

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



2  
2024

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](mailto:bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2024年1月31日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算173



## 耳寄り情報1

### ●身近な労働法の解説 一求人の際に明示する労働条件等一

#### 1. 労働条件等の明示が必要なタイミング

- (1) ハローワーク等への求人申込み、自社 HP での募集、求人広告の掲載等を行う際  
ただし求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能です。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示する必要があります。
- (2) 当初明示した労働条件に変更があった場合  
面接の過程で当初明示した労働条件が変更となる場合は、その変更内容を明示する必要があります。この明示は速やかに行います。
- (3) 労働契約締結時（労基法に基づく明示）

#### 2. 最低限明示しなければならない労働条件等（職安法5条の3、職安則4条の2）

業務内容、契約期間、試用期間、就業場所、就業時間、休憩時間、休日、時間外労働、賃金、加入保険、受動喫煙防止措置、募集者の氏名または名称、派遣労働者として雇用する場合はその旨。

上記に関して、具体的には以下のような内容の表示が必要です。

- 「就業時間」の項目において、裁量労働制を採用している場合は、「〇〇型裁量労働制により〇時間働いたものとみなされます」などの表示が必要です。
- 「賃金」の項目において、いわゆる固定残業代を採用する場合は、①基本給、②〇〇手当（〇時間分の時間外手当として〇〇円を支給）、③〇時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給、のような記載が必要です。
- 試用期間中の労働条件が異なる場合は、試用期間中の労働条件についても明示が必要です。

#### 3. 令和6年（2024年）4月の改正点

求職者に対して明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。

- (1) 従事すべき業務の変更の範囲  
「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。
- (2) 就業場所の変更の範囲  
「変更の範囲」とは、上記（1）と同じです。
- (3) 有期労働契約を更新する場合の基準



## 炭研精工事件 最高裁平成3年9月19日第一小法廷判決（経歴詐称）

## 事案の概要

- (1) Y社は、中卒者又は高卒者を募集対象者として、旋盤工の求人をしたところ、Xがこれに応募し、Y社に雇用された。
- (2) XがY社に提出した履歴書には、最終学歴をA高等学校卒業、「賞罰なし」と記載されており、採用面接ではXの学歴が聞かれたが、Xは、事実は大学を中退していたにもかかわらず、その事実を述べなかった。また、賞罰の有無の問い合わせについても賞罰は無い旨回答していた。
- (3) 採用当時、Xは、刑事事件の公判係属中であり、入社後に執行猶予付きの懲役刑の判決がなされた。
- (4) Xが大学中退者であること及び有罪判決を受けた事実が判明し、Y社は、Xの経歴詐称等が就業規則所定の懲戒解雇事由に該当するとして、Xを懲戒解雇した。そこで、Xは、Y社に対し雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めて提訴した。

第一審：請求棄却・原審：控訴棄却

判旨・判決の要約 上告棄却

(1) 雇用関係は、労働者と使用者との相互の信頼関係に基礎を置く継続的な関係であるから、使用者が雇用しようとする労働者に対して、必要かつ合理的な範囲内で申告を求めた場合には、労働者は、信義則上、**真実を告知すべき義務を負う**。そのため、Xが経歴を偽ったことは懲戒解雇事由に該当する。

また、雇用後に懲役刑に処せられたことは懲戒解雇事由に該当する。

(2) 以上の原審が適法に確定した事実関係の下において、**本件解雇を有効とした原審の判断は正当として是認**することができる。

## 解説・ポイント

経歴詐称も企業秩序違反を構成するものとして、懲戒解雇事由となり得ますが、**裁判例はあくまでも重大な経歴詐称に限るもの**としています。

具体的には、企業の種類や性格に照らして、その経歴詐称が事前に発覚すれば、その者を雇用しなかったであろうと考えられ、客観的にもそのように認められることが必要です。そのようなケースでない限り、当該懲戒解雇は**権利濫用として無効とされる可能性がある**ので慎重な検討が必要。

## 金ちゃん先生の一言

「判決主旨を読み解くと、経歴詐称は懲戒解雇事由となり得ますが、重大な詐称に限りますね。」

施行済みの改正

## 令和6年1月から両立支援等助成金に新コース！ 育休中等業務代替支援コースを新設

雇用保険法に基づく助成金の一つである両立支援等助成金について、これまでの「出生時両立支援コース」の代替要員加算及び「育児休業等支援コース」の業務代替支援を見直し、育児休業取得時等の業務代替支援として独立・拡充させた「育休中等業務代替支援コース」が新設されました（令和6年1月～）。そのポイントを紹介します。

..... 両立支援等助成金／育休中等業務代替支援コースのポイント .....

### ■新設された「育休中等業務代替支援コース」の概要（令和6年1月～）

一定の中小企業事業主が、**手当支給等**（中小企業事業主が周囲の労働者に手当等を支払って代替させた場合）と、**新規雇用**（代替する労働者を新規雇用した場合）を対象として支給。

→今回、実質的に新設されたのは、**手当支給等**の「短時間勤務（育児短時間勤務制度を利用した労働者の代替）」です。そのポイントは次のとおり。

<手当支給等（短時間勤務）のポイント>

主な要件	①制度利用者や業務代替者の業務の見直し・効率化を行う ②代替業務に対応した手当等の制度を就業規則等に規定する ③制度利用者に1か月以上の育児のための短時間勤務制度を利用させる ※1日所定労働時間7時間以上の労働者が、1日1時間以上短縮した場合が対象 ④③の制度利用期間中の業務代替期間について、手当等による賃金増額を行っている ・手当は代替内容を評価するものであり、労働時間に応じて支給される賃金でないこと ・手当総額で3千円以上支給していること（最低支給額の基準） ※1か月未満の場合は、1日あたり150円と比較して低い方を基準とする。
助成額	対象制度利用者1名あたり、以下1、2の合計額を支給。 <b>1.業務体制整備経費：2万円</b> <b>2.業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4</b> ※手当の対象人数に関わらず、支給総額を対象として計算。3万円/月が助成金の上限。 ※子が3歳になるまでの期間が対象（支給申請は1年ごと）。 <b>●有期雇用労働者加算</b> 対象制度取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に1人当たり10万円を加算 ※業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象。 <b>●育児休業等に関する情報公表加算</b> 自社の育児休業取得状況等に関する情報を公表した場合、支給額に1回限り2万円を加算



★育児休業を取得した労働者が行っていた業務について、周囲の労働者に手当等を支払った上で代替させた場合のほか、育児のための短時間勤務制度を利用した労働者が行っていた業務について、周囲の労働者に手当等を支払った上で代替させた場合にも、助成金が支給されることになりました。これを機に、就業規則等を整備して、育児休業を取得した労働者や育児短時間勤務制度を利用した労働者の代替の仕組みを取り入れてみてはいかがでしょうか？

改正案  
(今後の方向性)

## 労働政策審議会建議「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」を公表

労働政策審議会（厚生労働省の諮問機関）は、令和5年12月下旬に、仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について、厚生労働大臣に対して建議を行いました。厚生労働省では、この建議の内容を踏まえて法改正の準備を進めることとしており、今後の方向性を示す重要な建議といえます。報道でも話題になりましたが、特に注目を集めていたものを抜粋して紹介します。

..... 建議から抜粋／子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応など .....

### 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

○テレワークを活用促進するため、事業主の努力義務とする。

○短時間勤務制度について、1日6時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促進するとともに、短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置にテレワークを追加する。

次ページへ続く

## 豆知識情報

### 制裁規定の制限（法91）

①1回の額の限度額（S23.9.20基収1789号）

例えば、1日に3回の違反行為があった場合は、1回の減給額が平均賃金の1日分の半額以内であればよく、3回分の減給額の合計が平均賃金の1日分の半額を超えていても差し支えはありません。反対に、1回の違反行為に対して、平均賃金の1日分の半額以内で何回も減給するようなことは認められません。

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

○各職場の事情に応じて、事業主が柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢\*から労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者はその中から1つ選べることとする。

\*始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与

○労働者は権利として子が小学校就学前まで所定外労働の制限（残業免除）を請求できることとする。

(3) 子の看護休暇制度の見直し

○感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式を対象）にも利用できるようにし、請求できる期間は、小学校3年生修了時までとする。



### 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

○男性の育児休業取得率の公表義務の対象を、常時雇用労働者数1,000人超の事業主から300人超の事業主に拡大する。

### 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

○事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。

- ・介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
- ・介護に直面するよりも早期（40歳等）の情報提供
- ・研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備

○介護期の働き方について、テレワークを事業主の努力義務とする。

★今後の動向に注目です。新たな動きがありましたら、改めてお伝えします。いち早く概要をつかんでおきたい場合は、原文を紹介いたします。気軽にお声掛けください。

**改正案  
(今後の方向性)**

## 雇用保険部会報告 雇用保険制度全般について見直しの方向を示す

労働政策審議会（厚生労働省の諮問機関）の雇用保険部会では、雇用保険制度の見直しについて議論を進めてきましたが、その方向について結論を得たということで、令和6年1月上旬に、「雇用保険部会報告」を提示しました。主に、次のような項目について、見直しの方向が示されています。

### 雇用保険部会報告の主な項目

- 週所定労働時間20時間未満の労働者に対する『雇用保険の適用拡大』
- 正当な理由のない自己都合離職者への基本手当の給付制限期間の見直し
- 教育訓練給付の拡充
- 教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設
- 出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するための育児休業給付の給付率の引上げ
- こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付の創設
- 育児休業給付を支える財政基盤の強化



報道などで最も注目を集めたのは、『雇用保険の適用拡大』です。詳細を見ておきましょう。

現在、週の所定労働時間が20時間以上の雇用労働者を適用対象としている雇用保険制度について、雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる観点から、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者にも適用することとし、事業主の準備期間等を勘案して、2028（令和10）年度中に施行することとすべきである。

★今後の動向に注目です。新たな動きがありましたら、改めてお伝えします。いち早く概要をつかんでおきたい場合は、原文を紹介いたします。気軽にお声掛けください。

**お仕事  
カレンダー  
2月**



2/13

●2024年1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/16

●2023年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始（～3月15日）

2/29

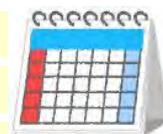
●1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

●2023年12月決算法人の確定申告と納税・2024年6月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

●3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

●じん肺健康管理実施状況報告の提出

●固定資産税（都市計画税）第4期分の納付（市区町村の指定日まで）



◆あしがき◆

古人は「冬来たりなば春遠からじ」と言っています。今まさに厳寒時ですが、後1ヶ月余で待望の春到来ですね。今のうちに春の活躍に備えて鍛錬しておきたいものです！？