

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



7
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 bpbz707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2024年6月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算178号



耳寄り情報1

●身近な労働法の解説 ー直接差別の禁止①ー

1. 条文の規定と目的

男女雇用機会均等法5条で「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」と規定、募集及び採用の場面で性別に関わらず均等な機会を与えることとしている。

2. 募集・採用における禁止事項の例

「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平18厚労省告示614号）では、禁止される措置を具体的に明らかにしています。

募集および採用に関し、一の雇用管理区分※において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、5条により禁止されるものであるとしています（※雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいいます）。

(1) 募集または採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例：一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む）について、募集または採用の対象を男女のいずれかのみとすること。

(2) 募集または採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。

例：募集または採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、またはこれらの条件を満たす者を優先すること。

(3) 採用選考で能力及び資質の有無等を判断する場合その方法や基準につき男女で異なる取扱いをすること。

例：①募集または採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。②男女で異なる採用試験を実施すること。③男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。④採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

(4) 募集または採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

例：①採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。②男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。または、設定した人数に従って採用すること。③男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。④男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

(5) 求人の内容の説明等募集または採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

例：①会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、または資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。②求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、または説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

3. その他関連条文 上記2. の指針において同法14条のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りでないとしている。

マナック事件 広島高裁平成13年5月23日 判決

事案の概要

- (1) Y社の従業員であるXは業務課主任の職にあり職能資格等級4級に格付けされていた。
- (2) Xは、平成6年6月2日の経営陣批判発言について、直属の上司から叱責され、会長から呼出注意を受けたが、謝罪を拒否した。そこで、Y社は、平成7年4月までに、監督職の能力に欠け改善が見られず、職能資格等級規程上の降格事由「勤務成績が著しく悪いとき」に該当するとして、Xを4級11号から3級24号へ降格させた。
また、Y社は、平成7年から平成10年の4月に実施される職務給昇給の人事評価においてXの評価を最低のEランクとした。さらに、Y社は、平成6年夏期及び平成10年冬期の賞与に付き、績評価においてXの評価を最低のEランクマイナスとした。
- (3) Xは、Yの行った降格処分、昇給・賞与査定は違法であるなどとして、Yに対し、降格処分の無効確認及び不法行為に基づく損害賠償等を求めた。

第一審は降格処分及び昇給決定については請求を棄却し、各賞与決定については請求を認容した。

判旨・判決の要約 請求一部認容、一部棄却

(1) 降格処分の効力

Y社の各規程によれば、昇格及び降格は個別に常務会が決定することになっているから、Y社は、従業員の各該当能力判断につき「**大幅な裁量権**」を有している。

本件をみるに、Xの行為態様は、「監督職にある従業員の能力」の評価・判断において負の評価を受けても当然の行為であり本件降格処分が違法であるとは認められない。

(2) 昇給査定の違法性と損害額

従業員の給与を昇給させるか否か、あるいはどの程度昇給させるかは使用者たるYの自由裁量に属する。しかし、賃金規程や人事考課規程の実施手順等に反する裁量権の逸脱により不当に査定され、これに従って昇給するXの利益が侵害されたと認められる場合には、昇給査定が不法行為となる。検討するに、平成7年の昇給査定について、Xの最終評価がEにランクされたことにつき、Yに裁量権を逸脱した違法があったとは認められないが、平成8年から平成10年までの各昇給査定において評定点・最終評価共にEランクとされたのは人事考課規程に違反する点で裁量権を逸脱した違法がある。

(3) 賞与査定の違法性と損害額

平成6年夏期並びに平成7年夏期ないし平成10年夏期の各賞与査定は、各算定期間外のXの態度に基づくものであったと推認するほかないから、本件賞与規程に反し裁量権を逸脱したものとして違法である。

金ちゃん先生の一言

人事考課に関する公平さとは、「評価に至る制度・手続きの公平さ」と「評価それ自体の公平さ」とに分けることができ、法的には前者に重点がおかれており、本判決でも前者に重点が置かれており、後者のケースは依然少ないのが現状ですね。

公布済み
施行前の改正

育児・介護休業法が改正されました 令和7年4月1日から主要な規定が施行

令和6年5月24日、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」が成立し、令和6年法律第42号として、同月31日の官報に公布されました。施行期日は、基本的には令和7年4月1日ですが、公布日から数段階に分けて施行されます。まずは全体像を確認しておきましょう。

.....令和6年改正育児・介護休業法等（令和6年法律第42号）の全体像（主要なもの）.....

●令和7年4月1日から施行されるもの

<育児関係>

- 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超え（現行1,000人超え）の事業主に拡大する。

<介護関係>

- 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。



●公布の日から起算して1年6か月以内において政令で定める日から施行されるもの

<育児関係>

- 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
- 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

★これらの改正事項が施行されるまでに、就業規則（育児・介護休業規程）の改訂や、新たに義務化される規定への対応が必要になります。不明な点等がありましたら、気軽にお声掛けください。なお、重要な改正事項については、個別にスポットを当てて、改めて紹介させていただきます。

公布済み
施行前の改正

雇用保険法が改正されました 令和10年10月から週10時間で適

令和6年5月10日、雇用保険の適用拡大などを盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立し、令和6年法律第26号として、同月17日の官報に公布されました。施行期日は、基本的には令和7年4月1日ですが、公布日から数段階に分けて施行されます。まずは全体像を確認しておきましょう。

.....令和6年改正雇用保険法等（令和6年法律第26号）の全体像（主要なもの）.....

1. 雇用保険の適用拡大

○雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する。【令和10年10月1日施行】

(次ページへ続く)

豆知識情報

寄宿舍規則

①作成及び届出（法95-I）

「事業の附属寄宿舍に労働者を寄宿させる使用者は、次の事項について寄宿舍規制を作成し、行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出なければならない。これを変更した場合においても同様である。」とされています。

- (1)起床、就寝、外出及び外泊に関する事項
- (2)行事に関する事項
- (3)食事に関する事項
- (4)安全及び衛生に関する事項
- (5)建設物及び設備の管理に関する事項

2. 教育訓練やり・スキリング支援の充実

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※1）。
※1 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。
- ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※2）。
※2 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。
- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金〔教育訓練休暇給付金〕を創設する。

【①=令和7年4月1日、②=令和6年10月1日、③=令和7年10月1日施行】

3. その他の雇用保険制度の見直し

- ① 教育訓練支援給付金の給付率の引き下げ（基本手当の80%→60%）を実施する。
- ② 就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

【①②=令和7年4月

★注目は、なんといっても、雇用保険の適用拡大（週所定労働時間10時間以上で雇用保険に加入）です。これについては、施行までに準備期間がありますが、早めに対応を考慮しておく必要があるでしょう。また、教育訓練やり・スキリング支援はかなり強化されますので、そのポイントは押さえておきたいところです。もう少し詳しく知りたいときは、気軽にお声掛けください。



成立済み
施行前の改正

子ども・子育て支援法等が改正されました 令和8年度から医療保険料が

令和6年6月5日、医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に子ども・子育て支援金を含めることなどを盛り込んだ「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」が成立しました。施行期日は、公布日から数段階に分けて設定されています。ここでは、まず、改正の趣旨と企業実務に影響を及ぼす改正事項を紹介します。

.....令和6年改正子ども・子育て支援法等の趣旨と企業実務に影響を及ぼす改正事項.....

◆趣旨 この改正法は、こども未来戦略の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行するため、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化、全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・子育ての推進に資する施策の実施に必要な措置を講じるとともに、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるための子ども・子育て支援特別会計を創設し、児童手当等に充てるための子ども・子育て支援金制度を創設するものです。

◆企業実務に影響を及ぼすもの たとえば、次のようなものがあります。

- 両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設する。 【雇用保険法等の改正：令和7年4月1日施行】
- 医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に子ども・子育て支援納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含めることとし、医療保険制度の取扱いを踏まえた被保険者等への賦課・徴収の方法等を定める。

【医療保険各法等の改正：令和8年4月1日施行】

★この改正のメインは、児童手当の拡充〔①支給期間を中学生までから高校生年代までとする、②支給要件のうち所得制限を撤廃する、③第3子以降の児童に係る支給額を月額3万円とする、④支払月を年3回から隔月（偶数月）の年6回とする〕ですが、その財源が最大の問題点でした。そこで決定されたのが、「医療保険料に子ども・子育て支援納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含める」という制度の創設でした。施行日までに2年弱、その支援金の額がどの程度になるのか、今後の動向に注目です。

お仕事
カレンダー
7月



7/10

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税（1～6月分）の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日



7/31

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働者死傷病（休業4日未満）報告（4～6月分）の提出期限

◆あとがき◆ 今年の関西の梅雨の開始宣言は大変遅く、今日などは「しとしとピッチャン、しとピッチャン」以上の雨模様で、うっとおしいですね。もともと梅雨はその年で開始・終了時期及び強さの程度に随分違いが有り読みにくいものと思っています。ゴルフにも行きにくく、多忙中これ幸いかも…。