

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



11
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10月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算182号



耳寄り情報1

●身近な労働法の解説 男女雇用機会均等法9条

一婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等①

1. 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（9条）

1項では、「事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない」と定めています。2項では、「事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない」と定めています。3項では、女性労働者の妊娠・出産等厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。また、4項では、女性労働者を妊娠中または産後1年以内に解雇することは、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効としています。

2. 解説

9条は、女性労働者に対する不利益取扱いを禁止しています。

1項の「予定する定め」とは女性労働者が婚姻、妊娠または出産した場合には退職する旨をあらかじめ労働協約、就業規則または労働契約に定めることをいうほか、労働契約の締結に際し労働者がいわゆる念書を提出する場合や、婚姻、妊娠または出産した場合の退職慣行について、事業主が事実上退職制度として運用しているような実態がある場合も含まれます。

なお、女性が結婚退職する場合に退職金を上積みするいわゆる結婚退職上積制度は、あらかじめ支給要件が明確にされていれば賃金に当たり、男女同一賃金の原則を定める労基法4条に違反することになります。

均等法違反の要件となっている「理由として」とは、妊娠・出産等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産等の事由を「契機として」*不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、法違反となります。

*原則として、妊娠・出産等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、または、ある程度定期的になされる措置（人事異動、人事考課、雇止め等）については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合「契機として」と判断します。

「男女雇用機会均等法のあらまし」（厚労省）のQ&Aでは、有期契約労働者が産前産後休業を取得することにより、次の契約期間の全てについて全く役務の提供ができない場合に契約を更新しないことについて、妊娠等していなければ契約更新されていたと考えられる場合は、この雇止めは妊娠などを理由とする不利益な取扱いに該当するとしています。



全日本空輸事件 東京地裁平成 11 年 2 月 15 日判決（起訴休職と権利濫用）

事案の概要

- (1) Y 航空会社に入社し、機長資格操縦士であった X は、客室乗務員 A と男女の関係になっていた。
- (2) A が Y を退職後、X は A に対して傷害を負わせたとの被疑事実により逮捕され公訴提起されたがその後略式命令を受けて釈放された。X は、略式命令に対して裁判を請求し無罪判決を受けた。
- (3) Y は、X が略式命令を受けた直後、X に対して乗務停止の措置をとり、その後、X が刑事訴追を受けたことを理由に Y 就業規則に従い、X を無給の休職に付した。なお、本件刑事事件の無罪判決後、X は休職処分を解かれて復職している。(4) X は、Y に対して休職処分が無効であること、及び減額された賃金等の支払を求めて訴訟を提起した。

判旨・判決の要約 一部認容、一部棄却（確定）

- (1) 起訴休職制度の趣旨は、刑事事件で起訴された従業員をそのまま就業させると、職務内容又は公訴事実の内容によっては、職場秩序が乱されたり、企業の社会的信用が害され、また、当該従業員の労務の継続的な給付や企業活動の円滑な遂行に障害が生ずることを避けることにある。従って、従業員が起訴された事実のみで形式的に起訴休職の規定の適用が認められるものではなく、職務の性質・公訴事実の内容・身柄拘束の有無などを諸般の事情に照らし、起訴された従業員が引き続き就労することにより、Y の対外的信用が失墜し、又は職場秩序の維持に障害が生ずるおそれがある場合でなければならず、また、休職によって被る従業員の不利益の程度が懲戒処分の内容と比較して明らかに均衡を欠く場合でないことを要するというべきである。
- (2) 本件休職処分の時点では X が逮捕されて略式命令を受けた日から約 1 か月を経過しているので安全運行に影響を与える可能性を認めるに足りる証拠はない。従って X の労務の継続的な給付や企業活動の円滑な遂行に障害が生ずるおそれがあるものとは認められない。本件休職処分は無効というべきであり、民法 536 条 2 項により賃金請求権を失わない。

【金ちゃん先生一言】『休職命令措置が必要性・合理性を欠き公序良俗違反や権利濫用に当たると無効ですね。』

金ちゃん先生行状記 11/12(火) 土業 研修会 & 懇親会へのお誘い

実施日時等	2024年11月12日(火) 15:30-19:00 於：トクナガ事務所黄門亭 会費@4,000円
主な内容	【第一部】研修会 15:30-16:40 ① テーマ 労働審判手続きについて 弁護士 田口 正輝 ② テーマ 助成金の上手な活用方法 社労士 徳永 金三郎 【第二部】懇親会 16:50-19:00 ◆ご出席者自己紹介と事業 PR ◆焼肉&ビヤパーティー

(注) ご参加意向の方には案内チラシを別途送付します。お気軽にお申し出下さいませ。

重要・要チェック

令和6年分の年末調整 定額減税に関する事務を行う必要があります!!

令和6年も残り数か月となり社員の所得税に関する年末調整の時期も近づいてきました。国税庁からは、9月の末頃に「年末調整がよくわかるページ（令和6年分）」を開設したとの案内もありました。今年の年末調整においては、定額減税に関する事務を行う必要があります、例年よりも手間がかかることになります。その手順等については、「年末調整がよくわかるページ」でも確認することができます。

.....国税庁の「年末調整がよくわかるページ（令和6年分）」のトップ画面.....

【お知らせ】

本年は、**定額減税に関する事務を行う必要があります!!**

- 年末調整に係る定額減税の概要については、[こちら](#)をご覧ください。
- 定額減税の詳細については、「[定額減税特設サイト](#)」をご覧ください。
- 源泉徴収義務者の方向けに年末調整に関する各種情報を掲載した「[リーフレット](#)（PDF/3.387KB）」を送付しています。
- 源泉徴収簿等を用いた年末調整の計算は、「[年末調整計算シート](#)」（Excel）をご利用いただくとう効率的に行うことができます。
- [ダウンロードはこちら](#)

源泉徴収義務者
(給与の支払者)の方へ

給与所得者
(従業員)の方へ

年末調整手続の電子化

チャットボットに相談する

詳しい説明 (パンフレット)
(年末調整・源泉徴収等)

★年末調整について、国税庁のサポートは充実しているといえますが、それでも、不明な点が出てくると思いますが、そんなときには、気軽にお声掛けください。



重要改正

令和6年 10月からの厚生労働省関係の主な制度変更 対応はお済みですか？

厚生労働省では、年度の始めや半ばに、同省関係の主な制度変更を表にまとめて公表しています。「令和6年 10月からの厚生労働省関係の主な制度変更」も公表されていますので、特に、雇用・労働関係、医療・年金関係の変更については、対応できているか否かを、今一度ざっと確認しておきたいところです。

.....令和6年 10月からの厚生労働省関係の主な制度変更（抜粋）.....

●企業実務に影響を及ぼすものには、次のようなものがあります。

【雇用・労働関係】

□**最低賃金額の改定**.....すべての労働者とその使用者が対象
都道府県ごとに定められている地域別最低賃金が、すべての都道府県において、時間額50円から84円の引上げとなる（全国加重平均1,055円）。

【医療・年金関係】

□**被用者保険の適用拡大**.....従業員数50人超の企業の事業主及び短時間労働者が対象
短時間労働者への被用者保険（健康保険・厚生年金保険）の適用について、これまで、従業員数100人超となっている企業規模要件を50人超へと引き下げる。

●また、社員に伝えてあげたい制度変更として、次のようなものがあります。社員のスキルアップを図りたいと考えている企業の事業主なども知っておきたい内容です。

【雇用・労働関係】

□**教育訓練給付の拡充**.....雇用保険被保険者及び離職後1年以内の雇用保険被保険者だった者が対象

- ・ 専門実践教育訓練給付金について、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の10%（合計80%）を追加で支給する。
- ・ 特定一般教育訓練給付金について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の10%（合計50%）を追加で支給する。



★「最低賃金額の改定」についてはすべての企業、「被用者保険の適用拡大」については新たに特定適用事業所となる従業員数50人超100人以下の企業において、必ず対応が必要となる重要な制度変更です。未対応の場合は、制度の説明・対応に向けたアドバイスなどをさせていただきますので、気軽にお声掛けください。

重要改正

自転車運転中のスマホ・酒気帯びの罰則強化 酒気帯びには幫助罪も(令和6年 11月～)

自転車運転中の新たな罰則を盛り込んだ令和6年改正道路交通法が、令和6年11月1日から施行されます。警察庁は、ポスターやリーフレットを公表して、その周知を図っています。

.....令和6年改正道路交通法（自転車運転中の新たな罰則）ポスター（横）.....



罰則の具体的な内容は次のとおりです。

- 自転車運転中のながらスマホ
 - ・違反者は、6か月以下の懲役又は10万円以下の罰金（交通の危険を生じさせた場合、1年以下の懲役又は30万円以下の罰金）
- 自転車の酒気帯び運転及び幫助
 - ・違反者は、3年以下の懲役又は50万円以下の罰金
 - ・自転車の提供者は、3年以下の懲役又は50万円以下の罰金
 - ・酒類の提供者・同乗者は、2年以下の懲役又は30万円以下の罰金

★企業としては、酒気帯び運転について、自転車の提供者にも罰則が適用される点に特に注意したいところです。通勤や業務に自転車を利用している労働者がいる場合には、警察庁から公表されているポスターを駐輪場に貼っておくなど、運転者に注意喚起をしておきましょう。
必要であれば、リーフレットも含め、紹介させていただきます。

お仕事 カレンダー 11月

11/1	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーランス・事業者間取引適正化等法（フリーランス新法）の施行 ● 過労死等防止啓発月間（11/1～11/30） ● テレワーク月間（11/1～11/30）
11/11	● 10月分の源泉所得税・住民税特別徴収税の納付
12/2	<ul style="list-style-type: none"> ● 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 9月決算法人の確定申告と納税・翌年3月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 12月・翌年3月・翌年6月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）



豆知識情報

記録

使用者は、各事業場ごとに「労働者名簿」や「賃金台帳」を調整（作成）しなければなりません。また、これらの「労働関係に関する重要な書類」を「5年間（当分の間、3年間）保存」しなければなりません。労働関係に関する書類をきちんと作成・保存しておくことは、労使間の無用なトラブルを防止する意味でも重要なことです。

◆あとなぎ◆ 基本がいかにか重要かはあらゆる事に通じます。この事を私の体験事例で申し述べます。

その① 私は社労士業以外に小学生から高校生迄対象に弊学習塾の講師も勤めていますが…、特に数学を教えていて痛感するのはこの基本の大切さです。数学の基本では定理や重要事項が有りますが、これを無視して難問に取り組んでもピラミッドが土台から崩れる事が有ります。

その② 私は元々野球大好き世代で小学生でソフトボール、以降は軟式野球をやって来ましたが40歳で野球を断念してゴルフに転向し今に至っています。野球では少なくとも平均より上と自負しますが、ゴルフではこの基本の打ち方が出来ず、後塵を拝して来ました。（次回に続く）