

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



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7月29日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算179号



耳寄り情報1

●身近な労働法の解説 ー直接差別の禁止②ー

男女雇用機会均等法6条では配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種の変更・雇用形態の変更・退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別の禁止について規定しています。

1. 男女雇用機会均等法6条

法6条では、「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定しており、次の①～④についての差別的取扱いを禁止しています。

- ① 労働者の配置（業務の配分および権限の付与を含む）、昇進、降格および教育訓練
- ② 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの
- ③ 労働者の職種および雇用形態の変更
- ④ 退職の勧奨、定年および解雇ならびに労働契約の更新

2. 差別的取扱いと認められる例（指針）

(1)と(3)下線部で法8条ポジティブアクションを講じる場合は下記は適用しない。

- (1) 配置、昇進、職種の変更、雇用形態の変更、労働契約の更新
 - ・ 一定の職務への配置・一定の役職への昇進・職種の変更・雇用形態の変更・労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする、能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
 - ・ 配置における業務の配分・権限の付与・配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
 - ・ 職種の変更・雇用形態の変更について男女で異なる取扱いをすること。
- (2) 降格、退職の勧奨
 - ・ 降格・退職の勧奨に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その条件を男女で異なるものとする、能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。
- (3) 教育訓練、福利厚生
 - ・ 教育訓練・福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること、その条件を男女で異なるものとする
 - ・ 教育訓練の内容について男女で異なる取扱いをすること。
- (4) 定年 ・ 定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること
- (5) 解雇 ・ 解雇に当たって、その対象から男女のいずれかのみとすること、その対象を一定の条件に該当する者とする場合において当該条件を男女で異なるものとする、能力および資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること、男女のいずれかを優先すること。



アーク証券(仮処分)事件 東京地裁平成8年12月11日 決定

事案の概要

会社では職能資格等級に基づき職能給（基本給）を決定していたところ平成4年5月以降、勤務成績不振の営業社員Xらに対してほぼ毎年資格等級を引き下げ減給してきた。又会社はこの間給与システム（就業規則）を改定して諸手当等を減額する措置をとったためXらは平成8年には平成4年4月当時の給与と比べ月額30万円を超える減額となった。本件はXらが右の降格・減給は無効として差額賃金の仮払等を求めた仮処分事件で本決定は会社の降格・減給措置を無効としたもの。

決定のポイント

1 使用者が、従業員の職能資格や等級を見直し、能力以上に格付けされていると認められる者の資格・等級を一方的に引き下げる措置を実施するにあたっては、就業規則等における職能資格制度の定めにおいて、資格等級の見直しによる降格・減給の可能性が予定され、使用者にその権限が根拠づけられていることが必要である。

しかるに会社においては、平成6年3月まで就業規則等の根拠がないにもかかわらず、Xらの格付を引き下げてその職能給を減給しているのであるから、その間の取り扱いは無効である。

2 会社は平成6年4月、就業規則を変更して「昇減給は社員の人物・能力・成績等を勘案して行う」旨の昇減給規定を設けたので同時期以降の降格・減給につき検討するに、新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないが、労働条件の集成的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないものというべきである。

そして、右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項がそのような不利益を労働者に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合においてその効力を生ずるものと解すべきである。本件における昇減給規定の新設はXらにとって賃金に関する不利益な就業規則の変更にあたるから、右規定がその不利益をXらに受忍させるに足る高度の必要性に基づいた合理的な内容のものでなければ効力を有しない。

本件では、右規定の新設について、高度の必要性及び合理性は認められないので、平成6年4月以降の降格・減給につき根拠たり得ないものというべきである。

金ちゃん先生の一言

資格引き下げとしての降格は、就業規則上の明確な根拠と相当の理由がなければなしえないとの判断ですね。

令和6年6月中旬に「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2024」と、それを加味して改訂された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版」が閣議決定されました。

これらは、近い将来の政策の方針やその実行のための計画を示すものですが、人事労務関連に着目すると、賃上げの促進、三位一体の労働市場改革の推進、人手不足への対応などに関する政策が気になるところです。骨太の方針 2024 から主要な個別事項を紹介します。

……骨太の方針 2024／賃上げの促進、三位一体の労働市場改革の推進、人手不足への対応などの概要……

<賃上げの促進>

- 最低賃金の全国加重平均 1,500 円の 2030 年代半ばまでの達成
- 男女間賃金格差の是正
- 非正規雇用労働者の正社員転換の促進、同一労働同一賃金の更なる徹底
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進、被用者保険の適用拡大等の検討
- 建設業、トラック運送業等の賃上げ など

<三位一体の労働市場改革>

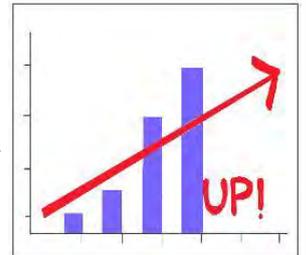
- 全世代のリ・スキリング（教育訓練給付の拡充、団体等検定の活用等）の推進
- ジョブ型人事（職務給）導入のための指針作成 など

<人手不足への対応>

- 人手不足感が高い業種（運輸・宿泊・飲食等）における自動化技術の利用拡大のための自主行動計画の策定、リ・スキリング
- 大企業による中堅・中小企業との協働の奨励、新技術・商品の共同開発、副業・兼業を通じた人材派遣等 など

〈補足〉新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版では、次のような更に具体的な事項も示されています。

- ・副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の見直し
- ・個々の企業の実態に応じた役職定年・定年制の見直し
- ・スタートアップ等に関する裁量労働制等の運用明確化 など



★どのような形で具体化されるのか、動向に注目です。

これらの方針など内容をもう少し詳しく知りたいときは、気軽にお尋ねください。

施行待ちの改

育児休業給付金の支給対象期間延長手続きを見直し(令和7年4月～)

育児休業給付金の支給対象期間は、原則として子が1歳にする日前までですが、保育所等に入れなかった場合には、子が1歳6か月に達する日前まで（再延長で2歳に達する日前まで）延長されます。この延長の手続きが、雇用保険法施行規則等の改正により、厳格化されることになりました（令和7年4月1日施行）。そのポイントを確認しておきましょう。

……育児休業給付金の支給対象期間延長手続きの見直し（厚労省のリーフレットより）……

改正のポイント

これまで	保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認していました。
2025年4月から	これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。



2025年4月から育児休業給付金の支給期間延長手続きの際は**保育所等の利用申込書の写し**が必要となります。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、必ず申込書の写し（電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したもの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの）をとって保管しておいてください。

（次ページへ続く）

豆知識情報

寄宿舍規則

②作成の手続（法95-ⅡⅢ）

「使用者は、前記(1)～(4)の事項に関する規定の作成又は変更については、寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならない。」また、「使用者は、寄宿舍規則の届出をなすについて、寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意を証明する書面を添付しなければならない。」とされています。

★具体的には、延長時の「育児休業給付金支給申請書」に、「育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書」、「市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し」、「市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）」を、添付することとされています。この改正に対応した認定申告書の様式も公開されていますので、必要であれば、お声掛けください。詳しい改正内容などについても、気軽にお尋ねください。

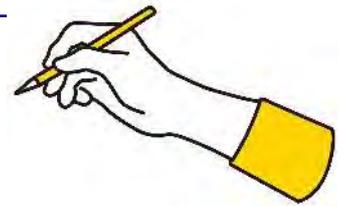
施行待ちの改正 令和7年分の扶養控除等申告書 簡易化が図られます

令和5年度の税制改正で、「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書（以下、扶養控除等申告書といいます）」について、その申告書に記載すべき事項がその年の前年の申告内容と異動がない場合には、その記載すべき事項の記載に代えて、その異動がない旨の記載によることができることとする改正が行われました（この異動がない旨を記載した申告書を「簡易な申告書」といいます）。この改正規定が、令和7年1月1日以後に支払を受けるべき給与等に係る扶養控除等申告書から適用されますので、ポイントを確認しておきましょう。

.....簡易な扶養控除等申告書のポイント（国税庁のFAQから抜粋）.....

□ 簡易な申告書の記載方法は？

簡易な申告書を提出する人〔従業員〕本人の氏名、住所又は居所及びマイナンバーを記載の上、前年に提出した扶養控除等申告書に記載した事項から異動がない旨を余白に記載するなどして提出してもらうことになります。



〔記載例〕令和7年分の扶養控除等申告書に次のように記載

令和7年分		給与所得者の扶養控除等(異動)申告書	
あなたの氏名	山川 太郎	あなたの生年月日	年 月 日
あなたの個人番号	1 1 2 2 3 3 4 4 5 5 6 6	世帯主の氏名	
あなたの住所又は居所	(郵便番号 176 - 0006) 東京都練馬区栄町23-7	あなたの住所	
配偶者の有無	有・無	扶養控除等申告書の提出	扶
個人番号	令和7年中の所得金額	非居住者である親族	前年から異動なし

※ 赤字で記載している部分が簡易な申告書に記載する必要がある事項です。

□ 従業員から簡易な申告書の提出を受けようとする場合の留意点

給与等の支払者〔会社〕は、簡易な申告書の提出を受けた場合には、前年に提出を受けた扶養控除等申告書に記載された事項がその簡易な申告書に記載されているものとして、源泉徴収事務を行うこととなります。そのため、最後に提出を受けた簡易な申告書以外の扶養控除等申告書の内容を把握できるようにしておく必要があります。

★扶養控除等申告書については、令和6年の年末調整の際に、他の申告書とあわせて令和7年分のものを提出してもらうのが一般的です。この改正は、その令和7年分の扶養控除等申告書から適用されることとなります。手続を簡易化するための改正ですが、初年については、従業員に説明する必要があります。

国税庁のFAQでは、従業員の方に、簡易な申告書の提出について案内する際に使用できる資料も紹介されていますので、お声掛けいただければ、ご紹介させていただきます。



8/13

- 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

◆あとかぎ◆ 金ちゃん先生が就職する頃は有名大学を卒業して著名大企業に就職するのが一般的風潮で、彼も松下電器（現 Panasonic）に就職し、特にその創業者が松下幸之助氏であったので、「従業員は家族と同等、少なくとも定年まではいてもらう。」との事でしたが…。時代が変わりその風潮は吹っ飛んでいます。⇒寿命が伸びて第二の仕事の為に平行して国家資格等を取得する必要有りでは！？