ニュースレター１月号をお届け致します。　是非ご一読下さいませ。　徳永

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

1
2024

通算１７２

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　bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp
発行日：２０２３年１２月２７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　―労働条件の明示②―

1．労働条件の明示事項（労基法 15 条 1 項、労基則 5 条）

（1）書面で明示すべき労働条件

① 労働契約の期間（期間の定めの有無、定めがある場合はその期間）
② 期間の定めある労働契約更新場時の基準（満了後に更新する場合があるもの）
③ 就業の場所・従事する業務の内容
④ 労働時間に関する事項（始業終業時刻、時間外労働有無、休憩、休日、休暇等）
⑤ 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期に関する事項
⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

（2）その他明示すべき労働条件

⑦ 昇給に関する事項　⑧定めた場合に明示すべき事項（退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、労働者に負担させる食費・作業用品、安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休職などに関する事項）

※職安法５条の３、職安則４条の２：「試用期間」、「加入保険の適用」、「募集者の氏名又は名称」、「派遣労働者として雇用の場合はその旨」、「受動喫煙防止措置の状況」を募集や求人申込の際に書面で明示が必要。

※パート・有期雇用労働法６条、則２条：「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」を文書の交付などにより、パート・有期雇用労働者に明示する必要があります。

2．明示の内容

上記１（１）②は、有期契約労働者が「契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要」します（平 24・10・26　基発 1026 第 2 号）。

同④は、「勤務の種類ごとの始業および終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足り」ます（平 11・1・29　基発 45 号）。

同⑤は、「賃金に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでも差し支えない」としています（昭 51・9・28　基発 690 号）。

3．令和６年（2024 年）４月の改正点

労働者の募集時等や、労働契約の締結・更新のタイミングにおける労働条件明示事項が追加されます。

（1）全ての労働者に対する明示事項

上記１（１）③就業の場所・業務の内容については、「雇い入れ直後」に加え、これらの「変更の範囲（将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲）」を明示します。

（2）有期契約労働者に対する明示事項

- 更新上限の明示（更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示）
- 無期転換申込機会の明示（無期転換権が発生する更新のタイミングごとに明示）
- 無期転換後の労働条件の明示（同上）

耳より情報２　**労働判例百選Ⅱ個別的労働関係法 ⑻服務規律・懲戒その③**

ネスレ日本事件　最高裁平成 18 年 10 月 6 日第二小法廷判決　長期間経過後の懲戒処分

[事案の概要]

(1)　Ｘ１及びＸ２はＹ社に勤務していたところ、Ｘ１は体調不良で欠勤した翌日に、この**欠勤を有給休暇に振り替え**ようとした。　しかし、Ｘ１の上司は、就業規則に反することを理由に、これを認めなかったため、Ｘ１の当月の支給分の賃金が一部減額された。Ｘ２も同様に風邪による**欠勤を有給休暇に振り替え**ようとしたが、Ｘ２の上司はこれを認めなかった。

(2)　Ｘ１及びＸ２は、この上司に対して共に**暴行を加えた**。

(3)　Ｘ１及びＸ２により暴行を受けた上司が警察署及び検察庁に被害届や告訴状を提出していたため、Ｙ社は、これらの捜査の結果を待って処分を検討することとした。

(4)　Ｘ１及びＸ２による暴行事件から**約６年後**、検察官はＸ１及びＸ２を不起訴処分としたため、Ｙ社はＸ１及びＸ２の処分の検討を開始した。Ｙ社は、**Ｘ１及びＸ２に対して諭旨退職処分**を行い、期限までに退職願を提出しなかったため、**懲戒解雇**を行った。

(5)　Ｘ１及びＸ２は、本件懲戒解雇の無効を主張して提訴した。

第一審は請求認容したが、控訴審は第一審判決を取り消した。

【判旨・判決の要約　破棄自判】

（1）使用者の懲戒権の行使は、**企業秩序維持**の観点から労働契約関係に基づく使用者の権能として行われるものであるが、就業規則所定の懲戒事由に該当する事実が存在する場合であっても、当該具体的事情の下において、それが**客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することはできないときには、権利の濫用として無効になる**と解するのが相当である。

（2）本件諭旨退職処分は本件各事件から **7 年以上**が経過した後にされたものであるところ、Ｙ社においては・・・被害者である管理職以外にも目撃者が存在したのであるから・・・**捜査の結果を待たずとも**Ｙ社においてＸ１及びＸ２に対する**処分を決めることは十分に可能であった**・・・しかも・・・捜査の結果が不起訴処分となったときには、使用者においても懲戒解雇処分のような重い懲戒処分は行わないこととするのが通常の対応と考えられる。　また・・・暴行、業務妨害等の・・・**事実があったとされる日から本件諭旨退職処分がされるまでに長期間が経過**している・・・ことからすると、本件各事件以降期間の経過とともに職場における秩序は徐々に回復したことがうかがえ、少なくとも本件諭旨退職処分がされた時点においては、**企業秩序維持**の観点からＸ１及びＸ２に対し懲戒解雇処分ないし諭旨退職処分のような重い懲戒処分を行うことを必要とするような状況にはなかったものということができる。

【金ちゃん先生の一言】「物事にはなすべきタイミングが有りますよね。遅かりし由良之助！？」

金ちゃん先生行状記　トクナガ事務所飲食交流施設「黄門亭」行事紹介⑴

◆お客様、高校同期、同業社労士等対象に実施。今回は母校の豊中高校同期生同士の５名でボージョレヌーボワインで乾杯！焼肉をつつきながら同期同士の遠慮ない会話で大盛り上がり。⇒今迄は定員８名⇒来春からは１５名に増設！⇒乞お申込み！

施行済みの改正　令和5年度補正予算が成立　雇用保険の助成金の見直しも決定

令和５年 11 月下旬、令和５年度の補正予算が成立しました。これを受けて、それを財源として実施されることになっていた雇用保険法に基づく助成金の見直しが決定しました。その概要を確認しておきましょう。

令和５年度補正予算の成立に伴う雇用保険の助成金の見直し

【対象となる助成金と施行時期】

１　産業雇用安定助成金の見直し［令和５年 11 月 29 日～］
産業連携人材確保等支援コースの新設*1、事業再構築支援コースの廃止

２　両立支援等助成金の見直し［令和６年１月１日～］
出生時両立支援コース助成金の見直し、育児休業等支援コース助成金の見直し、育休中等業務代替支援コース助成金の新設

３　キャリアアップ助成金の見直し［令和５年 11 月 29 日～］　正社員化コース助成金の見直し*2

＜新設された産業連携人材確保等支援コースの概要：上記の＊１＞

景気の変動、産業構造の変化その他の理由で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上に資する取組等を行うため、当該生産性向上に資する取組等に必要な新たな人材の雇入れた事業主を助成するもの。

助成額→計 250 万円/人（中小企業以外 180 万円/人）……一事業主につき対象労働者５人分が限度

＜正社員化コース助成金の見直し〔拡充〕の概要：上記の＊２＞

このコースは、有期契約労働者等の正社員への転換等の措置を講じた事業主を助成するもの。特定の要件を満たした事業主に対しては、加算措置が講じられる。今回、助成額の見直し、対象となる有期雇用労働者の要件の緩和などが図られた。

例）基本的な助成額の引き上げ→支給対象期間をこれまでの「６か月」から「12 か月」に拡充し、助成額を次のように見直す

企業規模	これまで	見直し後
中小企業	１期（６か月）で 57 万円	２期（12 か月）で 80 万円
中小企業以外	１期（６か月）で 42.75 万円	２期（12 か月）で 60 万円

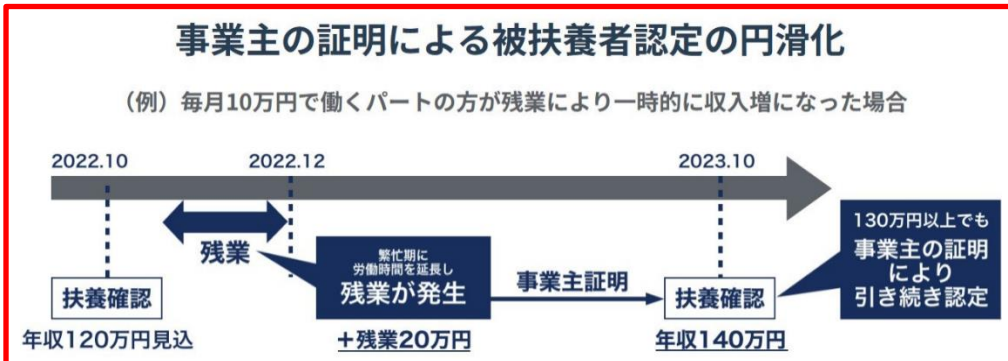
※左記は、「有期から正規」の場合の助成額。「無期から正規」の場合は左記の半額。
※その他、特定の要件を満たした場合の加算措置あり（加算措置の新設や増額も実施）。

★特に注目度が高い助成金の改正を紹介しました。両立支援等助成金の見直しについても、改めて紹介させていただきます。気になる助成金があれば、気軽にお声掛けください。

要確認　「年収の壁・支援強化パッケージ」❸／「130 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、「130 万円の壁への対応」も含まれています。その概要を確認しておきましょう。

「130 万円の壁への対応」の概要（首相官邸 HP の資料）



パート・アルバイトの方が、繁忙期に労働時間を延長したことなどにより、収入が一時的に上がっても、事業者（会社など）が「一時的に収入が上がった」ことを証明すれば、引き続き配偶者の扶養に入ることが可能。

（次ページへ続く）

豆知識情報　制裁規定の制限（法 91）

「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、１回の額が平均賃金の１日分の半額を超え、総額が１賃金支払期における賃金の総額の１０分の１を超えてはならない。」とされています。

１回の額の上限	平均賃金の１日分の半額
１賃金支払期の総額の上限	賃金の総額の１０分の１

★この支援措置を受けるためには、パート・アルバイトの方（被扶養者である方）がご自身の職場から一時的に収入が増加した旨の証明をもらい、その配偶者の方（被保険者である方）が職場における被扶養者の収入の確認時に、その証明を提出する必要があります。

厚生労働省からは、この支援措置に関する様式「被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書」も公表されています。

この支援措置の内容を詳しく知りたい場合は、気軽にお尋ねください。必要であれば、証明書も用意します。

施行済みの改正

令和6年1月からの電子取引データの保存方法を確認しておきましょう

電子帳簿等保存制度の見直しにより、令和６年１月からは、申告所得税･法人税に関して帳簿･書類の保存義務が課されている方は、注文書･請求書などに相当する電子データをやりとりした場合には、その電子取引データを保存しなければならないこととされます。施行期日が迫るなか、その保存方法などを分かりやすく説明したリーフレットが国税庁から公表されていますので、紹介しておきます。

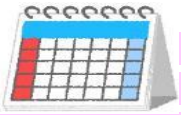
システム導入が難しくても大丈夫!! 令和６年１月からの電子取引データの保存方法

令和６年１月からは保存要件に従った電子取引データの保存が必要となります。

左のリーフレットは２枚構成ですが、２枚目では、準備が間に合わない場合の対応についての説明がされています。

必要であれば確認しておくとよいでしょう。

★お声掛けいただければ、このリーフレットをお渡しします。



お仕事カレンダー１月

1/10	● 12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
1/22	● 納期特例適用　令和 5 年 7 月～12 月徴収分の源泉所得税の納付
1/31	● 12 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 11 月決算法人の確定申告と納税・翌年 5 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 2 月・5 月・8 月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 労働保険料の納付（延納 3 期分） ● 労働者死傷病報告書の提出（休業 4 日未満／令和 5 年 10 月～12 月） ● 法定調書の提出（税務署）　● 給与支払報告書の提出（市区町村）

◆あとがき◆　最近は冷凍庫の中にいるようで、ぶるっと震える寒さですよね。身が引き締まる思いと解釈しましょうか！？　物理的には１年は毎年同じでも加齢とともに年々短く感じる今日この頃です。
⇒司馬遼太郎の短編集「酔って候」は未読ですが、胸襟を開いて一杯酌み交わしてレッツ本音トーク！