

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



10
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

発行日：2024年9月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算181号



耳寄り情報1

●身近な労働法の解説 —ポジティブ・アクション—

1. 女性労働者に係る措置に関する特例（8条）

雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置—これまでの女性労働者に対する取扱いなどが原因で職場に事実上生じている男女間格差を解消する目的で女性のみを対象としたり女性を有利に取り扱う以下の措置—は、5条および6条の規定（性別を理由とする差別の禁止）には違反しません。

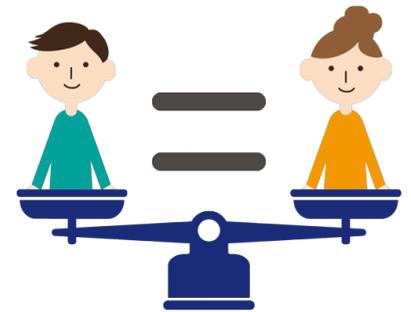
なお、男性労働者については、一般にこのような状況にはないことから、男性労働者についての特例は設けられていません。

(1) 募集および採用

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集または採用に当たって、情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

(2) 配置、(3) 昇進、(4) 教育訓練、(5) 職種の変更、(6) 雇用形態の変更、について、一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない場合に、対象を女性労働者のみとすること、女性労働者を優先すること、有利な条件を付すこと、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

※「相当程度少ない」とは、日本の全労働者に占める女性労働者の割合を考慮して、4割を下回っていることをいいます。4割を下回っているかについては、雇用管理区分ごとに判断するものです。「雇用管理区分」についての詳細は、厚労省HPを参照ください。



2. ポジティブ・アクションとは（厚生労働省「男女雇用機会均等法のあらまし」より）

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組み。ポジティブ・アクションの具体的な取組み例は次の2つ。

① 女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う取組み例

応募の対象を女性のみとする、女性を優先して採用の対象とする、昇進・昇格の試験の対象を女性のみとする

② 男女両方を対象とする取組み例

女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修を行う、人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に定める、出産や育児による休業がハンディとならないよう制度を見直す内閣府男女共同参画局は、男女共同参画社会の実現に向け女性の参画を拡大する最も効果的な施策の一つであるポジティブ・アクションを推進し、関係機関への情報提供・働きかけ・連携を行っています。

新日本製鉄（日鐵運輸第2）事件 最高裁平成15年4月18日第二小法廷判決

【事案の概要】

(1) Y社は製鐵会社でありY社勤務のXらはY社の従業員で構成する労働組合の組合員である。

(2) Y社就業規則及び労働協約にはY社業務上必要により社外勤務をさせる旨の規定がある。

また、労働協約である社外勤務規定には、社外勤務を出向と派遣とに分け、①出向期間は原則3年以内とすること、②業務上の必要により期間延長があり得ること、③出向期間は勤続年数に通算されること、④出向中の勤務時間等は勤続年数に通算されること、⑤出向先での給与額がY社の給与額に満たないときはその差額をY社が支給すること等が定められている。(3) Y社はY社従業員を業務委託していたZ社に出向させることとしXら従業員141名を選定した。⇒対象者となった者に労働条件を明示し個別に話し合いを実施した所Xら他2名を除く労働者が出向に同意した。

(4) Xらは、Y社の説得により出向先に赴任した。その後、Xらの出向は計3回延長された。そのため、Xらは、本件出向命令は無効であるとして訴えを提起した。

第一審及び控訴審は、Xの請求を棄却した。

【判旨・判決の要約】 上告棄却

(1) Xらの入社時及び本件各出向命令発令時のY社の就業規則及びXらに適用される労働協約には、Y社が業務上の必要によって社外勤務をさせることがある旨の規定があり、労働協約・・・において出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられているという事情…の下においてはY社はXらに対しその個別的同意なしに本件各出向命令を発令することができるというべきである。

(2) 在籍出向といわゆる転籍との本質的な相違は出向元との労働契約関係が存続しているか否かという点にあるのだから・・・出向期間の長期化をもって直ちに転籍と同視することはできない。

(3) Y社…経営判断が合理性を欠くものといえず…出向措置を講ずる必要性があったと言え、出向措置の対象となる者の人選基準には合理性があり、…Xらがその生活関係、労働条件等で著しい不利益を受けるものとはいえない。これら事情に鑑みれば本件各出向命令が権利の濫用に当たるとは言えない。

【解説・ポイント】

本件は労働協約や就業規則に出向措置を根拠付ける規定や賃金、勤続年数、待遇な等労働条件面についても出向労働者の利益に配慮した規定があった事から労働者の個別の同意なく出向を命じたことは有効であると判断したことになる。しかし、労働協約や就業規則などの包括的規定によって個別の同意なく出向命令権が認められる場合であっても、その権利行使は権利の濫用（①業務上の必要性、②出向対象者の人選の合理性、③労働者の受ける不利益の程度、④出向命令発出までの手続の相当性を考慮して判断）や公序良俗に反する場合は無効となる（労働契約法14条）。

【金ちゃん先生の一言】 『出向命令権発生は労働者の個別同意を要すると解すべき事案と考えられる。』

重要改正 要確認

令和6年度の地域別最低賃金の改定状況—すべての都道府県で出揃う！

令和6年度の地域別最低賃金について、各地方最低賃金審議会での答申が出揃い、その結果が厚生労働省から公表されました。これによると、中央最低賃金審議会が示した目安額を超える改定が47都道府県中27県で答申されており、全国加重平均額も、目安額として示された1,054円を上回る「1,055円」となっています。発効年月日とともに、最寄りの地域の地域別最低賃金の額をご確認ください。

.....**令和6年度の地域別最低賃金の改定状況の一覧**.....

都道府県名	最低賃金時間額 ()は前年度	発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額 ()は前年度	発効年月日
北海道	1010円(960円)	令和6年10月1日	滋賀	1017円(967円)	令和6年10月1日
青森	953円(898円)	令和6年10月5日	京都	1058円(1008円)	令和6年10月1日
岩手	952円(893円)	令和6年10月27日	大阪	1114円(1064円)	令和6年10月1日
宮城	973円(923円)	令和6年10月1日	兵庫	1052円(1001円)	令和6年10月1日
秋田	951円(897円)	令和6年10月1日	奈良	986円(936円)	令和6年10月1日
山形	955円(900円)	令和6年10月19日	和歌山	980円(929円)	令和6年10月1日
福島	955円(900円)	令和6年10月5日	鳥取	957円(900円)	令和6年10月5日
茨城	1005円(953円)	令和6年10月1日	島根	962円(904円)	令和6年10月12日
栃木	1004円(954円)	令和6年10月1日	岡山	982円(932円)	令和6年10月2日
群馬	985円(935円)	令和6年10月4日	広島	1020円(970円)	令和6年10月1日
埼玉	1078円(1028円)	令和6年10月1日	山口	979円(928円)	令和6年10月1日
千葉	1076円(1026円)	令和6年10月1日	徳島	980円(936円)	令和6年11月1日
東京	1163円(1113円)	令和6年10月1日	香川	970円(918円)	令和6年10月2日
神奈川	1162円(1112円)	令和6年10月1日	愛媛	956円(897円)	令和6年10月13日
新潟	985円(931円)	令和6年10月1日	高知	952円(897円)	令和6年10月9日
富山	998円(948円)	令和6年10月1日	福岡	992円(941円)	令和6年10月5日
石川	984円(933円)	令和6年10月5日	佐賀	956円(900円)	令和6年10月17日
福井	984円(931円)	令和6年10月5日	長崎	953円(898円)	令和6年10月12日
山梨	988円(938円)	令和6年10月1日	熊本	952円(898円)	令和6年10月5日
長野	998円(948円)	令和6年10月1日	大分	954円(899円)	令和6年10月5日
岐阜	1001円(950円)	令和6年10月1日	宮崎	952円(897円)	令和6年10月5日
静岡	1034円(984円)	令和6年10月1日	鹿児島	953円(897円)	令和6年10月5日
愛知	1077円(1027円)	令和6年10月1日	沖縄	952円(896円)	令和6年10月9日
三重	1023円(973円)	令和6年10月1日	全国加重平均	1055円(1004円)	

□ は改定あり
(すべての都道府県で改)

注意! 今後、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続きを経た上で、都道府県労働局長の決定により、順次発効される予定です。最終的に決定された金額を必ず確認するようにしましょう。

★これだけ大幅な引き上げなので、最低賃金割れが増えることが懸念されています。月給制の場合、所定のルールにより時給換算して、最低賃金額と比較する必要がありますので注意が必要です。

要確認

令和7年度の厚労省予算の概算要求 重点事項に「労働市場改革の推進」など

毎年8月31日は、各府省庁が財務省に対して来年度の予算の概算要求を行う期限となっています。令和7年度(2025年度)の予算について、厚生労働省からはどのような概算要求が行われたのでしょうか。ポイントを紹介します。

.....**令和7年度(2025年度)厚生労働省予算の概算要求**.....

- 一般会計総額は「34兆2,763億円」となっています(過去最大)。そのうち、年金・医療等に係る経費が32兆4,375億円を占めています。
- 今回の概算要求では、次の3点を柱とし、重点的な要求を行うこととされています。
 - ・全世代型社会保障の実現に向けた保健・医療・介護の構築
 - ・持続的・構造的な賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進と多様な人材の活躍促進
 - ・一人一人が生きがいや役割を持つ包摂的な社会の実現
- このうち、企業実務に特に関連があるのは、『労働市場改革の推進と多様な人材の活躍促進』といえます。主な項目には、次ページのようなものがあります(抜粋)。(次ページへ続く)



- 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援等→366億円
- リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入、成長分野等への労働移動の円滑化→1,695億円
- 人材確保の支援→425億円
- 障害者や高齢者等、多様な人材の活躍促進等→1,920億円
- 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進→1,415億円
- ハラスメント防止対策、安心安全な職場環境の実現→67億円
- 女性の活躍促進→49億円



★最近話題の政策には、多くの予算が要求されています。要求どおりに予算が成立するのか? 具体的にはどのような施策となるのか? その動向に注目です。

要確認

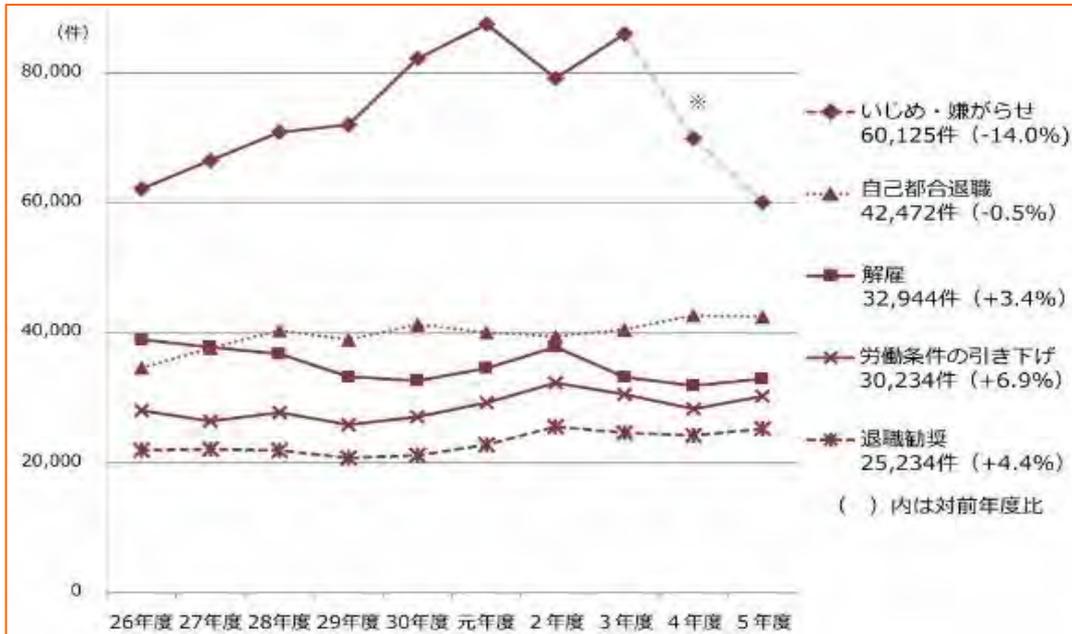
個別労働関係紛争における相談件数 “いじめ・嫌がらせ”が12年連続でトップ

厚生労働省から、令和5年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

令和5年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント

- 総合労働相談件数は、121万412件で、4年連続で120万件を超え、高止まり。
- 民事上の個別労働関係紛争における相談、あっせんの申請では「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多（下記は、各項目の「いじめ・嫌がらせ」の件数）
 - 民事上の個別労働関係紛争の相談件数では、60,125件（前年度比14.0%減）〔12年連続最多〕……下記の【図】参照
 - あっせんの申請では、800件（同7.6%減）〔10年連続最多〕
 - 〈補足〉助言・指導の申出では、「いじめ・嫌がらせ」は960件で2番目に多い。

【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移（10年間）】



※令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て（同法に基づく対応となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。

★個別労働関係紛争について、別にパワーハラスメントに関する相談と集計されるものを除いたとしても、「いじめ・嫌がらせ」の件数が多いことは知っておきたいところです。このような状況をみると、各企業において、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。

お仕事 カレンダー

10 / 10

- 9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

10 / 31

- 9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 8月決算法人の確定申告と納税・2025年2月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の7月～9月分の労災事故について）
- 労働保険料の納付（延納第2期分）



豆知識情報

周知義務(法106-1、則52の2)

「使用者は、労働基準法及び労働基準法に基づく命令の要旨、就業規則、労働基準法に基づく労使協定並びに労使委員会の決議を、次の方法によって、労働者に周知させなければならない。」とされています。

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
- ② 書面を交付すること
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

◆あとがき◆ 9月になっても暑い昨今、金ちゃん先生は以前から、真夏は幼少時は7月～8月だが、今では6～9月だと真夏倍増説を唱えている。アメリカ共和党次期大統領候補のトランプ氏は、石油（ガソリン）販売を擁護する立場から*地球温暖化現象を否定しているが、この暑さをどう説明するのか？ 民主党大統領候補のハリス氏は※を肯定。金ちゃん先生は世界リードするには後者当選を望む。