

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



9
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8月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算180号



耳寄り情報1

● 身近な労働法の解説 ー 間接差別の禁止ー

男女雇用機会均等法7条では、募集・採用、配置・昇進などにおいて間接差別を禁止しています。

1. 間接差別とは

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること をいいます。

2. 合理的な理由がない場合間接差別として禁止される3つの措置（厚生労働省令）

【措置①】 労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの（身長・体重・体力要件を選考基準としていると認められる例）

- ・募集または採用に当たって、身長・体重・体力要件を満たしている者のみを対象とすること。
- ・複数ある採用の基準の中に、身長・体重・体力要件が含まれていること。

（合理的な理由がない場合として考えられる例）

- ・荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合
- ・単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長または体重が一定以上であることを要件とする場合

【措置②】 労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること

（転勤要件を選考基準としていると認められる例）

- ・募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすることまたは複数ある採用または昇進の基準の中に、転勤要件が含まれていること

（合理的な理由がない場合として考えられる例）

- ・広域に展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合
- ・広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合

【措置③】 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

（転勤経験要件を選考基準としていると認められる例）

- ・一定の役職への昇進に当たって、転勤の経験がある者のみを対象とすること。
- ・複数ある昇進の基準の中に、転勤経験要件が含まれていること。

（合理的な理由がない場合として考えられる例）

- ・特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合。

東亜イベント事件 最高裁昭和61年7月14日 第二小法廷判決**● 概要**

- ・従業員（X）は、全国に営業所のある会社で営業職として勤務していた。
- ・入社時に勤務地域を限定する約束はなかった。
- ・他の営業所でポストに空きが生じたため会社は異動を命じた。（大阪⇒名古屋）
- ・Xは、71歳の母（自活可能）、28歳の妻（仕事あり）、2歳の子供との生活を理由に断った。
- ・会社は就業規則に基づきXを懲戒解雇とした。
- ・Xは転勤命令そのもの及び転勤命令拒否を理由にした懲戒解雇は無効として提訴した。
- ・最高裁において転勤命令を有効として、懲戒解雇についても有効とした。

● 解説

転勤命令について争われた代表的な裁判例です。

1審では、Xを転勤させる必要性はそれほど強くないうえ、単身赴任を強いられることより相当の犠牲を払うものであるから、転勤命令は無効で、それを根拠にする懲戒解雇も無効とし、2審でもその判決を支持しました。

一転、最高裁では就業規則等に定めがあり、現に転勤が行われている状況下では個別の合意は不要とし、以下のポイントで権利の濫用（転勤命令の無効）について判断し、転勤命令は有効でそれに従わないことによる懲戒解雇を有効としました。

- ①業務上の必要性の有無
- ②不当な動機目的の有無（嫌がらせ等を目的としたものでないか？）
- ③不利益の程度（通常甘受すべき程度か？）

一方、近年では少子高齢化により育児や介護に対する社会的な認識が変わり、また育児介護休業法改正等もあり上記③の判定基準がより慎重になりつつあります。

就業規則や雇入れ通知書の整備と共に、個々の従業員の家庭環境の把握などの人事管理も大事になってきます。

従業員の家族を巻き込んだ社内イベント等色々な仕掛けがあるとトラブルを未然に防止できると思います。

是非トライしてみてください！

金ちゃん先生の一言

『本判決は昔流の判断ですが、当時から人事制度や社会的価値観が大きく変わった事を踏まえると、その枠組みの妥当性を改めて問う根本的な見直しも期待したいですね。』

重要チェック

令和5年度の長時間労働に関する監督指導 実施事業場の約81%が労働基準関係法令違反

厚生労働省は、令和5年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しました。令和5年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例を確認しておきましょう。

令和5年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例

●令和5年度の監督指導実施状況のポイント

令和5年4月から令和6年3月までに、26,117事業場に対し監督指導を実施し、21,201事業場(81.2%)で労働基準関係法令違反が認められた。

- <主な法違反>・違法な時間外労働があったもの→11,610事業場(44.5%)
・賃金不払残業があったもの→1,821事業場(7.0%)
・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→5,848事業場(22.4%)



●主な監督指導事例／製造業に対して行われた監督指導の事例

機械器具製造を行う事業場(労働者約20人)において、営業職の労働者が精神障害を発症。長時間労働が原因であるとして労災請求がなされたため、立入調査を実施。

1. 精神障害を発症した労働者の勤務状況を確認したところ、繁忙期に上司の不在が重なり業務が集中したため、36協定で定めた上限時間(月42時間)を超える、最長で1か月当たり111時間の違法な時間外労働が認められた。
……労働基準法32条違反及び36条6項違反で是正勧告
2. また、当該労働者には固定残業代(20時間分)が支給されていたものの、それを超過する時間外労働に対して、割増賃金が支払われていなかった。……労働基準法37条違反で是正勧告
3. そのほか、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていたにもかかわらず、当該労働者に対し、時間外・休日労働に関する情報を通知していなかった。……労働安全衛生法66条の8第1項違反で是正勧告

★上記で紹介した監督指導事例は極端な例かもしれませんが、企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールにはさまざまなものがありますので、違反がないか、定期的にチェックしておく必要があるでしょう。不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

施行待ちの改正

労働者死傷病報告、定期健康診断結果報告などの 電子申請が原則義務化(令和7年1月～)

労働安全衛生規則の改正により、令和7年1月1日から、労働安全衛生関係の一部の手続について、電子申請が原則義務化されます。対象となる手続を確認しておきましょう。

令和7年1月から電子申請が原則義務化される労働安全衛生関係の手続

- 労働者死傷病報告
- 総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
- 定期健康診断結果報告
- 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- 有機溶剤等健康診断結果報告
- じん肺健康管理実施状況報告



⑨ これらの報告について、当分の間は、この改正前の様式の提出などによる報告を認める経過措置も設けられている(令和6年改正省令附則2条ほか)。

(次ページへ続く)

豆知識情報

監督上の行政措置(法96の2)

「使用者は、常時10人以上の労働者を就業させる事業、厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の附属寄宿舎を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、厚生労働省令で定める危害防止等に関する基準に従い定めた計画を、工事着手14日前までに、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。」また、「行政官庁(所轄労働基準監督署長)は、労働者の安全及び衛生に必要であると認める場合においては、工事の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができる。」とされています。

★これらの電子申請の義務化について、われわれ社労士が報告を代行させていただく場合にも、新たな法令のルールに対応いたしますので、ご安心ください。

チェック

定年後の賃金水準 定年前の8割以上とする企業が増加 (令和6年度の経済財政白書)

内閣府から、令和6年度「年次経済財政報告（経済財政白書）」が公表されました。

今回の白書のテーマの一つに「高齢者就業の現状と課題」が含まれており、高齢労働者が培ってきた知識や経験といった有形・無形のストックについて、これをいかに有効に活かし、経済につなげていけるかが議論されています。そのなかで取り上げられていた「定年後の高齢雇用者の賃金水準」に関する分析の内容が話題になっています。

令和6年度の経済財政白書／定年後の高齢雇用者の賃金水準のポイント

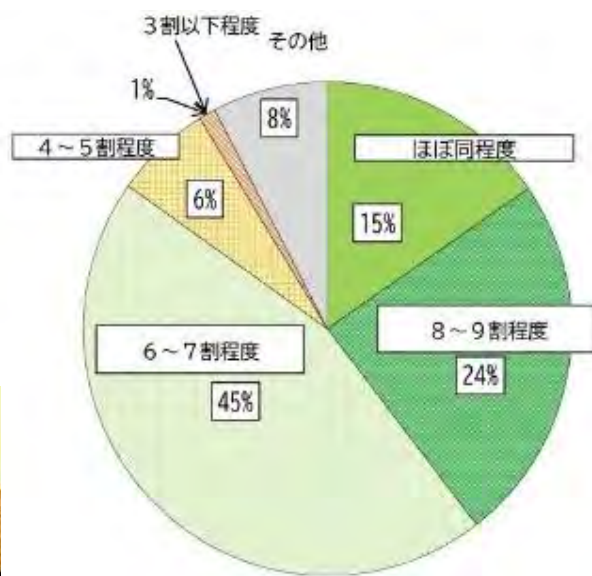
□ 定年後の高齢者の賃金を定年前の6～7割程度とする企業が45%と最も多いが、定年前の8割以上とする企業が増加し、現在、企業の約40%に！

定年前の収入の6割を目途とする判例の影響などもあり、定年後の賃金水準を定年前の6割未満としている企業は全体の1割未満となっている。

また、この5年間の動向をみると、定年前収入の7割程度以下の賃金とする企業の割合が約15%ポイント減少する一方で、逆に、8割程度からほぼ同程度とする企業の割合が約15%ポイント増加している。

その結果、定年前収入の8割以上とする企業が、現在、全体の約40%になっている（右図参照）。

図 定年後の高齢雇用者の賃金水準（2024）



★白書では、「人手不足感の高い企業ほど、高齢層を貴重な労働の担い手と考え、引留めやモチベーション引上げのために、定年前からの賃金の引下げ幅を縮小させている可能性がある」と分析しています。

人手不足の昨今、各企業は、高齢層を引き留めることに重きを置いているようです。

お声掛けいただければ、このような現状も踏まえて、高齢者の雇用についてもアドバイスさせていただきます。



お仕事
カレンダー

9/10

● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

● 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 7月決算法人の確定申告と納税・2025年1月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

● 10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

◆あとがき◆ まだまだ猛暑、お見舞い申し上げます。暑いのは地球温暖化現象も有り、当たり前の事なのですが、つつい愚痴りたくなるのが、凡人の習性ですね…。

= 暑いなあ 愚痴る私に 答えるに セミの鳴き声 何故か少なし =

住んでいるところの立地にも寄ると思いますが…、弊所では余りセミの鳴き声が聞こえません！？