を行った後自宅に戻るため義父宅を出た。義父宅を出て約15分後、原告労働者は、交差点で原付自転車と衝突し頭蓋骨骨折の傷害を負った。(3)原告労働者は羽曳野労基署長に対して労災保険法に基づき本件事故に関する休業補償給付を請求したが不支給処分を受けた為審査請求を行った。しかし審査請求は棄却され再審査請求も棄却された為国を相手に本件不支給処分の取消しを求めて訴訟を提起した。

【判旨 判決の要約】 控訴棄却

(1)原告労働者の移動は業務の終了により本件事業場から自宅へ最終的に向かうためのものであり、労災保険法7条2項にいう「就業に関し」（業務関連性）の要件を満たすものと認められる。(2)原告労働者の義父宅での介護は通常通勤の途中で行うささいな行為とは言えず、労災保険法7条3項のいう「逸脱」に当たるから同条3項ただし書要件を満たす必要がある。原告労働者の介護行為は「労働者本人又はその家族の衣、食、保健、衛生等家庭生活を営むうえでの必要な行為」というべきであり労災保険規則8条1号所定の「日用品の購入その他これに準ずる行為」に当たる。(3)「合理的な経路」とは事業場と自宅との間を往復する場合に一般に労働者が用いると認められる経路をいい、必ずしも最短距離の唯一の経路を指すものでない。合理的経路が複数ある場合にはその内のどれを労働者が選択しようが自由。徒歩通勤では合理的な経路である限り労働者が道路のいずれの側を通行するかは問わないと解するのが相当。本件交差点全体が合理的な経路と解する。

【解説・ポイント】

通勤災害と認定されるにはまず「通勤による」災害であること（通勤起因性。通勤に通常伴う危険が具体化したものであること）が必要とされます（労災7条1項2号）。労災保険法にいう「通勤」と認められるには「就業に関し」①住居と就業の場所との間の往復、②就業の場所から他の就業の場所への移動、③①に先行又は後続する住居間の移動を合理的な経路及び方法により行う必要がある。これら要件の具体的基準については様々な行政解釈・判例が有る。例えば高山労基署長事件（岐阜地判平成17年4月21日労判894号5頁）は日曜日に自宅から単身赴任先の家へ戻る途中の夫の事故死につき、単身赴任の夫が勤務のため家族がいる自宅から赴任先「社会通念上就業との関連性が認められ通勤の要件を満たしている。赴任先までの移動が最短約3時間半かかることを考慮すると通常は勤務日の前日に移動する」として「週末帰宅型通勤」に当たるなどとして請求を認め、同労基署長の遺族給付金不支給処分決定を取り消しました。

【金ちゃん先生の一言】 『不支給決定が取り消されて良かったですね！』

施行済みの改正・決定済み
施行前の改正

国税庁が「令和5年4月 源泉所得税の改正のあらまし」を公表 気になる改正を紹介

国税庁から、「令和5年4月 源泉所得税の改正のあらまし」が公表されました。これは、令和5年度の税制改正などにより、源泉所得税関係について行われた改正のうち、主要なものを紹介するものです。次のような改正も行われますので、確認しておきましょう。

……………「令和5年4月 源泉所得税の改正のあらまし」から抜粋……………

□ 給与支払明細書及び給与所得の源泉徴収票に記載すべき事項を電磁的方法により提供するための要件である給与等の支払を受ける者の承諾手続について、給与等の支払をする者からその支払を受ける者に対し、「給与等の支払をする者が定める期限までにその承諾をしない旨の回答がないときはその承諾があったものとみなす」旨を通知し、その期限までに回答がなかったときは、その承諾を得たものとみなす方法が加えられています。

【この改正は、令和5年4月1日以後に行う通知について適用】

□ 「給与所得者の扶養控除等申告書」について、その申告書に記載すべき事項がその年の前年の申告内容と異動がない場合には、その記載すべき事項の記載に代えて、その異動がない旨の記載によることとされます。

【この改正は、令和7年1月1日以後に支払を受けるべき給与等について提出する「給与所得者の扶養控除等申告書」について適用】

★国は、行政手続きの電子化を進めており、扶養控除等申告書についても前年と申告内容が同じ場合の記載の省略等、少しずつ企業及び労働者双方の事務負担を減らす方向に改正されています。他の改正事項も確認しておきたい場合は、気軽にお声掛けください。

決定済み
施行前の改正

令和6年4月から裁量労働制の導入・継続に新たな手続きが必要に

裁量労働制について、「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第39号）」や関係告示により改正が行われ、その改正規定が令和6年4月1日から施行・適用されることになりました。厚生労働省からは、その改正内容を周知するためのリーフレットが公表されています。どのような改正が行われるのか、リーフレットから、そのポイントを紹介しておきます。



……………厚労省のリーフレット「裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」より……………

令和6年4月1日以降、新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入するすべての事業場で、必ず、

- 専門業務型裁量労働制の労使協定に次頁*①を追加
- 企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営規程に次頁*②③④を追加後、決議に次頁*①②を追加

して、裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では令和6年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行う必要があります。

（次ページへ続く）

豆知識情報

就業規則の作成及び届出 ②作成及び届出(法89)

「常時10人以上の労働者を使用する使用者は、所定の事項について就業規則を作成し、行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出なければならない。当該事項を変更した場合においても、同様とする。」とされています。

* 追加事項

- ①本人同意を得ること・同意の撤回の手続き
- ②労使委員会に賃金・評価制度を説明すること
- ③労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行うこと
- ④労使委員会は6か月以内ごとに1回開催すること

その他、企画業務型裁量労働制の定期報告の頻度の見直しなども行われます。

★施行・適用は少し先ですが、裁量労働制を導入している場合（導入をお考えの場合）には、早めに確認しておきたいところです。必要であれば、リーフレットなどを交えて説明させていただきます。気軽にお声掛けください。

要確認

新型コロナの感染法上の位置付け変更を理由とするテレワークの廃止は認められるか？

新型コロナの感染症法上の位置付け変更を理由として、企業側が一方的にテレワークを廃止し、出勤を求めてもよいのでしょうか？ この点について、厚生労働省から、対応の考え方を示したリーフレットが公表されました。そのポイントを確認しておきましょう。



……………新型コロナの感染法上の位置付けの変更等に伴うテレワークの取扱いについて……………

新型コロナウイルス感染症について、令和5年5月8日から感染症法上の位置付けが5類感染症へ変更されることや感染状況の変化等により、テレワークを実施していた企業においてテレワークの取扱いを変更する事案も見受けられます。テレワークは、感染症対策だけでなく、ワークライフバランスなど労働者と使用者双方にとって様々なメリットのある働き方であり、その取扱いについては労働者と使用者の間でよく話し合っていくことが望ましいと考えられます。

テレワークについての基本的な考え方

- 雇用契約や就業規則において、労働者が任意にテレワークを実施できることが規定され、労働条件となっているのであれば、その規定に従う必要があり、原則として使用者が一方的にテレワークを廃止し、出社させることはできません。
- テレワークは、労働者と使用者の双方にとって様々なメリットのある制度であることから、その取扱いについては労働者と使用者の間でよく話し合っていくことが望ましいと考えられます。

| 労働者側のメリット | 使用者側のメリット |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減 ・仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化、時間外労働の削減 ・育児や介護と仕事の両立 等 | <ul style="list-style-type: none"> ・業務効率化による生産性の向上 ・育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止 ・遠隔地の優秀な人材の確保 ・オフィスコストの削減 等 |

★雇用契約や就業規則の規定内容次第ですが、基本的には、企業側から一方的にテレワークを廃止し、出社させることはできないということになります。政府の考えは、たとえコロナ禍が過ぎ去ったとしても、テレワークのメリットを今一度見直して、テレワークを定着させ欲しいといったところですね。

その意向も汲み取って、より効果的なテレワークの実施などをお考えの場合は、気軽にご相談ください。

お仕事 カレンダー 6月



| | |
|------|---|
| 6/1 | ● 労働保険の年度更新手続きの受付開始（～7/10） |
| 6/12 | <ul style="list-style-type: none"> ● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ● 納期特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税（2022年12月から2023年5月分）の納付 |
| 6/30 | <ul style="list-style-type: none"> ● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 7月・10月・1月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） |

◆あしがき◆ 昨日は会員先伏尾ゴルフ倶楽部のラウンドに参加しましたが、5月下旬にして晴で最高気温27度と子供時代では考えられない高温で、USA トランプ大統領は否定するも、地球温暖化はまぎれも無い事実ですよ！ ゴルフの調子はようやく上昇傾向ですが、時々乱れを防止したいです！