

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



12
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11月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算171号



耳寄り情報1

●身近な労働法の解説 —労働条件の明示①—

労基法では、労働契約の締結に際して、労働者に対して労働条件の明示を義務づけています。今回は、明示の時期・方法について解説します。

1. 労基法の定め

労基法15条1項前段では、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」としています。

また、同項後段では、明示の方法について定めています。

2. 明示する時期

労働契約の締結の際に明示する必要があります。「労働契約の締結」には、有期労働契約の期間満了後の契約更新や定年後の再雇用も含まれます。採用内定により労働契約を締結していると認められる場合採用内定に際して明示しなければなりません。

なお、職安法5条の3では、ハローワーク等への求人の申込みや自社HPでの募集、求人広告の掲載を行う際に、求人票や募集要項において労働条件を明示しなければならないとしています。

3. 明示の方法

書面で明示しなければならない労働条件は、労働者に書面を交付することにより明示します。ただし、労働者が希望した場合は、FAX、Eメール、SNSメッセージ機能等により明示することができますが、出力して書面を作成できるものに限られます（労基則5条4項）。

書面の交付により明示すべき事項については、「書面の様式は自由」で、「当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない」とされています（平11・1・29基発45号）。

労基法15条1項で定める明示事項で、書面の交付が義務付けられていない労働条件についても、書面や口頭等で明示する必要があります。

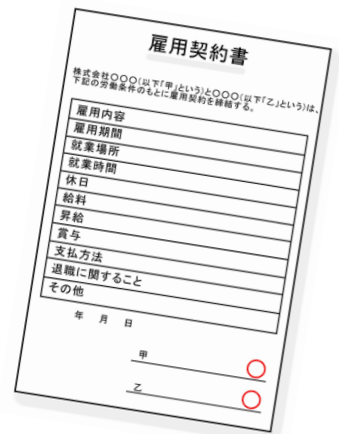
その他の法令により、書面の交付・文書の交付等で明示が義務づけられている事項もありますので、留意します（職安法5条の3第4項、パート・有期雇用労働法6条1項等）。

4. 明示された条件が事実と相違する場合

労基法15条2項では、労働者保護を目的として、「明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる」としています。

この解除権は、同条1項の明示すべき労働条件について事実と相違する場合に限られ、また、当該労働者自身に関する労働条件に限られると解釈されています。

5. 罰則 労基法15条1項の明示をしない場合には、罰則があります（労基法120条）。



山口観光事件 最高裁平成 8 年 9 月 26 日第一小法廷判決（懲戒処分時に認識のない非違行為処分）

■ 事案の概要

- (1) X は Y 社との契約に基づきマッサージ業務に従事していた。X は Y 社代表取締役 A に 2 日間の休暇を請求したところ A は X に対し懲戒解雇の意思表示をした（以下「本件解雇」という。）
- (2) X は、本件解雇の有効性を争い、Y に地位保全の仮処分を申し立てたところ、Y は仮処分の答弁書で本件解雇が無効な場合は、X が採用時に提出した履歴書の虚偽記載事実を理由に予備的に懲戒解雇の意思表示をした。
- (3) X は本件解雇の無効確認と未払賃金の支払を求めて訴訟を提起したが、Y は X の業務命令違反に加え、仮処分で初めて主張した予備的解雇理由である年齢詐称を本訴で本件解雇理由として追加主張した。第一審は、本件解雇は無効としたが、予備的解雇は有効とし、賃金請求を一部認容した。控訴審は、Y の控訴を棄却した。

■ 判旨・判決の要約 上告棄却

- (1) 使用者が労働者に対して行う懲戒は、労働者の企業秩序違反行為を理由として、一種の制裁罰を課するものであるから、具体的な懲戒の適否は、その理由とされた非違行為との関係において判断されるべきものである。

したがって、懲戒当時に使用者が認識していなかった非違行為は、特段の事情のない限り、当該解雇の理由とされたものでないことは明らかであるから、その存在をもって当該懲戒の有効性を根拠づけることはできない。

- (2) 本件懲戒解雇当時、Y において、X の年齢詐称の事実を認識していなかったというのであるから右年齢詐称をもって本件懲戒解雇の有効性を根拠づけることはできない

【金ちゃん先生の一言】

「懲戒当時に使用者が認識していなかった非違行為は特段の事情のない限り、当該懲戒解雇の私法上の有効性を根拠付けないということですね。」

金ちゃん先生行状記 TOKKIN 杯ゴルフ 80 回記念大会実施！

金ちゃん先生＝別称 TOKKIN 氏は「Panasonic OBvs 現役の交流ゴルフ TOKKIN 杯」代表でその 80 回記念大会が 11 月能勢 CC で行われ、集合写真▶始球式▶懇親会記念スピーチ▶TOKKIN 杯記載マーカー配布等盛上がって実施。⇒今後は 90 回必達目標、100 回を努力目標で取り組むとの事！？



決定済み・
施行前の改正

令和6年4月施行の労働条件明示のルールの見直しに対応した「モデル労働条件通知書」

令和6年4月から、労働条件明示のルールが見直されますが、それに対応した厚生労働省の「モデル労働条件通知書（令和6年4月1日適用）」が公表されました。

……「モデル労働条件通知書（令和6年4月1日適用）」の改正箇所など……

<改正箇所>

1枚目 (一般労働者用：常用、有期雇用型)

労働条件通知書

2枚目

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（年月日～年月日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 3 更新上限の有無（無・有（更新回数まで/通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が3年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日（年月日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙のとおり））
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲)

労働者全般に関する項目

労働者全般に関する項目

労働者全般に関する項目

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

★「労働条件通知書」は、社員を雇い入れる際や有期労働契約の更新の際に、法令に基づいて書面等により明示しなければならない事項をまとめたものです。

どのような企業においても必要となる書類といえますので、厚労省のモデルを参考にすることで、令和6年4月以降に使えるものを用意しておきましょう。不明な点などがあれば、気軽にお尋ねください。



<就業の場所の記載例>

- ・就業場所に限定がない場合

(雇入れ直後) 世田谷営業所 (変更の範囲) 会社の定める営業所

- ・就業場所の一部に限定がある場合

(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) 東京本社、大阪支社及び名古屋支社

重要・
要チェック

「年収の壁・支援強化パッケージ」②/「106万円の壁への対応」の概要

政府が決定した「年収の壁・支援強化パッケージ」には、「106万円の壁への対応」が含まれています。その概要を確認しておきましょう。

(次ページへ続く)

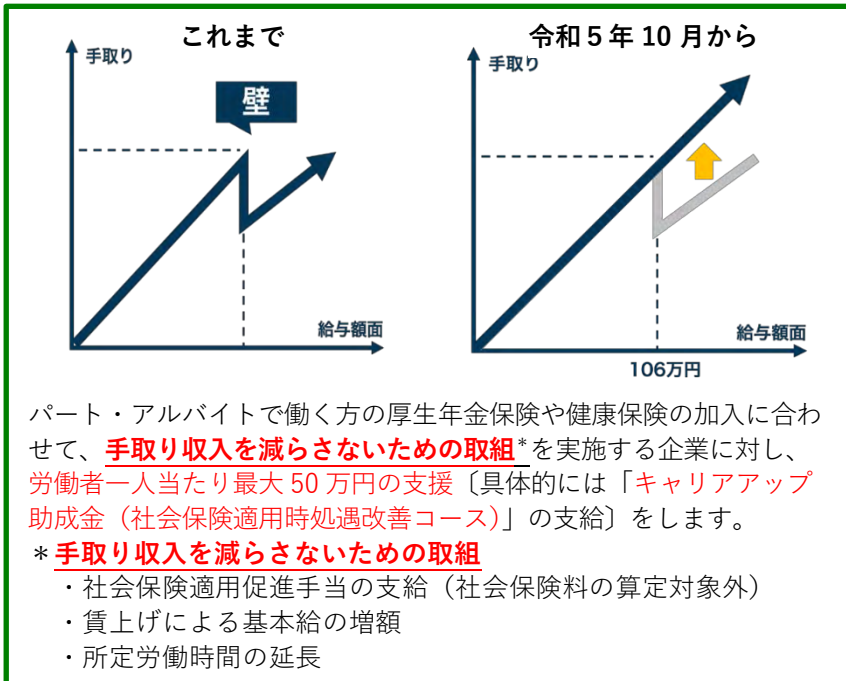
豆知識情報

就業規則の必要記載事項 ①相対的必要記載事項(法89③の2～⑩)

次の事項は、もしその事項について何らかの定めをするのであれば、必ず就業規則に記載しなければなりません。

- (5) 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- (6) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- (7) 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- (8) (1)～(7)に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

……「106万円の壁への対応」の概要（首相官邸 HP の資料）……



★左記は、特定適用事業所（厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所）において、パート・アルバイトで働いている従業員がいるが、その従業員が、106万円の壁を超えないように就業調整をし、その結果、人手不足に陥っている。そんなケースを回避するための対応策です。

企業が、従業員の「手取り収入を減らさないための取組」を行う点がポイントで、これを行った場合には、その企業に対して、取組に応じて、「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の支給が行われるというものです。

なお、この助成金については、特定適用事業所でない事業所であっても、受給できるケースがあります。その点も含めて、助成金の内容などを詳しく知りたい場合は、気軽にお尋ねください。

チェック!

「NOハラスメント」の新しいポスターを配布(あかるい職場応援団)

職場における総合的なハラスメント対策のポータルサイト「あかるい職場応援団」において、「NOハラスメント」の新しいポスターの配布の申し込みが開始されています。今回は、「さあっ、進もう！ハラスメントのない明るい社会へ」と題したポスターとなっています（締め切りは令和6年2月29日：先着1,800社〈名〉様）。

……ハラスメント対策の重要性とポスター（あかるい職場応援団作）の活用……

ハラスメント対策の重要性

- いわゆるパワハラ、セクハラ、マタハラをはじめとするハラスメントが発生してしまうと、職場の雰囲気が悪くなり、生産性の低下、人材が離れるといった事態に陥ります。
- 最悪の場合は、訴訟や労災認定に発展し、企業のイメージダウンにつながるといったことも考えられます。
- 起こってからでは遅いので、予防・防止が最重要です。
- また、法律の規制もあり、パワハラ、セクハラ、マタハラについては、防止措置を講ずることがすべての企業に義務付けられています。



★防止措置としては、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置・周知などが入り口で、事後の迅速な対応なども求められます。「NOハラスメント」という方針の周知・啓発を行うという意味でも、このポスターを活用してみてもいいでしょうか？

また、このポスターには、あなたの会社のハラスメント相談窓口の案内を記載するスペースが設けられています。これを機に、相談窓口の体制などを再確認したうえで、ポスターに記載しておくともいいかもしれません。

ハラスメント対策（研修の実施など）についても、気軽にご相談ください。

お仕事
カレンダー
12月

12/11

● 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2024/1/4

- 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 10月決算法人の確定申告と納税・2024年4月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 翌年1月・4月・7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◆ 年齢を重ねると物理的には同じでも1年が早く感じられる今日この頃で、いつの間にか「お師匠さんも駆け足で走る。」師走が間近ですね…。我が事務所1階奥には自称「黄門亭」という研修&懇親・交流施設があり、年末に掛けて3件の予約有り。⇒金ちゃん先生は今大忙しです！