

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



5  
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4月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算176号



## 耳寄り情報1

### ●身近な労働法の解説 —就業規則違反の労働契約—

#### 1. 労契法 12 条

「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」と規定しています。

ここでいう就業規則とは、労働者が就業上遵守すべき規律および労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称をいい、労基法 89 条の就業規則と同様ですが、本条の「就業規則」には、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者以外の使用者が作成する“労基法 89 条では作成が義務付けられていない就業規則”も含まれるとされています。

#### 2. 条文の解説

就業規則は、労働条件を統一的に設定するものであって、労契法においては、一定の場合に、労働契約の内容は就業規則で定めるところとなることを規定しています。一方、就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた場合および就業規則の変更によっては変更されない労働条件を合意していた場合には、それぞれ、労契法 7 条ただし書および 10 条ただし書によりその合意が優先されますが、本条において、就業規則を下回る労働契約の効力について規定しています。その内容は以下のとおりです。

- (1) 就業規則を下回る労働契約は、その部分については就業規則で定める基準まで引き上げられます。
- (2) 「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約」とは例えば就業規則に定められた賃金より低い賃金等就業規則に定められた基準を下回る労働条件を内容とする労働契約をいいます。
- (3) 就業規則で定める基準以上の労働条件を定める労働契約は、これを有効とする趣旨です。
- (4) 「その部分については、無効とする」とは、就業規則で定める基準に達しない部分のみを無効とする趣旨であって、労働契約中のその他の部分は有効ということです（労働契約そのものが無効となるわけではありません）。
- (5) 「無効となった部分は、就業規則で定める基準による」とは、労働契約の無効となった部分については就業規則の規定に従い労働者と使用者との間の権利義務関係が定まるものであるということです。

#### 3. その他関連法令

- ・ 労基法 93 条では、労働契約と就業規則の関係について、「労働契約法 12 条の定めるところによる」と規定しています。
- ・ 労基法 92 条では、就業規則と法令または労働協約との関係について「就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない」と規定しています。
- ・ 労契法 9 条では、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と規定しています。

## 西日本鉄道事件 最高裁昭和43年8月2日 第二小法廷判決

## ◆ 事案の概要

- (1) Xは陸上運輸業を営むY社の電車運転士で、労働組合のA支部に所属する組合員だった。Y社では、就業規則により、乗車賃の不正隠匿を摘発・防止する目的から乗務員の鞆等の携帯品や着衣・帽子及び靴の内部にわたる検査が行われており、相当の成果を収めていた。摘発された際に、隠匿箇所も着衣・鞆・靴の中が目立って多かった。
- (2) Xは、乗車勤務終了直後、所持品検査を受けるよう指示を受けて補導室に赴いたが「靴は所持品ではない、本人の承諾なしに靴の検査はできないはずだ」といって、検査員の指示に従わず、脱靴に応じなかった。そのため、Y社は就業規則違反を理由にXを懲戒解雇処分に付した。
- (3) Xは、懲戒解雇処分の無効を主張し、労働契約上の地位の確認を求めて訴えを提起した。第一審・控訴審ともに訴えが棄却された。

## ◆ 判旨・判決の要約 上告棄却

- (1) 所持品検査は、被検査者の基本的人権に関する問題であって、その性質上常に人権侵害のおそれを伴うものであるから、たとえ従業員組合又は当該従業員の過半数の同意があるとしても、そのことの故をもって、当然に適法視されうるものではない。
- (2) (そのため、所持品検査を行うのであれば) 所持品検査は、これを必要とする合理的理由に基づいて、一般的に妥当な方法と程度で、しかも制度として、職場従業員に対して画一的に実施されるものでなければならない。
- 所持品検査が就業規則その他明示の根拠に基づいて行われるときは、従業員は特段の事情がない限り検査を受忍すべき義務がありかく解しても所論憲法の条項に反するものでない。
- (3) 就業規則所定の所持品検査には、このような脱靴を伴う靴の中の検査も含まれるものと解して妨げなく、Xが検査を受けた本件の具体的な場合において、その方法や程度が妥当を欠いたとすべき事情は認められない。

## 金ちゃん先生の一言

当地電車で運転手が乗車賃をくすねる事は有得ないですが…。⇒切離すべきですね。

## 金ちゃん先生行状記 弊所「黄門亭」で高校同期クラス会を実施！

金ちゃん先生は母校豊中高校の同期有志交流会の世話役をしていますが…、なんと卒業57年振り【歳がバレバレですが(笑)】に初めて実施と言える自身所属のクラス会幹事を買って出て、例の黄門亭にて執り行い概ね好評でした。

ところで、皆さんの母校のOB会実施&参加状況はどうでしょうか？当初はからおけも行う予定でしたが、各自の近況や人生課題に話題が集中し、からおけは残念ながら「パス」されました。卒業間も無くでのクラス会も良いですが、人生黄昏時の同会実施も味が有りますね。



## 重要

# 令和6年度がスタート 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

令和6年度がスタートしました。4月からの厚生労働省関係の制度変更について、企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

## 令和6年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック

### 障害者の法定雇用率の引き上げ【主な対象者：事業主、障害者】

令和6年4月1日から法定雇用率を引き上げる（今後、段階的に引き上げ）。

例）民間企業では、次のように引き上げ

・これまで「2.3%」→令和6年4月から「2.5%」→令和8年7月から「2.7%」

### 時間外労働の上限規制【主な対象者：旧適用猶予事業・業務に従事する労働者とその使用者】

これまで時間外労働の上限規制が適用猶予されてきた次の事業・業務について、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制を原則として適用する。

・工作物の建設の事業	・医業に従事する医師
・自動車運転の業務	・鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業

### 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の適用

【主な対象者：自動車運転の業務に従事する労働者とその使用者】

自動車運転の業務について、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制が適用されるとともに、拘束時間、休息期間等を定めた自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）を適用する。

### 労働条件明示事項の見直し【主な対象者：すべての使用者と労働者】

無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加するとともに、労働契約関係の明確化について、労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する。

〈補足〉これに伴い、厚生労働省のモデル労働条件通知書の様式も変更されています。

### 裁量労働制の改正【主な対象者：裁量労働制適用労働者・導入事業場】

令和6年4月1日から、専門業務型裁量労働制における本人同意の導入や、専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制における健康・福祉確保措置のメニューの追加といった制度の適正化等に関する改正省令等を施行する。



★今一度確認していただき、全く対応していない、対応に不安があるなどの際は、気軽にご相談ください。

## 要チェック

# 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を公表(経産省)

超高齢社会の日本において、生産年齢人口の減少が続く中、仕事をしながら介護に従事する、いわゆるビジネスケアラーの数は増加傾向にあり、2030年時点では約318万人、経済損失額は約9兆円にのぼると試算されています。そんな諸課題への対応として、経済産業省が、仕事と介護の両立支援に関する経営者向けのガイドラインを初めて策定しました。その狙いを確認しておきましょう。

## 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」の狙い

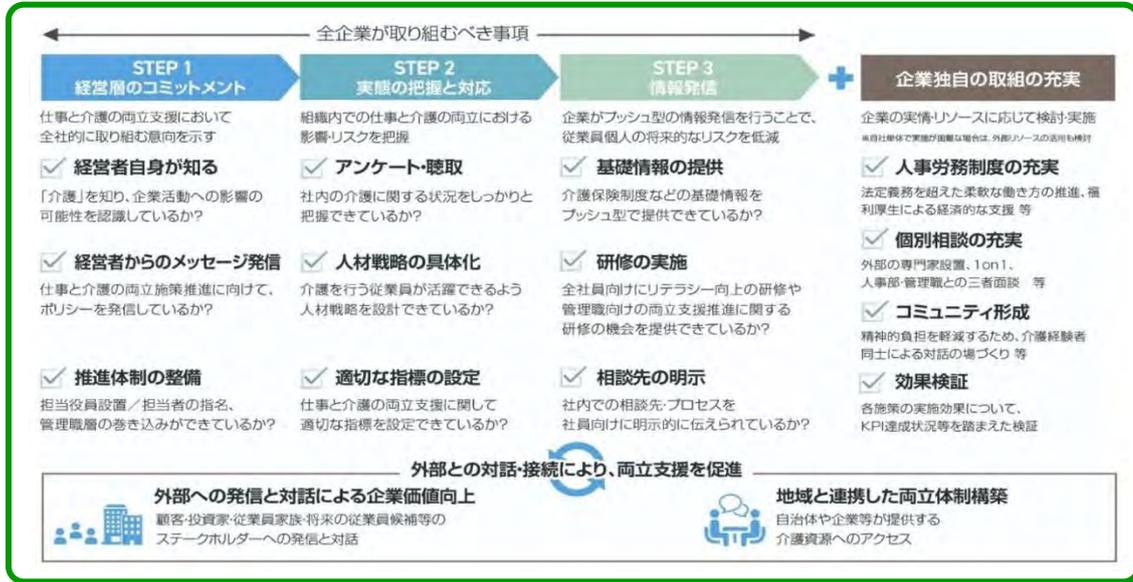
- 仕事と介護の両立を巡る問題は、高齢化の進展に伴い、まさにこれからが本番となり、その解決には全ての企業の協力が必要となります。
- 一方で、介護両立支援の充実について企業経営上の優先順位が低いことが要因となり、企業内での取組が進まないという構造的な課題が存在し、その解決のためには経営者のコミットメントが不可欠です。
- このガイドラインは、企業における仕事と介護の両立支援を先導していくことが期待される経営層を対象にしたものであり、企業が取り組むべき事項をステップとして具体的に示しています（次ページ図参照）

## 豆知識情報

### 寄宿舍生活の自由と自治(法94)

労働基本法では、「事業の附属寄宿舍」についても、一定の規制を設けています。ここで、「寄宿舍」とは、常態として相当数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えるものをいい、「事業に附属する」とは、事業経営の必要上その一部として設けられているような事業との関連を持つことをいいます。したがって、社宅や、福利厚生施設として設置されるアパート式の社員寮等は、事業の附属寄宿舍ではありません。

かつての「事業の附属寄宿舍」においては、寄宿労働者の「私生活の自由」が使用者の不当な「干渉」によって侵害され、種々の弊害をもたらしていました。労働基準法は、この侵害行為を禁止するとともに、「私生活の自由」を確保する手段として、「寄宿舍生活の自治に必要な役員の選任」に関する使用者の一切の「干渉」を禁止しています。



★なお現在、育児介護休業法の改正が予定されており、令和7年4月1日からは介護両立支援制度の「個別周知や情報提供、雇用環境整備」が全ての企業に義務化される動きになっていきます。ガイドラインの詳細をお知りになりたい場合は気軽にお声掛けください。

**重要改正**

## 厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式変更 国税庁の見解も要チェック

令和6年4月1日施行の改正により、労働基準法に基づく労働条件明示事項が見直されましたが、それに伴い、厚生労働省の「モデル労働条件通知書」の様式も変更されています。また、国税庁から、「電子帳簿保存法に関する「お問い合わせの多いご質問」に対する回答として、「労働条件通知書」に関する見解が示されました。これらを確認しておきましょう。

.....令和6年4月からの厚労省の「モデル労働条件通知書」の様式など.....

### 厚生労働省のモデル労働条件通知書（一般労働者用：常用、有期雇用型）の一部

労働条件通知書	
(一般労働者用；常用、有期雇用型)	
氏名	年月日
事業場名称・所在地 使用者 職氏名	
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・能力 会社経営状況・従事している業務の進捗状況 その他（ ） 】 3 更新上限の有無（無・有（更新回まで/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の通算契約期間が5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、本契約期間の本日の翌日（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（別紙の上）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（年 月 日（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間
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） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 年月日）

(赤字の部分が労働基準法施行規則などの改正に伴う変更箇所)

### ＜国税庁の見解（「労働条件通知書」を

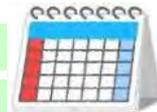
メールで送信→電子取引データに該当するか？＞

□ 従業員の雇用に際して相手方に交付する「労働条件通知書」や相手方との間で取り交わす「雇用契約書」には、通常、契約期間、賃金、支払方法等に関する事項等が記載されており、電子帳簿保存法第2条第5号に規定する取引情報（取引に関して受領し、又は交付する注文書、契約書、送り状、領収書、見積書などに通常記載される事項）に該当します。したがって、従業員を雇用する際、「労働条件通知書」データを電子メールに添付して相手方に送信し、また、クラウドサービスを利用して「雇用契約書」の授受を行うなど、その取引情報の授受を電磁的方式により行う場合には、その「労働条件通知書」データや「雇用契約書」データは、電子取引データとして保存する必要があります。

★まずは、労働者（従業員）を雇い入れる際、明示すべき労働条件に漏れがないか、確認しておきましょう。この点については、新たなモデル労働条件通知書を使用すれば、漏れはなくなります。また、電子メールなどを利用して「労働条件通知書」データを相手方に送信しているような場合には、電子帳簿保存法上の保存が必要ということも確認しておきましょう。



- |      |   |
|------|---|
| 5/10 | ● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付   |
| 5/15 | ● 障害者雇用納付金の申告と納付期限 ● 障害者雇用調整金の申請期限  |
| 5/31 | ● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付<br>● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）<br>● 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）<br>● 自動車税・軽自動車税の納付（都道府県の指定日まで） |



◆あとかぎ◆ はやゴールデンウィーク間近、早すぎますよね、時の経つのが…。それまでに必須業務をやっておかねば、後回しになり、ダダ遅れします。優先順位を考えてお互い急ぎましょう！そして休みでは多少のんびりして少しでも新しい取り組みを考えたいです。無い知恵を絞って（笑）。