

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



12
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11月27日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算183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

—婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等②—

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3項）

9条3項では、事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前休業を請求し、または産前産後休業をしたことその他の妊娠または出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないと定めています。

2. 「厚生労働省令で定める事由」とは（則2条の2）

- (1) 妊娠したこと (2) 出産したこと
- (3) 妊娠中および出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、または当該措置を受けたこと
- (4) 坑内業務の就業制限もしくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出もしくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたことまたはこれらの業務に従事しなかったこと
- (5) 産前休業を請求し、もしくは産前休業をしたことまたは産後の就業制限の規定により就業できず、もしくは産後休業をしたこと
- (6) 軽易な業務への転換を請求し、または軽易な業務に転換したこと
- (7) 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間または1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外もしくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したことまたはこれらの労働をしなかったこと
- (8) 育児時間の請求をし、または育児時間を取得したこと
- (9) 妊娠または出産に起因する症状※により労務の提供ができないこともしくはできなかったことまたは労働能率が低下したこと

※妊娠または出産に起因する症状とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠または出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

3. 「不利益取扱い」の例

「不利益取扱い」の例としては、①解雇すること、②期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと、③あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に当該回数を引き下げること、④退職または正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと、⑤降格させること、⑥就業環境を害すること、⑦不利益な自宅待機を命ずること、⑧減給をしまたは賞与等において不利益な算定を行うこと、⑨昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと、⑩不利益な配置の変更を行うこと、⑪派遣労働者として就業する者について派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと、があります。

東京日新学園事件 東京高裁平成17年7月13日判決（事業譲渡と労働関係）

◆事案の概要

- (1) XはA学園が設置運営の専門学校の経営を引継いだ学校法人。A学園は債務超過で経営が破綻した為訴外Bと協議しXを設立。Xの代表等はA学園と協議し**専門学校全体を譲渡する合意がされた**。
- (2) A学園は雇用教職員全員に対し退職金を支払った上で退職させ、退職者の内本件専門学校に運営に必要な教職員をXで雇用した。その際**一般に公募せず、A学園の教職員の内Xの採用を希望する者の中から採用した**。Xが採用した教職員は応募者183名中154名であり、**29名が不採用となった**。
- (3) YはA学園に教職員とした雇用者で、XとA学園の上記合意により退職しXへの採用を希望したが**不採用となった**。Yは労働組合のA学園分会長でA学園に対し本件承継について団体交渉を申入れていた。又YはXによる不採用が不当労働行為に該当と労働委員会に救済の申立てをしていた。
- (4) Xは、Yに対して、雇用関係が存在しないことの確認を求めて本訴を提起した。これに対して、YがXとの間の雇用関係の存在を主張するとともに、Xにおける雇用開始の日からの給与及び賞与の支払、並びに不当労働行為により精神的損害を被ったとして損害賠償を請求した（反訴）。

第一審は、XとYとの雇用関係の存在及び賃金請求を認め、Yの請求を認容した。

◆判旨・判決の要約 原判決一部取消し、本訴請求認容、反訴請求棄却

- (1) まず、XとA学園との間に、法的に教職員の雇用契約関係の承継を基礎付け得るような実質的な同一性があるものとは評価することはできない。(2) 次にA学園の解散とXの設立が、労働組合を壊滅させるためとかYの組合活動を嫌悪してこれを排除する為にされた等法人格の濫用に当たるものと評価すべき事実関係を認めるに足りる証拠はない。(3) また、営業譲渡契約は、債権行為であつて、契約の定めるところに従い、当事者間に営業に属する各種の財産を移転すべき債権債務を生ずるにとどまるものである上、営業の譲渡人と従業員との間の雇用契約関係を譲受人が承継するかどうかは、譲渡当事者の合意により自由に定められるべきものであり、**営業譲渡の性質として雇用契約関係が当然に譲受人に承継されることになるものと解せない**。(4) XとA学園が交わす本件覚書においても雇用契約関係を承継しないという文言の条項がない、非常勤講師の雇用が引継がれていること等Yの挙げる事情をもってしてもXが応募者全員を雇用する意思があつたことを推認させるものではない。

金ちゃん先生の一言 『事業譲渡における労働契約の承継には労働者の個別の同意が必要ですね。』

金ちゃん先生行状記 11/12 研修&懇親会は大盛況！

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
主な内容	【第一部】研修会 15:30-16:40 【第二部】懇親会 17-19時 ①労働審判手続き 田口弁護士 ③自己紹介&事業PR ②助成金の活用法 徳永社労士 ④焼肉&ビヤーパーティ 参加者の声「弁護士のお話は新鮮、牛肉は美味しく、交流が図れた。」



♪ 集合写真 ♪

要確認

「NO ハラスメント」の新しいポスターを配布(あかるい職場応援団)

職場における総合的なハラスメント対策のポータルサイト「あかるい職場応援団」において、「NO ハラスメント」の新しいポスターの配布の申し込みが開始されています。

今回は、「あなたがつくる ハラスメントのないあかるい社会」と題したポスターとなっています〔応募締め切りは令和7年2月28日：先着1,800社(名)様〕。

ハラスメント対策の重要性とポスター(あかるい職場応援団作)の活用

ハラスメント対策の重要性

- いわゆるパワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが発生してしまうと、職場の雰囲気が悪くなり、生産性の低下、人材が離れるといった事態に陥ります。
- 最悪の場合は、訴訟や労災認定に発展し、企業のイメージダウンにつながるということも考えられます。
- 起こってからでは遅いので、予防・防止が最重要です。
- また、法律の規制もあり、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、防止措置を講ずることがすべての企業に義務付けられています。



★防止措置としては、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置・周知などが入り口で、事後の迅速な対応なども求められます。“NO ハラスメント”という方針の周知・啓発を行うという意味でも、このポスターを活用してみてもいいかもしれませんか？

また、このポスターには、あなたの会社のハラスメント相談窓口の案内を記載するスペースが設けられています。これを機に、相談窓口の体制などを再確認したうえで、ポスターに記載しておくともいいかもしれません。ハラスメント対策(研修の実施など)についても、気軽にご相談ください。

重要

健康保険の被保険者資格取得届等に「資格確認書発行要否のチェック欄」が設けられました

令和6年12月2日から、健康保険証の新規発行が終了し、健康保険証を利用登録したマイナンバーカード(マイナ保険証)で医療機関等を受診する仕組みに移行されることになりましたが、マイナンバーカードをお持ちでない等、マイナ保険証を利用することができない状況にある方については、保険者が発行する「資格確認書」で受診することができます。

この仕組みの変更に伴い、「被保険者資格取得届」と「被扶養者(異動)届」には、資格確認書発行要否のチェック欄が設けられることになりました。その新様式を確認しておきましょう。

例) 健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届/厚生年金保険 70歳以上被用者該当届

項目	内容
資格確認書発行要否	<input checked="" type="checkbox"/> 発行が必要

★新たに被保険者や被扶養者になる方が資格確認書を必要とする場合は、「被保険者資格取得届」または「被扶養者(異動)届」の資格確認書発行要否のチェック欄にチェックを入れて提出することになります。その確認を怠らないようにしましょう。

なお、すでに被保険者、被扶養者である方が資格確認書を必要とする場合は、

別途、保険者(全国健康保険協会又は健康保険組合)に申請することが基本となりますが、保険者が職権で資格確認書を交付することも可能となっていますので、各保険者の対応に従うようにしましょう。

厚生労働省から、リーフレット「労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう」が公表されています。労働時間は毎日適正に把握し、それに基づいて賃金を計算し、支払うことが必要であると、労働基準法違反となる典型的な取り扱いなどが紹介されています。

……………リーフレット「労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう」のポイント……………

<このような取り扱いは、労働基準法違反です！>

●勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている

勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、1日の時間外労働時間のうち15分に満たない時間を一律に切り捨て（丸め処理）、その分の残業代を支払っていない。

●一定時間以上でしか残業申請を認めない

残業申請は、30分単位で行うよう指示しており、30分に満たない時間外労働時間については、残業として申請することを認めておらず、切り捨てた分の残業代を支払っていない。

●始業前の作業を労働時間と認めていない

毎朝、タイムカード打刻前に作業（制服への着替え、清掃、朝礼など）を義務付けているが、当該作業を、労働時間として取り扱っていない（始業前の労働時間の切り捨て）。



<ワンポイントアドバイス>

労働時間における端数処理の例外として、1か月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものとして認められます。

また、1日の労働時間について、一定時間に満たない時間を切り上げた上で、その分の賃金を支払うことは、問題ありません。

★このリーフレットは、最近（令和6年9月に）作成されたものです。そこで紹介されているような違反事例[※]を絶たないということで、周知を図っているのでしょう。その内容は、基本的なものといえますが、今一度確認しておきたいところです。リーフレットをご覧になりたい場合は、お声掛けください。その内容に沿ったアドバイスなどもさせていただきます。

豆知識情報

①労働者名簿



「使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日日雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。労働者名簿に記入すべき事項に変更があった場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。」とされています。

◆あしがき◆ ゴルフについての続編その1です。

野球はピッチャーが投げたボール(その時により玉のコース、速さ、球種が異なる)を打ち返す、ゴルフは静止した玉を打つ点では易しく思えますが、ティショット以外はライが異なり打ち分けが必要です。又野球は90度のフェアゾーンに打てば良く、フェールで逃げれるのに対して、ゴルフには一定幅での正確性が要求され、それを超えるとOBという怖い罰打があり、野球の「ピッチャーが良すぎて打てなかった」という言い分けに対して、ゴルフは自己責任の要素が強いと…、まあそれぞれ一長一短ですね。

金ちゃん先生は年齢的にもゴルフを選択せざるを得ず、次回続編2でその苦闘を申し述べます。