

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



3  
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2月29日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算174



## 耳寄り情報1

### ●身近な労働法の解説 ー労働契約の内容の理解の促進ー

#### 1. 労契法4条1項

「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。」と規定しています。労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者および使用者の合意のみにより成立する契約です。しかし、契約内容について労働者が十分理解しないまま労働契約を締結または変更すると、後にその契約内容について労働者と使用者との間において認識の不一致が生じ、これが原因となって個別労働関係紛争が生じることがあります。こうした紛争防止のために、使用者は労働者に提示する労働条件および労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにすることを規定したものです。

#### 2. 条文の解説

- (1) 労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結または変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものです。これは、労基法15条1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものです。
- (2) 「労働者に提示する労働条件」とは、労働契約の締結前または変更前において、使用者が労働契約を締結または変更しようとする者に提示する労働条件をいうものです。
- (3) 「労働契約の内容」は、有効に締結または変更された労働契約の内容をいうものです。
- (4) 「労働者の理解を深めるようにする」については、一律に定まるものではありませんが、例えば、労働契約締結時または労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、使用者がそれを説明しまたは労働者の求めに応じて誠実に回答すること、労働条件等の変更が行われずとも労働者が就業規則に記載されている労働条件について説明を求めた場合に使用者がその内容を説明すること等が考えられる。

#### 3. 書面確認(2項)

2項では、「労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする。」と規定しています。

「できる限り書面により確認する」とは、一律に定まるものではありませんが、例えば、労働契約締結時または労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、労働者および使用者が話し合った上で、使用者が労働契約の内容を記載した書面を交付すること等が考えられるものです。

「(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)」には、有期労働契約の締結、更新および雇止めに関する基準(平15・10・22厚労省告示357号、令5・3・30厚労省告示114号)において使用者が明示しなければならないこととされている更新の有無や更新の判断基準が含まれるものです(令5・10・12基発1012第2号)。令和6年4月の労基法則等の改正に伴う有期契約労働者に対する明示事項(更新上限の明示・無期転換申込機会の明示・無期転換後の労働条件の明示)にも留意してください。

(参考) 平24・8・10基発0810第2号、令5・10・12基発1012第2号

## 目黒電報電話局事件 最高裁昭和52年12月13日第三小法廷判決

## 事案の概要

- (1) Y 会社の社員である X は「ベトナム侵略反対」などと書かれたプレートを着用して勤務した。X の上司らは、プレートを取り外すように注意したところ、X は、これに抗議する目的で、休憩時間中に、管理責任者の許可を得ずにビラ数十枚を配布した。
- (2) Y 会社は、X のプレート着用行為及び上司の命令不服従、ビラ配布行為は、就業規則に違反し懲戒事由に該当するとして、X を懲戒戒告処分<sup>1</sup>に付した。
- (3) X は、本件懲戒戒告処分の無効確認を求めて提訴した。

第一審は X の請求を認容し、控訴審は Y 会社の控訴を棄却した。

## 判旨・判決の要約 破棄自判（第一審判決取消し、X の請求棄却）

(1) 職場内における従業員の政治活動は、従業員相互間の政治的対立ないし抗争を生じさせるおそれや企業施設の管理を妨げるおそれ、他の従業員の業務遂行をも妨げるおそれがあるなど企業秩序の維持に支障をきたす恐れが強いものといわなければならない。

したがって、就業規則により職場内における政治活動を禁止することは、合理的な定めとして許されるべきである。もっとも、実質的に局所内の秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情が認められるときには、就業規則違反があるとはいえない。

(2) 本件プレート着用行為は、職務上の注意力のすべてを職務遂行のために用い職務にのみ従事すべき義務に違反し職務に専念する局所内の規律秩序を乱すものであった。又本件ビラの配布は、上司の適法な命令に抗議して又局所内の政治活動、プレートの着用等違法な行為をあおりそそのかすことを含み職場の規律に反し局所内の秩序を乱すおそれのあったものであることは明らかである。

## 金ちゃん先生の一言

「判旨・判決の要約を読み解くとすごくもったもんな判決と思います。第一審認容が不思議です。」

## 金ちゃん先生行状記 弊所の交流&amp;飲食施設「黄門亭」が20席に充実！

金ちゃん先生は司馬遼太郎の「酔って候」を読み、素面<sup>しらふ</sup>では無く、一杯飲んで胸襟を開き、本音で語る飲み会交流が趣味＝生き甲斐<sup>うまひ</sup>と嘯<sup>うそ</sup>っています。今迄事務所1階奥のキッチンで9席でしたが、約100万円を投資して今月より隣の和室にも席を設けて定員20席に拡大！お呼びするのは業務関係のお客様、社労士仲間先生、そして母校の豊中高校同期会の面々等です。皆様是非「黄門亭」をご活用くださいませ。

▼キッチンで12席



▼隣の和室で8席



**決定済み  
適用待ちの改正**

## 令和6年3月分からの協会けんぽの保険料率が決定

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会（協会けんぽ）は、基本的に、毎年1回、3月分（4月納付分）から適用される保険料率の見直しを行います。令和6年3月分から適用される保険料率は、次のように決定されました。

……………**令和6年3月分からの協会けんぽの保険料率**……………

### 1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕 \_\_\_\_\_ は変更あり（神奈川県以外は変更あり）

北海道	10.21%	石川県	9.94%	岡山県	10.02%
青森県	9.49%	福井県	10.07%	広島県	9.95%
岩手県	9.63%	山梨県	9.94%	山口県	10.20%
宮城県	10.01%	長野県	9.55%	徳島県	10.19%
秋田県	9.85%	岐阜県	9.91%	香川県	10.33%
山形県	9.84%	静岡県	9.85%	愛媛県	10.03%
福島県	9.59%	愛知県	10.02%	高知県	9.89%
茨城県	9.66%	三重県	9.94%	福岡県	10.35%
栃木県	9.79%	滋賀県	9.89%	佐賀県	10.42%
群馬県	9.81%	京都府	10.13%	長崎県	10.17%
埼玉県	9.78%	大阪府	10.34%	熊本県	10.30%
千葉県	9.77%	兵庫県	10.18%	大分県	10.25%
東京都	9.98%	奈良県	10.22%	宮崎県	9.85%
神奈川県	10.02%	和歌山県	10.00%	鹿児島県	10.13%
新潟県	9.35%	鳥取県	9.68%	沖縄県	9.52%
富山県	9.62%	島根県	9.92%	—	—



### 2 介護保険料率〔全国一律/40歳以上65歳未満の方について、1に加えて負担・納付〕

全国一律	1.60%（1.82%から変更）
------	------------------

② 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

★神奈川県を除く46都道府県の都道府県単位保険料率と全国一律の介護保険料率に変更されますので、「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」の変更が必要となります。給与計算ソフトをお使いの場合には、その設定に注意しましょう。給与計算に関することについても、確認したいことなどがあれば、気軽にお声掛けください。

〈補足〉厚生年金保険の保険料率（18.3%）については、法律で固定されているため改定はありません。また、子ども子育て拠出金率（0.36%）についても、令和6年度における改定は予定されていません。

**決定済み  
施行待ちの改正**

## 労災保険率を改定 令和6年4月から

令和6年4月1日から、労災保険率、第2種特別加入保険料率、労務費率が改定されることになりました。そのポイントは、次のとおりです。

……………**令和6年4月からの労災保険率などの改定のポイント**……………

- 労災保険率を、業種平均で1,000分の0.1引き下げ（平均「1000分の4.5」→「1,000分の4.4%」）……全54業種（船舶所有者の事業を含む）中、17業種で引き下げ、3業種で引き上げとなる。

次ページへ続く

## 豆知識情報

## 制裁規定の制限（法91）

②総額の限度（S23.9.20基収1789号）  
 例えば、1賃金支払期に5回の違反行為があった場合には、その5回分の減給額の合計が、その賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えてはいけません（したがって、これを超えて減給の制裁を行う必要が生じた場合には、その部分の減給は、次期以降の支払期に延ばさなければなりません。）

- 一人親方などの特別加入に係る第2種特別加入保険料率を改定  
……全25区分中、5区分で引き下げとなる（引き上げとなる区分はなし）。
  - 請負による建設の事業に係る労務費率を改定  
＜労災保険率の改定について＞
  - 改定された業種の例
    - ・水力発電施設、ずい道等新設事業：1,000分の62→改定↘→1,000分の34
    - ・食料品製造業：1,000分の6→改定↘→1,000分の5.5
    - ・ビルメンテナンス業：1,000分の5.5→改定↗→1,000分の6
  - 改定されなかった業種の例（各率を据え置き）
    - ・金属鉱業、非金属鉱業又は石炭鉱業：1,000分の88（最も高い労災保険率）
    - ・卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業：1,000分の3
    - ・金融業、保険業又は不動産業：1,000分の2.5（最も低い労災保険率の一つ〔他に3業種〕）
    - ・その他の各種事業：1,000分の3
- ④これらは、メリット制の適用がない場合の労災保険率です。

★労働保険料の申告・納付（継続事業においては年度更新）に備えて、貴社の業種に適用される労災保険率の改定の有無などを確認しておく必要があります。お声掛けいただければ、こちらで確認いたします。

〈補足〉雇用保険率（例：一般の事業では1,000分の15.5）及び一般拠出金率（一律1,000分の0.02）については、令和6年度における改定は予定されていません。

**改正予定**

## 在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」を改定 令和6年4月から

厚生労働省から、令和6年度の年金額改定についてお知らせがありました。令和6年度の年金額は、法律の規定に基づき、2.7%の引き上げになります。また、在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」についても、名目賃金の変動に応じて改定が行われます。ここでは、在職老齢年金に着目してお伝えします。

### ……………在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」の改定(令和6年4月～)……………

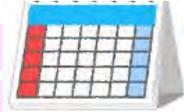
厚生年金保険における在職老齢年金制度について、支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準となる額（支給停止調整額）が、「48万円」から「50万円」に改定されます。

～令和6年3月	①賃金（賞与込み月収）+ ②年金の月額が、 ・「48万円」超えないとき→年金の支給停止なし ・「48万円」超えるとき →年金を支給停止（超える額の2分の1を支給停止）	
令和6年4月～	①賃金（賞与込み月収）+ ②年金の月額が、 ・「50万円」超えないとき→年金の支給停止なし ・「50万円」超えるとき →年金を支給停止（超える額の2分の1を支給停止）	

〈補足〉上記の支給停止の仕組みは、令和4年4月施行の改正で、60歳台前半の在職老齢年金と60歳台後半・70歳以上の在職老齢年金に共通のものとなっています。

★老齢厚生年金の受給権者である在職者について、年金が支給停止されないギリギリのラインで賃金を支払う場合は、賃金を2万円アップできるということになります。在職者の年金の仕組みなど、詳しく知りたいときは、気軽にお尋ねください。



3/11	● 2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付	
3/15	● 2023年分の所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告期限	
4/1	● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付	
4/1	● 1月決算法人の確定申告と納税・7月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告	

### ◆あとかぎ◆

「頑張れど頑張れど我がスコア伸びずじっと手を見る。」金ちゃん先生は石川啄木並みの嘆きをこぼしていますが、それでもめげずにしこしこトライしています。最近感じたのは、ボールから離れすぎということで、「耳より上にクラブを上げてパワフルに振り下ろせ。」という教室先生に伝えようとしています。