

## 小柳人事労務サポート 事務所便り

社会保険労務士 小柳 里恵子

このお便りをお手に取っていただき、誠にありがとうございます。人事・労務管理に関するトピックスや法改正の情報、その対応などについて、企業にお役立ちの情報を発信しています。どうぞ、これからも末永くお付き合いいただければ幸いです。

### ◆コンテンツ

1. **時事** マタハラ防止
2. **法改正** 労働者派遣法改正
3. **人事労務** 定額残業手当の留意点
4. **助成金** 従業員を雇入れる時の助成金
5. 編集後記

### 1. マタハラ防止

先日、マタハラ（マタニティーハラスメント）防止を企業に義務化、2017年4月からの実施を目指すとの報道ができました。昨年のマタハラ裁判で注目が集まり、安倍政権も一億総活躍社会の実現に向けた政策の一環として、働く女性が妊娠出産しやすい労働環境を作り、出生率向上へつなげたいようです。現行法でも妊娠や出産を理由に解雇や降格等の不利益を与えることは禁止されていますが、実際には、上司や同僚による「迷惑だ」「辞めたら」などの、嫌がらせ発言等の言動による雰囲気、産休・育休取得の障壁になっているとの問題意識があります。今は、産休育休後、復帰して働き続ける女性も多くなっていますが、まだ、そこに壁を感じる方も多いということですね。女性に限らず、男性でも介護等で存分に働けない時期がくるかもしれません。少子高齢化のなか、従業員が働きやすい職場環境を整えていくことも、企業としては優秀な人材確保の一手段となると思います。

### 2. 労働者派遣法改正

労働者派遣法が大きく改正されました（平成27年9月30日施行）。派遣事業者はすべて許可制となり、キャリア形成支援制度、雇用安定措置等が義務化されるなど、厳しい要件が課されました。また、派遣労働者を受け入れている企業にとって、主な改正点は、派遣期間3年の制限を受けていなかった専門26業務についても期間制限が課されたことでしょう。今後、すべての業務で下記2つの期間制限が適用されます。①「派遣先事業所単位での期間制限」として、派遣先の同一の事業所に対し、派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則3年が限度となります。延長する場合には、過半数労働組合等からの意見聴取が必要となります。②「派遣労働者個人単位の期間制限」として、同一の派遣労働者を派遣先の事業所における同一の組織単位（課に相当）に対して派遣できる期間は、3年が上限になります（派遣元に無期雇用されている場合、60歳以上の場合等は除く）。この改正では、厚生労働大臣は労働者派遣法の運用に当たり、派遣就業が臨時的・一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮すると示されており、派遣社員の雇用安定化に向けて、常用代替や固定化を防止する流れになっています。この点、派遣労働者の正規雇用化を後押しするため、キャリアアップ助成金では、派遣労働者（有期契約者）を正規雇用する場合には、一人当たり30万円の加算を行い、助成額は80万円となっています。（現在のところ、平成28年3月31日までの期限付き措置）。すでに、正社員化を考えている派遣労働者がいらっしゃる場合は、このような助成金を活用するとよいでしょう。

### 3. 定額残業手当の留意点

割増賃金を時間外労働に応じて細かく支払わず、例えば、1か月定額5万円というように支払う定額残業手当を採用している企業は、かなり多くみかけられます。このような支払方法でも、実際に行われた時間外労働に対し労基法上支払うべき割増賃金を上回る限り特に違法ではありません。もちろん、労基法上支払うべき割増賃金額が定額残業手当を超える場合は、その差額を支給しなければなりません。また、裁判となった場合に、定額残業手当自体の有効性が問われる場合も多々あります。もし、無効とされた場合、本手当の支給で残業代を支払ったつもりが不払とされ、割増賃金計算では、本手当を基礎に含めた額となり、付加金が課される場合もあるなど、大きなリスクとなります。就業規則や雇用契約書で、定額残業手当は、時間外割増賃金の固定払制であることの明確にし、その額及び時間外労働何時間分に相当するか明示し、実際の時間外労働割増賃金に不足する場合は差額を支払い清算する、という旨を合意しておくことが重要です。例えば、固定残業分を職務手当との名目で支払っていた場合、このような根拠がなければ、職務に対する手当とされ、残業代として認められない可能性もあります。また、最近では、固定残業分と基本給とのバランスも考慮される場合があります。今一度、就業規則等を見返してみたいかがでしょうか。

### 4. 従業員を雇入れるときの助成金

従業員を雇入れるときは、即、固定費増なので、少しでも公的助成金があると助かるものです。雇入時の助成金としては、トライアル雇用奨励金や特定求職者雇用開発助成金などがあります。トライアル雇用奨励金は、職業経験の不足等から就職が困難な求職者を試行的に雇入れた場合が対象で、最大月4万円×3か月の助成金になります。注意点としては、ハローワークへ求人を出す際にトライアル併用求人とし

て出し、採用時に2週間以内にトライアル雇用実施計画書を提出する必要があることです。

特定求職者雇用開発助成金は、母子家庭の母、高齢者（60歳以上）、障害者等を雇入れた場合が対象で、60万円～240万円の助成金になります。申請は、雇入れ後6ヶ月毎に行っていくことになります。

また、雇入れ時の助成金ではありませんが、キャリアアップ助成金を使って、当初、有期雇用契約で雇用して教育をしながら様子を見て、正社員転換するという方法で助成金を受けることも考えられます（人材育成コース+正規雇用等転換コース）。人材育成コースでは、教育にかかる賃金助成及び経費助成、正規雇用転換コースでは、一人50万円の助成金になります。この制度の利用には、キャリアアップ計画書を作成・提出、カリキュラムの作成・届出、正規雇用等への転換について規程化するなど、求人を出す前にも、やっておくべきことがありますので、従業員の増加を考え始めたらすぐにでも準備されることをお勧めします。

ご不明な点や、もう少し詳しく知りたい等ございましたら、お気軽に、下記事務所まで、ご連絡くださいませ。

#### **\*編集後記\***

不覚にも正月明け早々、喉風邪にやられ、声が出なくなってしまう事態に…。雪が積もる日もあり、皆さま、体調には十分お気を付けてくださいませ。今年も、皆さまにお役立ちできますよう、研鑽を重ねていきますので、どうぞよろしく願いいたします。

**小柳人事労務サポート**  
**社会保険労務士 小柳 里恵子**  
〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9  
TEL/FAX : 045-342-8378  
E-Mail : [info@jr-support.com](mailto:info@jr-support.com)  
HP : <http://www.jr-support.com/>