

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



9  
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8月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算168号



## 耳寄り情報1

### ●身近な労働法の解説 ——年齢制限禁止の例外——

#### 1. 募集・採用時の年齢制限禁止の6つの例外事由

| 例外事由                                | 例外となる場合（労働施策総合推進法施行規則1条の3第1項）   |
|-------------------------------------|---|
|                                     | ○認められる事例 ×認められない例   |
| <b>定年を上限</b><br>(例外事由1号)            | 定年年齢を上限として、上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合<br>○定年が60歳の会社が、60歳未満の人を募集<br>×有期契約、求人票上限年齢と実際定年年齢が不一致、下限年齢を付す   |
| <b>法令の規定により年齢制限がある</b><br>(例外事由2号)  | 労働基準法その他の法令の規定により、年齢制限が設けられている場合<br>○18歳以上の人を募集（労働基準法第62条の危険有害業務、警備業法第14条の警備業務）   |
| <b>キャリア形成</b><br>(例外事由3号イ)          | 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合<br>○35歳未満の人を募集（高卒以上・職務経験不問）<br>×有期契約、職務経験を付している、下限年齢を付している  |
| <b>技能・ノウハウの継承</b><br>(例外事由3号ロ)      | 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者が相当程度少ない特定の年齢層（30～49歳のうち特定の5～10歳幅）に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合<br>○電気通信技術者として、30～39歳の人を募集（電気通信技術者は、20～29歳が10人、30～39歳が2人、40～49歳が8人）<br>×特定の年齢層におさまっていない、年齢幅が5～10歳を超えている |
| <b>芸術・芸能の分野</b><br>(例外事由3号ハ)        | 芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合<br>○演劇の子役のため、15歳以下の人を募集<br>×特定の年齢層を対象とした商品やサービスの提供などが目的であり、芸術・芸能の分野に該当しない場合（イベントコンパニオン30歳以下等）  |
| <b>高齢者等の特定年齢層の雇用促進</b><br>(例外事由3号ニ) | 60歳以上の高齢者、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者または特定の年齢層の雇用を促進する政策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる人に限定して募集・採用する場合<br>○60歳以上の人を募集<br>×60歳以上を募集・採用する際に上限年齢を付している（60～70歳等）  |

## 大石塗装・鹿島建設事件 最高裁昭和 55 年 12 月 18 日第一小法廷判決

請負契約の元請企業は、直接の労働契約関係にはない下請企業の労働者に対しても安全配慮義務があると判断した判例。

## 【事件の概要】

- (1)亡くなった労働者は、Y社に塗装工として雇用され、鉄骨塗装作業に従事していた。当該業務は、Y1社がY2社より下請けしたものであった。
- (2)右労働者は、命綱を外している最中に足を踏み外し、地上に墜落して死亡した。
- (3)亡くなった労働者の遺族Xらは、Y1社及びY2社に対して、労働契約に基づく安全保証義務違反及び不法行為を根拠に損害賠償請求をした。

第一審は請求棄却、控訴審はY1社及びY2社の安全保証義務違反を認めた。ただし、5割の過失相殺を認めた。

Xら遺族は上告し、過失相殺の是非、遅延損害金の始期や遺族固有の慰謝料請求について争った。

## 【判旨 判決の要約】一部棄却、一部破棄自判

- (1)亡き労働者には本件損害の発生につき少なくとも5割の割合をもって過失があると認められる旨の原審の判断は是認することができる。
- (2)債務不履行に基づく損害賠償債務は期限の定めのない債務であり、民法412条3項によりその債務者は債権者から履行の請求を受けた時にはじめて遅滞に陥る。
- (3)亡き労働者とY1社らとの雇用契約ないしこれに準ずる法律関係の当事者でない遺族Xらが雇用契約ないしこれに準ずる法律関係上の債務不履行により固有の慰謝料請求権を取得するものとは解しがたいから、遺族Xらは慰謝料請求権を取得しない。

**金ちゃん先生の一言** 『下請企業従業員にも元請企業の安全配慮義務を課した画期的事例ですね！』

## 金ちゃん先生行状記 『21世紀日本フォーラム』に前日銀黒田総裁登場！

時々このコーナーで紹介している標記フォーラム(世界の政治&経済情勢を論じる会)が8月某日、京都河原町の老舗三木半旅館で行われ、今回は何と前日銀総裁の黒田東彦先生はるひこが講師で登壇されるとの事で、金ちゃん先生もどんな方か聴いてみたいとのことで出席しました。超有名人の登場で100人規模の来場者が有り、熱気ムンムンでした…。

本来は複数の講師で、フォーラムタイトルも『これからの日本』でしたが、翌日掲載の読売新聞朝刊では「世界経済の分断化と日本の将来」のテーマであたかも黒田先生の単独講演と見間違う程の紹介でした。

冒頭ソプラノ歌手の有田輝子さんによるオペラ歌唱が有り、複数の講師の講演の締めくくりとして黒田先生のお話が有りました。

～懇親会では同先生を囲む記念撮影等アイドル歌手並みでした！？～  
⇒同フォーラム事務局長 村上建夫 電話 06-6624-1020(年3回開催)



適用済み改正

## 雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和5年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

### 高年齢雇用継続給付の支給限度額等の変更

#### 【前提】高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が、賃金が低下（60歳時点の賃金の75%未満に低下）した状態で働き続ける場合に支給されます。

同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。



#### <高年齢雇用継続給付の支給限度額>

令和5年7月31日の時点：364,595円 → 令和5年8月1日から：370,452円

〈補足〉その他、下記の\_\_\_\_\_の金額も変更

#### 確認 高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額（370,452円）を超えるときは、その支給対象月には支給されない。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、2,196円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、486,300円を上限とし、82,380円を下限とする。

★なお、同月から、雇用保険の育児休業給付・介護休業給付の上限額なども変更されています。その内容についても、気軽にお尋ねください。

要確認

## “いじめ・嫌がらせ”が労働トラブルのトップ 相談件数では11

厚生労働省から、令和4年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

### 令和4年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント

- 総合労働相談件数は、124万8,368件で、15年連続で100万件を超え、高止まり
- 民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多（下記は、各項目の「いじめ・嫌がらせ」の件数）
  - 民事上の個別労働紛争の相談件数では、69,932件（前年度比18.7%減）〔11年連続最多〕  
……次ページの【図】参照
  - 助言・指導の申出では、1,005件（同40.5%減）〔10年連続最多〕
  - あっせんの申請では、866件（同26.1%減）〔9年連続最多〕



次ページに続く

豆知識情報

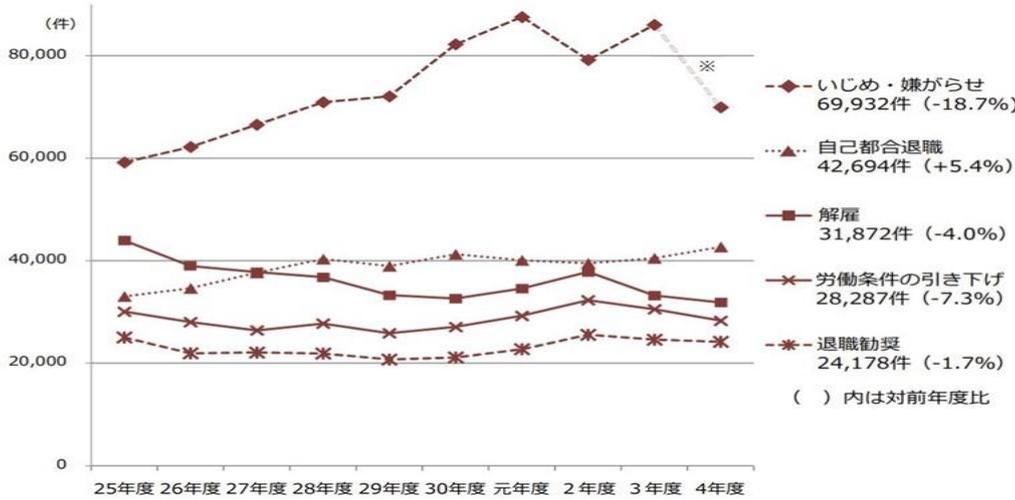
就業規則の必要記載事項

就業規則には次の必要記載事項を記載することになっています。なお、これ以外の事項については、それを記載するか否かは使用者の任意（任意的記載事項）になります。

必要記載事項 →絶対的必要記載事項←必ず記載

→相対的必要記載事項←定めをする場合に記載

【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10)



※令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。

★個別労働紛争のトップが「いじめ・嫌がらせ」であるということは知っておきたいところです。このような状況をみると、各企業において、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。

要確認

令和4年度の長時間労働に関する監督指導  
実施事業場の約81%が労働基準関係法令違反

厚生労働省は、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しました。令和4年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例を確認しておきましょう。

令和4年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例

●令和4年度の監督指導実施状況のポイント

令和4年4月から令和5年3月までに、33,218事業場に対し監督指導を実施し、26,968事業場(81.2%)で労働基準関係法令違反が認められた。

<主な法令違反>・違法な時間外労働があったもの→14,147事業場(42.6%)

・賃金不払残業があったもの→3,006事業場(9.0%)

・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→8,852事業場(26.6%)

●主な監督指導事例/倉庫業に対して行われた監督指導の事例

倉庫業の事業場(労働者約100人)で勤務する労働者からの、長時間労働の実態があるという情報に基づき、立入調査を実施。

- 倉庫内で商品の仕分けを行う労働者11人について、業務量に比して人員体制が不十分であったことから、36協定で定めた上限時間(特別条項:月79時間)を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限(月100時間未満、複数月平均80時間以内)を超える、最長で1か月当たり201時間の違法な時間外・休日労働が認められた。……労働基準法32条違反及び36条6項違反で是正勧告
- また、常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、労働者に対して心理的な負担を把握するためのストレスチェックを実施していなかった。……労働安全衛生法66条の10違反で是正勧告



★上記で紹介した監督指導事例は極端な例かもしれませんが、月80時間を超えるような時間外・休日労働が常態化している場合、過労死等のリスクが高くなり、労働基準法に規定されている時間外労働の上限規制に抵触するおそれもあります。また、労働安全衛生法で常時50人以上の労働者を使用している事業場に義務付けられているストレスチェックについても、実施を怠っていると指導・勧告の対象となります。

企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールは多々あります。違反がないか、定期的にチェックしておく必要があるでしょう。不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

お仕事  
カレンダー

9/11

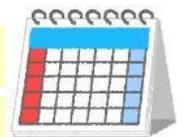
● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

● 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 7月決算法人の確定申告と納税・2024年1月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)

● 10月・翌年1月・4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◆ 最近会員になった伏尾GCでは姉妹コースのタラオCCに直接申し込めます。こちらは標高約600mの高原にあり、真夏平地より約5℃温度が低く、8月初旬に1泊2日で申し込み、36ホールを初ラウンドして来ました。平地で猛暑なので、こちらでもそこそこ暑かったですが、平地と比較すると涼しいという事でしょう。コースはフラット、セルフ主体ですが一度ご一緒しませんか？