

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



発行：トクナガ社会保険労務士事務所

通算167号

〒561-0881 大阪府豊中市申桜塚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7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1

●身近な労働法の解説 ―年齢にかかわらず均等な機会の確保―

1. 募集・採用時の年齢制限禁止

労働施策総合推進法9条は、「事業主は、労働者がある能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」と定めています。

2. 条文の趣旨と解説

年齢制限禁止は、個々人の能力、適性を判断して募集・採用することで、一人ひとりにより均等な働く機会が与えられるようにすることを目的としています。労働者の募集および採用の際には、原則として年齢を不問としなければなりません。ハローワークを利用する場合ははじめ、民間の職業

紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や、事業主が自ら募集・採用する場合（ホームページでの直接募集など）を含め、幅広く適用されます。またパート、アルバイト、派遣など雇用の形態を問いません。形式的に求人票を「年齢不問」とすれば良いということではありません。求人票では年齢不問としながらも、書類選考や面接で年齢を理由に応募を断ったり採否を決定したりすることは、法の規定に反します。本人の希望と関係なく、一定年齢以上はパートタイムにするなど、応募者の年齢を理由に雇用形態、職種などの求人条件の変更を行うことはできません。

募集・採用にあたっては、年齢にとらわれない人物本位能力本位で行います。

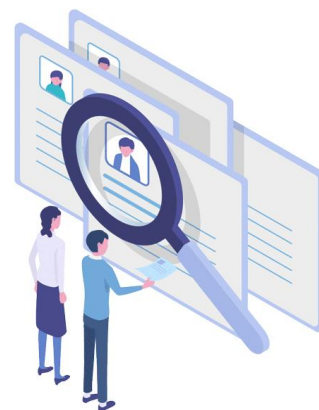
3. 禁止される具体例

以下に示すような理由で年齢制限を設けることは、禁止されています。

- ① ハードな重労働で高齢者には到底無理、40歳以下で募集。
- ② 若者向けの洋服の販売スタッフなので30歳以下で募集。
- ③ 社長が40代、その他のスタッフも30代以下。中高年齢者は業務上指導しづらい。
- ④ PC操作や夜間業務もたくさん。スキルや体力面で、高年齢者は不安。
- ⑤ 幼稚園の送迎バスアシスタント。始業時間は早朝だし、子どもを相手にするので若い人で。
- ⑥ 一定の経験が必要な指導業務だから、50歳以上で募集。（上限ではなく下限年齢の設定）

上記募集例は、募集企業の思い込みによるものです。働きたい人自身が応募の判断ができるよう、具体的な業務内容と必要な能力、職場環境等を明示することも解決策の一つです。

4. その他 違反には罰則はありません。しかし、違反した求人は、ハローワーク・職業紹介事業者等に受理を拒否されることがあります（職安法5条の6）。なお、年齢制限禁止には例外があります。例外については次回に掲載します。



募集中!

電通事件 最高裁平成12年3月24日第二小法廷判決 (健康配慮義務違反)**【読むポイント】**

この判決は、使用者には、職場の労働者の生命及び身体等の安全を保護するよう配慮すべき義務があり（労働契約法5条）、当該義務には、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務（健康配慮義務）は含まれるが、使用者がこの義務に違反し、労働者が精神疾患・自殺に至ったような場合には、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償義務を負うことになると判断しました。

【事案の概要】

- (1) Xは、平成2年4月、大学卒業後にYに採用され、新入社員研修後にラジオ推進部に配属された。Xは、採用時は健康で、性格は明朗快活、素直で責任感があり、完璧主義的であった。Xは業務に意欲的で上司や関係者から好意的に受け入れられていた。
- (2) Yでは残業時間の算定は自己申告制で36協定の上限を超える残業や過少申告が常態化しYもその状況を認識。Xも残業時間を過少申告していたが実際には平成2年8月頃から午前1時～2時頃の帰宅が増え11月頃からその頻度が増して徹夜が生じ平成3年7月頃には徹夜が増え8月24日から3日間長野県へ出張して帰宅後に縊死した。
- (3) Xは、死亡の2か月ほど前には心身共に疲労困憊し、業務遂行中も顔色は悪いなどの異常、死亡当月には言動の異常が見られ、死亡直前の出張時には、Xの上司もその異常に気付いていた。Xの両親は本人の疲労を認識して有給休暇の取得を勧めたが拒まれ、Xの上司も本人に帰宅して睡眠をとるよう指導したが業務調整は行われなかった。
- (4) Xの両親Yを相手方としてYの長時間労働防止措置の懈怠による安全配慮義務違反もしくは不法行為上司による長時間労働防止その他の健康管理措置の懈怠による使用者責任を根拠に損害賠償請求をした。

第一審は請求認容、第二審は過失相殺の類推適用により3割を減額した。

判旨 判決の要約】Yの上告棄却、原判決中Xらの敗訴部分につき破棄差戻し

(1) 使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負担等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負い、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである。

Xの上司には、Xの恒常的な長時間労働と健康状態の悪化を認識しながら、負担軽減措置を採らなかった過失があるとしてYの使用者責任を認めた原審の判断は是認できる。

(2) 損害の公平な分担という損害賠償法の理念に照らし、損害の発生又は拡大に寄与した被害者の性格等の心因的要因を一定の限度で斟酌することができ、過重労働による損害賠償請求でも同様に解し得る。

しかし、企業等に雇用される労働者の性格は多様であり、ある業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れないものでない限り、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等が業務の過重負担に起因して当該労働者に生じた損害の発生又は拡大に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想すべきである。

本件でXの性格はその範囲内だったので、その性格及びそれに基づく業務遂行の態様等を斟酌できない。

金ちゃん先生の一言 「本人が大丈夫と言っても客観的に疲労困憊なら強制的に休ませるべきですね。」

重要

新しい資本主義の加速に向けて 「三位一体の労働市場改革」など(骨太の方針 2023)

令和5年6月中旬に「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」と「経済財政運営と改革の基本方針(骨太の方針) 2023」が閣議決定されました。中心的な政策方針として「新しい資本主義の加速」が掲げられていますが、その柱といえる「三位一体の労働市場改革」などを確認しておきましょう。

.....骨太の方針 2023/新しい資本主義の加速・三位一体の労働市場改革などの概要.....

<三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成など>

□ 三位一体の労働市場改革

- リ・スキリングによる能力向上支援(5年以内に過半を個人経由での給付等)
- 個々の企業の実態に応じた職務給の導入
- 成長分野への労働移動の円滑化(失業給付制度の見直し、モデル就業規則の改正*、退職所得課税制度の見直し等)

という三位一体の労働市場改革を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。

□ 家計所得の増大と分厚い中間層の形成

非正規雇用労働者の処遇改善、最低賃金の引上げ(今年は全国加重平均1,000円の達成を含めて議論、今夏以降1,000円達成後の引上げ方針についても議論等)や地域間格差の是正、適切な価格転嫁・取引適正化、資産運用立国の実現、資産所得倍増プランの実行を行う。

□ 多様な働き方の推進

短時間労働者に対する雇用保険の適用拡大の検討(2028年度までを目途に実施)、働き方改革の一層の推進等を行う。

→これらにより、物価高に打ち勝つ持続的で構造的な賃上げを実現する

★どのような形で具体化されるのか、動向に注目です。なお、上記の*の「モデル就業規則の改正」は、自己都合退職の場合の退職金の減額といった労働慣行の見直しに向けたモデル就業規則の改正を行おうとするものです。そのほか、もう少し詳しく知りたいということがあれば、気軽にお尋ねください。

要確認

標準報酬月額に関する事例集 永年勤続表彰金に関する事例を追加(厚労省)

「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の一部が改正され、当該事例集に、永年勤続表彰金に関する事例が追加されました。社会保険(健康保険・厚生年金保険)における取扱いを確認しておきましょう。



.....(健康保険・厚生年金保険)報酬・賞与の範囲/永年勤続表彰金は含まれるか?.....

<当該事例集・報酬・賞与の範囲について・問3>

問 事業主が長期勤続者に対して支給する金銭、金券又は記念品等(以下「永年勤続表彰金」という)は、「報酬等」に含まれるか?

答 永年勤続表彰金については、企業により様々な形態で支給されるため、その取扱いについては、名称等で判断するのではなく、その内容に基づき判断を行う必要があるが、少なくとも以下の要件(次ページ冒頭に記載)を全て満たすような支給形態であれば、恩恵的に支給されるものとして、原則として「報酬等」に該当しない。ただし、当該要件を一つでも満たさないことをもって、直ちに「報酬等」と判断するのではなく、事業所に対し、当該永年勤続表彰金の性質について十分確認した上で、総合的に判断すること。

(次ページへ続く)

豆知識情報

就業規則の作成及び届出 ④適用範囲(S63.3.14 基発 150号)

同一事業場内において、法3条の均等待遇規定に違反しない限りにおいて、本則となる就業規則(正社員の就業規則など)とは別に、一部の労働者についてのみ適用される就業規則(パート社員の就業規則など)を作成することは差し支えありません。

≪永年勤続表彰金における判断要件（すべて満たす場合は「報酬等」に該当しない）≫



① 表彰の目的

企業の福利厚生施策又は長期勤続の奨励策として実施するもの。なお、支給に併せてリフレッシュ休暇が付与されるような場合は、より福利厚生としての側面が強いと判断される。

② 表彰の基準

勤続年数のみを要件として一律に支給されるもの。

③ 支給の形態

社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えていないものであって、表彰の間隔が概ね5年以上のもの。

★「長期勤続者に対して支給する金銭、金券又は記念品等」については、労働保険や税制上の取り扱いも、それぞれ定められていますので、それらも合わせて確認しておくといかもしれません。必要であれば、気軽にお声掛けください。

決定済み
施行前の改正

障害者雇用促進法等の改正 令和6年4月1日施行分のポイント

障害者雇用促進法と関連政省令が、令和6年4月1日を施行日として改正されることが決まっています。企業実務に影響を及ぼす改正が含まれていますので、確認しておきましょう。

.....障害者雇用促進法等の改正／令和6年4月1日施行分のポイント

□ 障害者雇用率の引き上げ

次のように引き上げられます（一般の民間企業に適用される率・人数のみ紹介）

区 分	改正前	改正後	
	～令和6年3月	令和6年4月～令和8年6月	令和8年7月～
障害者雇用率	2.3%	<u>2.5%</u>	2.7%
障害者を雇用しなければならない事業主の範囲（常時雇用労働者数が右の人数以上の事業主）*	43.5人	<u>40人</u>	37.5人



*当該事業主については、次の①及び②の義務・努力義務が生じます。

- ① 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（義務）
- ② 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）

□ 週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度の身体・知的障害者、精神障害者の算定特例

障害特性により長時間の勤務が困難な障害者の方の雇用機会の拡大を図る観点から、**特に短い時間（週所定労働時間が10時間以上20時間未満）で働く重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者**の方を雇用した場合、特例的な取扱いとして、実雇用率上、**1人をもって0.5人と算定**することとされます。

③ 週10時間以上20時間未満で働く障害者を雇用する事業主に対して支給している特例給付金は、令和6年4月1日をもって廃止となります。

□ その他

「障害者雇用調整金・報奨金の支給方法の見直し」、「障害者雇用納付金に係る助成金の新設・拡充等」などが行われます。

★たとえば、障害者の雇用義務が1人以上とされる事業主（令和6年4月～令和8年6月の間は、常時雇用労働者数40人以上80人未満の事業主）が、週所定労働時間10時間の精神障害者を2人雇用することとした場合、障害者雇用率を満たすこととなります（0.5人×2＝1人以上）。改正の詳細については、気軽にお尋ねください。

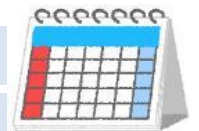


8/10

- 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）



◆あつがき◆ 今回はマイナンバー制度について一言申し上げます。今日の毎日新聞で識者2人が今の政府の方針に大きい警鐘を鳴らしていますが、私も同感です。健康保険証を廃止してマイナンバーカードで行うのも、期限が来たら実行するのは危険ですね。あらゆる課題や障害事項を洗い出してそれが全て解決してから踏み切るべきですが、私は本来健康保険証はそのまま継続すべきと考えます。