

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



1  
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](mailto:bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2024年12月26日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算184号



## 耳寄り情報1

### 身近な労働法の解説

### 労基法16条—違約金制度の禁止—

#### 1. 賠償予定の禁止（16条）

労基法16条では、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」と定めています。

#### 2. 違約金制度の禁止とは

「違約金」とは、債務不履行の場合に債務者が債権者に支払うべきものとあらかじめ定められた金銭であって、契約当事者間で契約に附随して定めるものです。労働契約の当事者（労働者と使用者）間において、労働契約期間の途中退職など、労働契約に基づく労働義務を労働者が履行しない場合に債務者（労働者本人もしくは親権者または身元保証人）の義務として課せられるものです。

労働契約に附随して定める違約金制度とは、労働義務不履行があれば、それによる損害発生の有無にかかわらず、使用者は約定の違約金を取り立てることができる旨を定めたものです。

一般法である民法では契約自由の原則に基づき違約金を定めることを認めています。労働関係においては労働者の足止め策に利用され、身分的拘束を伴うこととなりますので、これを民法の特別法として禁止。

#### 3. 違約金を定める契約

禁止される違約金契約は、労働義務不履行による実損の有無にかかわらず一定の金銭を支払う旨を定めているものです。例としては、「3年以内に退職した場合は、会社に対し50万円を支払うこと」、「無断欠勤した場合は罰金3万円」、「遅刻した場合は罰金1万円」などがあり、就業規則に定める減給処分（制裁）や労働不足分の控除（ノーワークノーペイ）とは別のものです。

違約金を定める契約の締結当事者としての使用者の相手方は、労働者に限定されていません。契約の相手方が労働者自身の場合はもちろん、労働者の親権者または身元保証人が、労働者の行為について違約金の支払い義務を負担する場合の契約も含まれます。さらに、労働者が負担義務を負った違約金の支払いについて保証する保証人または連帯債務者の保証契約も含まれるものと解されています。

#### 4. 本条違反

本条に違反して、使用者が労働契約の不履行について違約金を定める契約をした場合には、使用者は、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられます（労基法119条1号）。本条違反は、違約金を定める契約をしたときに違反が成立します。違約金の取立てや現実に徴収した時に違反が成立するものではない。

また、本条違反の違約金を定める契約は無効となります。労働者以外の親権者または身元保証人が身元保証契約において本条違反の契約を定めた場合も、無効となると解されています。このような契約があったとしても、使用者は違約金を請求することはできません。



**第一交通産業（佐野第一交通）事件 大阪高裁平成 19 年 10 月 26 日判決（法人格の濫用）****◆読むポイントはここ**

この裁判例は、違法・不当な目的で子会社の解散決議がなされ、かつ、同社が偽装解散されたと認められる場合には、子会社従業員は、親会社による法人格の濫用の程度が顕著かつ明白であるとして、親会社へ継続的、包括的な雇用契約上の責任を追及できる、と判断しました。

**◆判旨・判決の要約 原判決一部変更（X2 らの請求一部認容、一部却下、一部棄却）**

(1) 親会社による子会社の実質的・現実的支配がなされている状況下で、労働組合の壊滅等、違法・不当な目的で子会社の解散決議がなされ、かつ、同社が偽装解散されたと認められる場合には、子会社従業員は、親会社による法人格の濫用の程度が顕著かつ明白であるとして、親会社へ継続的、包括的な雇用契約上の責任を追及できる。

(2) A 社の法人格は完全には形骸化していないものの、Y1 社は、A 会社を実質的・現実的に支配していたと認められ、A 社の解散は、新賃金体系の導入に反対した X1 組合を排斥するという不当な目的を決定的な動機として行われ、当該解散は、Y1 社が A 社の法人格を違法に濫用したと解される。

A 社とおおむね同一の事業を Y2 社が継続していることに加え、Y1 社は、A 社から X1 組合を排斥する目的で A 社を解散し、その事業を Y2 社に承継させたことからすると、A 社の解散は偽装解散といわざるをえず、X2 らは Y1 社に雇用契約上の責任を追及できる。

**◆解説とポイント**

本件解散は、親会社が主に子会社の労働組合を排斥する目的で子会社を解散させたことから、法人格を違法・不当な目的で濫用した偽装解散に該当すると判断しました。

偽装解散にあたる場合、解散された子会社従業員の労働契約上の地位は、実質的に同一の事業を営む別会社に承継されるものとされます（本件でいえば、Y2 社に承継されることとなります）。

しかし、法人格否認の法理の趣旨が、正義・衡平の原理にあることからすれば、法人格を濫用した親会社が、解散された子会社従業員の労働契約上の地位を承継すべき（雇用契約上の責任を負うべき）でしょう。

今回紹介した裁判例は、Y1 社への雇用契約上の責任追及を認めたことから、法人格否認の法理の趣旨に沿った判断を行ったものと考えられます。

**◆金ちゃん先生の一言**

『客観的実態に着目して使用者としての責任を追及する法理の構築の試みは、真剣に受け止められるべき問題提起と言えるでしょう。』

# 重要な制度変更の動きあり！ 社会保障制度・労働基準関係法制など

## 要チェック

最近、社会保障制度をはじめとして、労働基準関係法制、労働安全衛生対策、ハラスメント対策などについて、今後の改革（制度変更）の方向性が立て続けに示されています。

以下で、主に企業実務に影響がありそうなものを紹介します。

## ……………社会保障制度・労働基準関係法制などの制度変更の方向性（令和6年12月初旬の状況）……………

### <社会保障制度関係>

□ 短時間労働者への被用者保険の適用について、企業規模要件（従業員51人以上）および賃金要件（いわゆる106万円の壁）を撤廃する

加えて、被保険者となる方の手取りが減らないよう、保険料の事業主負担割合を企業の判断で引き上げられる仕組みの導入も検討

□ 被用者保険の適用について、常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消を図る

□ 在職老齢年金を見直す（廃止 or 基準額の引き上げ）

□ 厚生年金保険の標準報酬月額の上限（現行65万円）を引き上げる

□ 高額療養費の自己負担限度額を見直す（引き上げ and 所得区分の細分化） など

### <労働基準関係>

□ テレワークの実態に合わせたフレックスタイム制（コアデ日の導入）を検討する

□ 定期的な休日の確保のため、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労働基準法上に設ける など

### <労働安全衛生関係>

□ ストレスチェックの実施義務対象を50人未満の全ての事業場に拡大する など

### <女性活躍推進・ハラスメント関係>

□ 101人以上300人以下の企業においても、男女間賃金差異の情報公表を義務とする

□ 女性管理職比率の情報公表を義務とする（義務の対象は、101人以上の企業）

□ カスタマーハラスメント対策を、事業主の雇用管理上の措置義務とする など

### <今後の規制・制度改革の検討課題>

□ 賃金向上、人手不足対応のため、次のような事項を検討する

- ・「年収の壁」支援強化パッケージの手続き円滑化
- ・副業・兼業の円滑化（過度な競業禁止義務の抑制）
- ・時間単位の年次有給休暇制度の見直し など



★令和7年にはさらに議論が本格化し、制度変更の内容が具体化されていくと思われます。なかには、先送りや立ち消えとなるものも出てくるでしょうが、動向に注視して、必要な情報を適時お伝えするようにします。

なお、税制においても「103万円の壁」の見直しなどが進められていますので、これについても同様に適時お伝えするようにします。

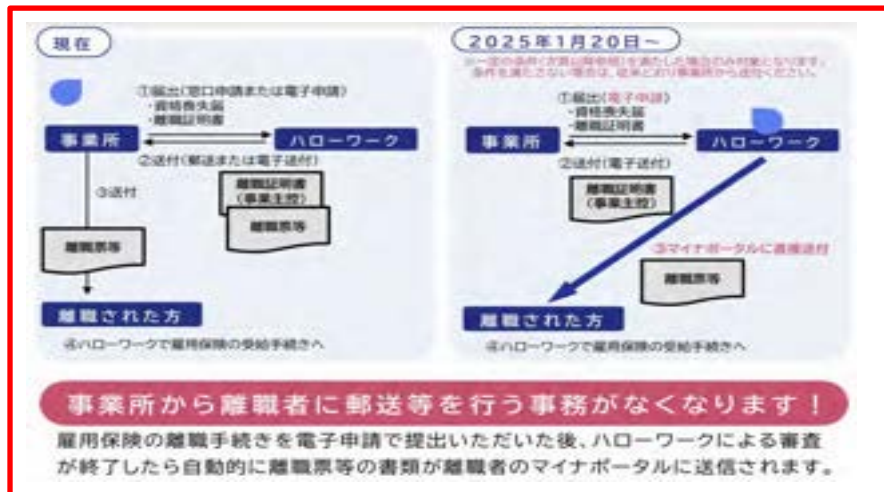
1月20日  
より適用

## 希望する離職者のマイナポータルへの「離職票」の直接送付を開始(令和7年1月～)

2025（令和7）年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスが開始されます。「離職票（雇用保険被保険者離職票）」は、離職者が雇用保険の求職者給付（基本手当等）を受給するために必要となる書類で、ハローワークが交付するものですが、それが離職者に送付されるまでの流れに、バリエーションが加わります。

厚生労働省からリーフレットが公表されていますので、そのポイントを確認しておきましょう。

## ……………2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します！（厚生労働省のリーフレットより抜粋）……………



★「事業所から離職者に郵送等を行う事務がなくなる」というのはよいですが、このサービスを利用するためにはいくつかの条件があります。その条件を含め、不明な点があれば、気軽にお問い合わせください。

決定済み・  
施行待ちの改正

## 高齢雇用継続給付の支給率が変更されます(令和7年4月～)

2025(令和7)年4月から、高齢雇用継続給付の支給率が、「最高15%」から「最高10%」に引き下げられます。厚生労働省から、高齢雇用継続給付を受給予定の方、申請予定の事業主の方に向けて、その内容を周知するためのリーフレットが公表されましたので、確認しておきましょう。

……………令和7年4月1日から高齢雇用継続給付の支給率を変更します(厚生労働省)……………

### 令和7年4月1日から 高齢雇用継続給付の支給率を変更します

**高齢雇用継続給付とは**  
60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の一般被保険者の方に支給される給付です。  
令和7年4月1日以降支給率が変わります。

**令和7年4月1日以降の支給率**

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下(61%以下)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)
64%超75%未満 (61%超75%未満)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

※ ( )内は令和7年3月31日以前の低下率・支給率です。  
※ 支給限度額・最低限度額の取り扱いに変更はありません。

**対象の方**  
令和7年4月1日以降に60歳に達した日(その日時時点で被保険者であった期間が5年以上)の方です。

★高齢雇用継続給付を考慮して、高齢者の賃金を決めている場合には、再検討が必要となります。

このリーフレットでは、対象者の方の説明や、改正後の支給率早見表も紹介されていますので、「全文を見てみたい」という場合は、気軽にお声掛けください。

## 豆知識情報

## ②賃金台帳 ③記録の保存

- ②「使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。」とされています。
- ③「使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を5年間(当分の間、3年間)保存しなければならない。」とされています。

### お仕事 カレンダー 1月



1/10	● 12月分の源泉徴収税・住民税特別徴収税の納付
1/20	● 納期特例適用 令和6年7月～12月徴収分の源泉徴収税の納付
1/31	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li> <li>● 11月決算法人の確定申告と納税・5月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)</li> <li>● 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)</li> <li>● 労働保険料の納付(延納3期分)</li> <li>● 労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満/令和6年10月～12月)</li> <li>● 法定調書の提出(税務署) ● 給与支払報告書の提出(市区町村)</li> </ul>



◆あとし◆ ゴルフについての続編その2、金ちゃん先生のゴルフ上達への苦闘を申し述べます。  
 先ず本格的に始めたのが40歳過ぎで栃木県宇都宮勤務で、関西よりはコースが広くてアップダウンが少ない地区でのラウンドで立地的には恵まれていたのですが、レッスンは受けずにやっていた我流ゴルフの為いわゆるゴルフの基本を習得せず、上達はスローペースでした。📍 大阪へ帰ってからは主には母校高校の同期生と1泊2ラウンド+宴会で、ゴルフではラスベガスゲームで「金ちゃんかめね!」の餌食でした。  
 最近ようやくレッスンに勤しみ、年齢的にはパワー不足ですが、体力の衰えよりは基本に徹したスイングの方が勝つ!と信じて週一通っています。こんな金ちゃん先生で良かったら交流がてらラウンドして見ませんか? ホームコースは伏尾GC、もう少し手軽な所なら能勢CCや愛宕原GC等でお手合わせしましょう!