

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



3
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2月27日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算186号



耳寄り情報1

身近な労働法の解説 —前借金相殺の禁止—

労基法 17 条で「前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない」と定める。

1. 前借金相殺の禁止とは

本条の規定は、金銭貸借関係と労働関係とを完全に分離し、金銭貸借関係に基づく身分的拘束関係の発生を防止するという趣旨で設けられています（昭 63・3・14 基発 150 号）。

労働することを条件として労働者に金銭を貸し付け、賃金から一方的に天引きする形で返済させることによって、労働者の足留め策や強制労働の原因となるため、「前借金その他労働することを条件とする前貸の債権」と「賃金」を相殺することを禁止しています。

本条の「賃金」は、労基法 11 条の賃金ですので、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものです。

本条は、前借金そのものを禁止している訳ではなく、賃金と前借金の相殺について、使用者側で一方的に行うことを禁止しています。使用者からの貸付金は、労働者の自由意思に基づく相殺や別個の返済契約に従って返済してもらうことになります。

なお、前借金により、返済完了まで労働することを義務付ける等、労働を強制することは、労基法 5 条（強制労働の禁止）に違反すると解されています。

2. 前借金その他労働することを条件とする前貸の債権とは

「前借金」（ぜんしゃくきん）とは、労働契約の締結の際またはその後に、労働する（将来の賃金により弁済する）ことを条件として使用者から借り入れた金銭のことです。

「その他労働することを条件とする前貸の債権」は、前借金のほか前借金に追加して労働者や親権者などに渡される金銭で、前借金と同様、金銭貸借関係と労働関係が密接に関連し、身分的拘束を伴うものです。

労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融・生活資金など、明らかに身分的拘束を受けないものは、本条の債権に該当しません（昭 22・9・13 発基 17 号、昭 33・2・13 基発 90 号）。

3. 本条違反

本条に違反して、前貸しの債権と賃金を相殺した場合には、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）。また、本条の債権と賃金を相殺（賃金控除）した場合は、本条違反だけでなく、控除分の賃金未払いとなり、労基法 24 条（賃金の支払）違反が成立します。



大隈鐵工所事件 最高裁昭和 62 年 9 月 18 日第三小法廷判決 (退職の意思表示)

事案の概要

- (1) XはYの従業員で日本民主青年同盟(民青)に加盟しAと共に会社に入社し、民青の同盟員拡大等の非公然活動を行った。Aは民青脱退を思いながら生来の内気な性格で果たせず進退に窮し失踪。人事部長がXと面接し、Aの失踪原因を問い質し、Aの部屋にあった民青資料を机上に示した。Xは**突然の退職の意思表示を示し**、人事部長は慰留したがXがこれを聞き入れなかった為Xが提出した**退職願届を受け取った**。その後Xは課長から退職手続をするよう促されその日の内に完了できる手続を行った。しかしその日完了できなかった退職手続については、Xは翌日これを行う旨述べて退社した。
- (2) **その翌日Xは退職願の撤回を申し出た**。本件は、Xが地位確認等を請求したものである。第一審は、Xの請求を認容した。控訴審は、Yの控訴を棄却した。

判旨・判例の要旨 破棄差戻し

私企業における労働者からの雇用契約の合意解約申込に対する使用者の意思表示は、就業規則等に特段の定めがない限り、辞令書の交付等一定の方式によらなければならないというものではない。労働者の退職願に対する承認は、**採用後の当該労働者の能力・人物・実績等について掌握し得る立場にある人事部長に退職承認についての利害得失を判断させ、単独でこれを決定する権限を与えることとする**ことも、経験則上何ら不合理なことではない。本件についてみるに、**人事部長がXの退職願を受理した**ことをもって本件雇用契約の解約申込に対するYの即時承諾の意思表示がされたものというべく、これによって本件雇用契約の合意解約が成立したものと解するのがむしろ当然である。

解説・ポイント

解雇とは対照的に、**労働者がその一方的な意思表示によって労働契約を解約することを「辞職」といいます**。期間の定めのない労働契約の場合、労働者は**2週間前に申し入れればいつでも辞職することができます**(民法627条1項)。辞職は、労働者の一方的な意思表示によって効力が発生するもの(形成権の行使)であり、**使用者にその意思表示が到達した時点以降は撤回できません**。他方、**両当事者の合意に基づいて労働契約が終了することを「合意解約」といいます**。この場合、2週間の予告期間を置くことなく両当事者の合意に基づいていつでも契約を終了することができます。この合意解約は、**両当事者の意思表示が合致することによって成立しますが**、労働者の合意解約の申入れの意思表示については、**使用者側が承諾の意思表示をするまではこれを撤回することができます**。本件では、**最終決裁権者である人事部長がXの退職願を受理した時点で承諾の意思表示があったと認定されたため**、撤回が認められませんでした。

◆**金ちゃん先生の一言** 『労働者退職願への承認は、採用後の当該労働者の能力、人物、実績等について掌握し得る立場にある人事部長に退職承認についての利害得失を判断させ、単独でこれを決定する権限を与えることも、経験則上何ら不合理なことではない、と判断しましたね。』

施行待ちの改正

令和6年改正育児・介護休業法 就業規則(育児・介護休業規程)の見直しなどはお済みですか

いわゆる令和6年改正育児・介護休業法の施行期日(令和7年4月1日・同年10月1日)が近づいてきました。この改正に伴い、就業規則(育児・介護休業規程)・社内様式の見直しや、個別周知・意向確認などの準備が必要となります。どのような改正規定があるのか? 今一度、確認しておきましょう。

.....令和6年改正育児・介護休業法 改正規定のおさらい.....

<令和7年4月1日施行分>

- 子の看護休暇の見直し ◆
- 育児のための所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 ◆
- 育児のためのテレワーク導入の努力義務化 ◆
- 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認等の措置の義務付け ★
- 育児休業取得状況の公表義務適用拡大(従業員数:1,000人超の企業→300人超の企業)
- 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和 ◆
- 育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置追加 ◆
- 介護のためのテレワーク導入の努力義務化 ◆

<令和7年10月1日施行分>

- 柔軟な働き方を実現するための措置の義務化 ◆
- 柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認の義務付け ★
- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け ★

注 ◆が付いた改正規定は、厚生労働省のモデル規則(育児・介護休業等に関する規則の規定例[詳細版])において、改定が行われているもの。

注 ★が付いた改正規定は、厚生労働省のモデル規則において、改定が行われているほか、個別周知・意向確認などのため、労働者に配布する資料(参考様式)が用意されているもの。

★施行期日までの対応の参考になるものとして、厚生労働省から「育児・介護休業等に関する規則の規定例」が公表されています。その規定例を見てみたい、見てみたが自社用にどのようにアレンジすればよいのか分からないなど、この改正への対応にお困りの場合は、気軽にお声掛けください。

施行待ちの改正

令和7年度の雇用保険の保険料率 前年度から1,000分の1(0.1%)引き下げ

令和7年度の雇用保険の保険料率について、令和6年度から1,000分の1(0.1%)の引き下げとなりました。簡単に、被保険者と事業主の負担の内訳を整理しておきます。

.....令和7年度の雇用保険の保険料率.....

●令和7年度の雇用保険の保険料率と負担の内訳

[]は令和6年度の率

事業の種類	内 訳 雇用保険率	失業等給付・育児休業給付の料率		二事業の料率
		被保険者負担分	事業主負担分	
いわゆる一般の事業	1,000分の14.5 〔1,000分の15.5〕	1,000分の5.5 〔1,000分の6〕	1,000分の5.5 〔1,000分の6〕	1,000分の3.5 〔1,000分の3.5〕
			計 1,000分の9 〔1,000分の9.5〕	
いわゆる農林水産業 (一部は一般と同じ) 清酒の製造の事業	1,000分の16.5 〔1,000分の17.5〕	1,000分の6.5 〔1,000分の7〕	1,000分の6.5 〔1,000分の7〕	1,000分の3.5 〔1,000分の3.5〕
			計 1,000分の10 〔1,000分の10.5〕	
いわゆる建設の事業	1,000分の17.5 〔1,000分の18.5〕	1,000分の6.5 〔1,000分の7〕	1,000分の6.5 〔1,000分の7〕	1,000分の4.5 〔1,000分の4.5〕
			計 1,000分の11 〔1,000分の11.5〕	



★本年4月からの給与計算に影響が出てくる内容ですので、対応を怠らないようにしましょう。なお、雇用保険に関する保険料のうち、雇用保険二事業に充てる部分は、その全額を事業主の方々が負担しています(前ページの「雇用保険の保険料率と負担の内訳」参照)。

保険料を負担しているわけですから、活用できる助成金があるのなら、活用しないと損ですね。助成金についても、令和7年度に向けた新しい情報が徐々に公表されることになると考えられます。必要なものについては、適時お伝えするようにします。

施行待ちの改正

雇用保険の新設給付①

令和7年4月から「出生後休業支援給付金」の支給がスタート

「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律(令和6年法律第47号)」により、雇用保険法の一部が改正され、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金という新たな給付金が創設されました(いずれも、令和7年4月1日施行)。今回は、そのうち、「出生後休業支援給付金」の概要を取り上げます。

育児休業を取得予定の方、育児休業給付の手続きを行う事業主の皆さまへ

2025年4月から 「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに(配偶者が就労していない場合などは本人が)、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

1 支給要件

被保険者(雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。)が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- 被保険者が、対象期間※に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと。
- 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」(裏面の3参照)に該当していること。

※ 対象期間:

- 被保険者が産後休業をしていない場合(被保険者が父親または子が養子の場合)は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
- 被保険者が産後休業をした場合(被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合)は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。

➤ 2025年4月1日より前から引き続いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

2 支給額

支給額 = 休業開始時賃金日額※1 × 休業期間の日数(28日が上限)※2 × 13%

※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して

★この出生後休業支援給付金、支給申請手続は、原則として、被保険者が事業主を経由して行うこととされており、企業としても、知っておかなければならないところです。

厚生労働省からは、その支給申請手続に関するパンフレットや必要な書類も公表されていますので、必要であれば、気軽にお声掛けください。その説明もさせていただきます。

豆知識情報

時効(法115、法附則143-III)

「労働基準法の規程による賃金の請求権はこれを行行使することができる時から5年間、労働基準法の規定による災害補償その他の請求権(賃金の請求権を除く。)はこれを行行使することができる時から2年間行わない場合においては、時効によって消滅する。」とされています。ただし、当分の間、退職手当の請求権はこれを行行使することができる時から5年間、労働基準法の規定による賃金(退職手当を除く。)の請求権はこれを行行使することができる時から3年間と読み替えることとされています。

お仕事 カレンダー 3月



3/10	● 2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
3/17	● 2024年分の所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告期限
3/31	● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 1月決算法人の確定申告と納税・7月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告

◆あとかぎ◆ 弊所では社労士業以外にも3つの業務を行っており、その一つが塾『英数教室』です。2024年度は中学3年生の高校受験を受け持っており、主要五教科を丁度1年担当した。私の生徒の成績に対する持論は、①生まれ持った素質×②本人の継続努力×③塾の適確な指導力 であるが…、今回の生徒は①と②が厳しく私学専願受験であった。苦戦したが前日迄の追込み努力で合格を勝ち取りホッとした次第！ ⇒受験で大切なのは最後の最後まで手を抜かず、ゴールテープ迄走り抜ける事です。合格最低点辺りでは1点、2点差で可否の有無が相当変わります。この事を肝に銘じて粘り強く頑張る事が最も重要です…！