

人事・労務に役立つ情報満載！

ニューズレター

by 金ちゃん先生



2
2025

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：2025年1月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算185号



耳寄り情報1

身近な労働法の解説

—損害賠償額を予定する契約の禁止—

1. 損害賠償額を予定する契約の禁止とは

民法 420 条の賠償額の予定は、あらかじめ当事者間で一定の賠償額を定め、損害の発生とその額を立証することなく定めた賠償額を請求できるもので、債権者の損害額の立証負担軽減や債務者の高額負担リスクの防止のために設けられています。この契約の下では、債権者は債務不履行の事実を証明すれば損害の発生とその額を証明しなくても予定額を請求することができ、債務者は実際の損害額を証明しても減額できないと考えられています。

労働契約の締結に当たり、賠償額を予定する契約をすると、債務不履行による実損害額にかかわらず、予定された損害賠償額を支払う義務を労働者が負うこととなります。こうした労働契約は、労働者に異常に高い賠償予定額が定められ、労働者の足止め策に利用される等の弊害があることから、労基法 16 条では民法を修正して禁止しています。

賠償の金額をあらかじめ約定せず現実に生じた損害について賠償請求する事は、本条禁止に当たりません。

2. 損害賠償額を予定する契約

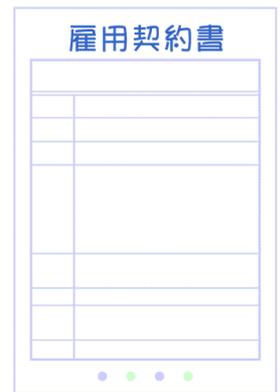
判例では、研修費用や留学費用を会社が負担または立替をして、一定期間勤務した場合には、その費用償還を免除する旨の合意がされたものが本条に抵触するか争われた事案があります。

研修費用に関しては、①会社所属の技能教習所を修業した者に対し修業期間の2倍に相当する期間の勤務義務を課し、この義務の違反者に一定額の弁償義務を課す契約（昭 23・7・15 基収 2408 号）、②美容師見習いでわがままに退職した場合には技術訓練の必要経費として入社時に遡り1カ月につき4万円の講習手数料を支払う誓約書などがあり、こうした契約は労働者の自由意思を拘束して退職の自由を奪うことになることから、本条に違反すると認められた判例があります。

留学費用に関しては、企業の留学規程に基づき留学すれば留学費用を企業が負担し、留学終了後5年以内に自己都合退職等した場合には留学費用を全額返還させるという制度について、業務命令として留学派遣を命じていることから留学規程が本条に違反するとした判例があります。

研修等が使用者の命令によるものであるか、援助金等が事業の必要経費ではなく立替金であるか、労働契約とは別の消費貸借であるか、返済方法を定めているか等の点から、契約が労働関係の継続を不当に強要するものかどうか、事案ごとに総合的に判断されます。

本条が禁止する損害賠償額の予定は労働契約の不履行に伴う損害賠償に限定されないと考えられています。本条違反に対し使用者は6ヵ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 項）



【判例】日本 IBM（会社分割）事件 = 最高裁平成 22 年 7 月 12 日第 2 小法廷判決 =

◆ 事案の概要

(1) Y 社は、A 社の完全子会社である。X らは、Y 社の HDD 事業部門に従事していた。A 社と B 社は、HDD 事業部門に特化した F 社設立の合意をし、Y 社は、会社分割により設立した C 社（F 社の子会社）に HDD 事業部門を承継させ、B 社も同社 HDD 事業部門を C 社に承継させることとした。

本件会社分割に伴い Y 社の HDD 事業部門の従業員との間の労働契約も C 社に承継させる方針が定められた。

(2) Y 社は、**承継法 7 条に定める措置を行うため、従業員代表者との協議等を行った**。また、Y 社は商法等の一部を改正する法律附則 5 条 1 項に定める労働者との協議（以下「**5 条協議**」という。）**の為の資料等を準備し承継される HDD 事業部門の従業員にこれを送付し説明実施 7**。その結果多数従業員が承継に同意意向を示す。

(3) しかし X ら一部従業員は Y 社による説明は不十分として X らに係る労働契約の承継に異議を申し立てた。

(4) Y 社は本件会社分割を行い、X ら雇用契約は C 社に承継させ Y 社は所有する C 社株式全てを F 社に譲渡。

(5) X らは、Y 社との間の労働契約は、承継手続きに瑕疵があるので C 社に承継されず、本件会社分割は X らに対する不法行為に当たるなどと主張して、労働契約上の地位確認及び損害賠償請求を行った。

第一審及び第二審は X らの請求を棄却した。

◆ 判旨・判旨の要約 上告棄却

(1) **5 条協議は、労働契約の承継の如何が労働者の地位に重大な変更をもたらし得るものであることから、会社分割が労働契約の承継について決定することに先立ち、承継される営業に従事する個々の労働者との間で協議を行わせ、当該労働者の希望等をも踏まえつつ分割会社に承継の判断をさせることによって、労働者の保護を図ろうとする趣旨**に出たものである。上記の 5 条協議の趣旨からすると、**承継法 3 条**（該当する労働者は承継の効力を争うことができる旨を規定する。）**は適正に 5 条協議が行われ当該労働者の保護が図られるのが前提**。

そのため、労働者との間で 5 条協議が全く行われなかったといえる場合には、当該労働者は承継法 3 条の定める労働契約承継の効力を争うことができる。

また、5 条協議が行われた場合であっても、その際の**分割会社からの説明や協議の内容が著しく不十分であるため、法が 5 条協議を定めた趣旨に反することが明らかな場合には、分割会社に 5 条協議義務の違反があったと評価してよく、当該労働者は承継法 3 条の定める労働契約の承継の効力を争うことができる**。他方、7 条措置（承継についての労働者の代表者への説明および協議）は、分割会社に努力義務を課したものとされ、これに違反したことは労働契約承継の効力を左右する事由にあたらぬ。

しかし、7 条措置において十分な情報提供等がされなかったがために 5 条協議がその実質を欠くことになったといった特段の事情がある場合に、5 条協議義務違反の有無を判断する一事情として問題になるにとどまる。

(2) 本件についてみるに、Y 社による 7 条措置は不十分なものとはいえない。

また、Y 社が、C 社の経営の見通しなどについて X らが求めた形での回答に応じなかったのは C 社の将来の経営判断に係る事情等であるからであり、法が 5 条協議を求めた趣旨に反することが明らかであるとはいえない。

◆ **金ちゃん先生の一言 『会社分割に際して労働者との協議手続き違反の場合の労働契約承継の効果に関する判断枠組みを示した初めての最高裁判決で重要な意義有りですね。』**

令和6年12月下旬、「令和7年度税制改正大綱」が閣議決定されました（この大綱に沿って、今後、国会などでの議論を経て、正式に決定）。この大綱に、いわゆる「103万円の壁」への対応のことが盛り込まれたことが話題になっています。その内容を確認しておきましょう。

……………「令和7年度税制改正大綱」/いわゆる「103万円の壁」への対応のポイント……………

□ 物価上昇局面における税負担の調整及び就業調整への対応……「103万円の壁」への対応

- ・ 所得税の基礎控除について、合計所得金額が2,350万円以下である個人の控除額を10万円引き上げ、58万円とする。
- ・ 給与所得控除の最低保障額について、10万円引き上げ、65万円とする。
- ・ 居住者が生計を一にする年齢19歳以上23歳未満の親族等（その居住者の配偶者及び青色事業専従者等を除くものとし、合計所得金額が123万円以下であるものに限る。）で控除対象扶養親族に該当しないものを有する場合には、その居住者のその年分の総所得金額等から控除額を控除する。すなわち、親族等の合計所得金額が85万円までは、親等が特定扶養控除と同額（63万円）の所得控除を受けられ、また、親族等の合計所得金額が85万円を超えた場合でも親等が受けられる控除の額が段階的に逦減し、合計所得金額が123万円を超えると消失する仕組みとする。→特定親族特別控除（仮称）の創設
注）上記の控除額等については、所得税の場合のもの。
- ・ 上記の改正は、令和7年分以後の所得税及び令和8年度分以後の個人住民税について適用。



〔参考〕上記により、いわゆる「103万円の壁」は、次のように見直されることとなります（所得税について、考え方を簡潔に紹介）。

- 所得税がかかるかどうかの「103万円の壁」→「123万円の壁」に
（収入123万円－新・給与所得控除65万円＝58万円……新・基礎控除58万円の適用で所得ゼロとなり、所得税がかからない）
- 扶養に入ることができるかどうかの「103万円の壁」→「123万円の壁」に
（収入123万円－新・給与所得控除65万円＝58万円……要件変更で、合計所得金額58万円までは、扶養親族及び同一生計配偶者に該当）
- 旧・特定扶養控除（63万円の所得控除）の扶養に入ることができるかどうかの「103万円の壁」→「150万円の壁」に
（収入150万円－新・給与所得控除65万円＝85万円……要件変更で、年齢19歳以上23歳未満の親族等（大学生等）については、合計所得金額85万円までは、63万円の所得控除の対象となる親族等に該当）

★上記の内容が実現すると、令和7年分の年末調整において、その改正に対応する必要があります。引き続き動向に注視して、動きがあれば、適時お伝えするようにします。

[次ページへ続く](#)

豆知識情報

付加金の支払(法114、法附則143-Ⅱ)

「裁判所は、解雇予告手当、休業手当、割増賃金又は年次有給休暇中の賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあった時から5年（当分の間3年）以内にしなければならない。」とされています。

社会保障審議会年金部会において「106万円の壁」の撤廃などの方向性を示す

令和7年は、社会保障制度や税制について、大幅な見直しの議論が進められることになりそうです。次期年金制度改革に向けた議論もその一つですが、その内容には、企業実務に大きな影響を及ぼすものが含まれています。

令和6年12月下旬に、「社会保障審議会年金部会における議論の整理」が提示されましたので、企業実務に影響があるもののポイントを確認しておきましょう。

……………社会保障審議会年金部会における議論の整理(令和6年12月25日)のポイント……………

- (1) 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（補足）就業調整に対応した保険料負担割合を変更できる特例を導入することについては、意見が一致せず、今後検討を深める。
- (2) 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を解消する
- (3) 在職老齢年金を見直す（廃止か、基準額の引き上げかについては引き続き検討）
- (4) 厚生年金保険の標準報酬月額の上限（現行65万円）の改定のルールを見直して新たな等級を追加する



※ (1)が実現すれば、(4分の3基準に該当しない)短時間労働者への健康保険・厚生年金保険の適用の基準は、次のようになります。

| 現 行 | 見直し後（実現した場合） |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 勤務している事業所が、特定適用事業所（厚生年金保険の被保険者の総数が常時51人以上の規模の企業）又は任意特定適用事業所 | <input type="checkbox"/> 削除 |
| <input type="checkbox"/> 月額賃金8万8,000円以上（年収106万円以上）……いわゆる「106万円の壁」 | <input type="checkbox"/> 削除 |
| <input type="checkbox"/> 1週間の所定労働時間が20時間以上 | <input type="checkbox"/> 1週間の所定労働時間が20時間以上 |
| <input type="checkbox"/> 学生でない | <input type="checkbox"/> 学生でない |

上記のほか、全労働者に共通の適用要件（2か月を超える雇用の見込みがあること、年齢が健保=75歳未満・厚年=70歳未満であることなど）を満たしていること

★撤廃の時期については、今後の議論のなかで決められることとなりますが、早々に施行すべきという意見も出ているようです。近い将来に、企業規模を問わず、「1週間の所定労働時間が20時間以上」であるパート等を、学生バイト等を除き、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱わなければならない可能性があることは、知っておきましょう。



2/10 ●1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/17 ●2024年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始（～3/17）

2/28 ●1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
 ●2024年12月決算法人の確定申告と納税・2025年6月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
 ●3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
 ●じん肺健康管理実施状況報告の提出
 ●固定資産税（都市計画税）第4期分の納付（市区町村の指定日まで）



◆あしがき◆ 私はサラリーマン現役時代は日常活動に追われ、政治&経済動向に殆ど無関心でしたが、社労士になってからはそれでは恥ずかしいと反省して、新聞を読んだり、21世紀日本フォーラムに顔を出したりしてそのエキスの吸収に努めています。この度母校豊中高校OBの先輩で民間初の防衛大臣を務めた森本敏先生の講演「トランプ政権の意図を探る」を聴け、その要点を別紙に記載しましたので是非お目通し下さい。

民間初防衛大臣(大阪府立豊中高校第12期卒) 森本敏先生のお話要約

トランプアメリカ大統領就任に当たりその政権の意図を探る下記のようなお話がありました。

筆記(豊高19期)

徳永 金三郎

- ・この講演開始の12時間前、大統領就任のドナルド トランプ氏について、その話を掴めていない段階であるが、その政権が目指す意図についてお話しをしたい。
- ・私はアメリカ大使館勤務時代にワシントンでの大統領就任式を3回経験した。それは寒い中で厳粛な行事であった。一体トランプ政権は何を目指しているのか…？ 狙いは「MAGA」= Make AMERIKA Great Again であり、大統領として名を残したいということと思われる。
- ・過去の大統領で言えば、(1)1900年代初めのマッケンレーみたいになりたい。(2)第49代レーガン大統領=マネジメントをきっちりやり、国務長官を初め3人のコンビで世界の頂点に立った=、を目標としているのではと推測する。
- ・今回の再選では圧勝であった。民主党は東部と西部に強く、共和党は中央に強くて拮抗している。後は激戦7州の動向次第だが…。特にペンシルバニア州は工場及び労働者が多いが、その意向は「自分の生活を豊かにしてくれる人」への支持で有り、およそ100の大統領令に表されるように、そのパフォーマンスが支持の根幹と思われる。ここではそのポイントについて説明したい。
- ①関税「TAX」を掛けて値段を上げ自国産業=ビジネスを守る事。物価が上がる懸念あるが。
中国は60%、その他の国は10~20%、徐々に掛けて行き、アメリカ国内に工場を作らせる。カナダとメキシコには25%?、不法移民と麻薬がアメリカに流入! 報復関税として価格に上乗せし。相手の反応を見ながらディールをやり、国内の雇用アップに繋げたい。
- ②移民の強制返還。中南米/中国/インド/から2500人/日やってくる。
⇒「バイデンがやった事を打ち消す。」→壁の再建、流入者に簡単に国籍を与えない。
又移民で来た人々が以降の移民に反対する傾向も有る。
- ③領土や通行権の奪還。①デンマーク領グリーンランド (USA の宇宙基地、レアアース宝庫)
②パナマ運河 (1914年 USA により開通したが 1999年パナマに譲渡) 通行料が高いので取り戻せ! 人の領土や権利を法定民主主義が通る中、取り戻せるのか?
- ④エネルギー (石油&天然ガス) 問題⇒パリ協定から2回目の離脱! ←ロシア、中国は歓迎
⇒バイデン政権での電気自動車優遇を撤廃、「掘って掘って掘りまくれ!」⇒アメリカのわがままで石油価格コントロール不能に! ⇒オペックプラス: 中東諸国は石油価格高騰を嫌い、石油減産を図ると推測される。
- ⑤西側の防衛力増強、アメリカ (トランプ政権) は地域紛争に関わりたく無い⇒※ウクライナ戦争を終結させたい。各国の防衛費負担率を2%から3~5%にアップさせたい。
⇒欧州への関与⇒インド太平洋⇒させたい。※停戦困難: 国土の4割ロシアに委譲は拒否!
⇒トランプは就任時停戦調停は困難で半年延期した。どう停戦しようとしているのか…?
- ⑥トランプ高官人事の国会承認危うい? 国防&厚生&国家情報各長官に反対意見有り。
・アメリカ1国主義の新政権の新政策⇒2026年秋の中間選挙で支持されるか? 国民の反応は?
・今世界は3大勢力に分かれる。①独裁者 (権威主義)、民主主義、第3世界 (グローバルサウス)
⇒西側カピリズム (国家の人気を背景とする) が世界の潮流、トランプは本当の民主主義か?
「自分の言う事を聞かない人は排除する!」

【その他地区の情勢】

- ・中東情勢 イランは自国の経済を再開させ大統領の人気を上げたい。イスラエル人はUSAに多く在住し、アメリカはイスラエルを支持せざるを得ない。シリアは内戦状態…。
- ・北東アジアは危うい状態 北朝鮮は1100人兵士増強を検討⇒見返りに宇宙と衛星の技術供与を狙う。韓国はユン大統領の支持率が10%⇒40%にアップ⇒今後の動向は世論次第と見る。
- ・今後我が国日本が台湾を含め北東アジア情勢のイニシアティブを取れるかを注視したい。