

発行所 小柳人事労務サポート
〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9
TEL:045-342-8378
FAX:045-489-9065
E-Mail:info@jr-support.com
HP:http://www.jr-support.com/
発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援
労働・社会保険関係成立、特別加入、算定、年度更新、資格得喪、給付関係など諸手続、就業規則など諸規程の作成・見直し・整備・届出、行政官庁の調査対応、各種助成金の活用支援・助言・申請代行



人事労務 就業規則の制定・届出

常時 10 人以上の従業員を使用する場合は、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届出をする必要があります（労働基準法 89 条）。就業規則とは、労働条件や遵守すべき服務規律など会社の統一的なルールを定めて書面にしたものです。就業規則の必要記載事項には、必ず記載しなければならない「絶対的必要記載事項」及び、定めをする場合には、必ず記載しなければならない「相対的必要記載事項」があります。

「絶対的必要記載事項」は、

①始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を 2 組以上に分けて交代に就業させる場合には、就業時転換に関する事項

① 賃金（臨時の賃金等を除く。以下同じ）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項

② 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

です。「相対的必要記載事項」は、退職手当の定めをする場合や表彰及び制裁の定めをする場合などになります。

従業員 10 人以上には正社員のみではなく、パートタイマー等の人数も含まれています。就業規則制定・届出の対象になっていませんか？ また、パートタイマー等には、正社員の就業規則がそのまま適用されることもありますので、別途パートタイマー用の就業規則の制定をお勧めします。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 当社では、SEの一部に携帯電話等を持たせ、所定労働時間外や休日にも、顧客の急なトラブル等に対応できるよう、連絡が取れる状態にしています。このような場合に、何らかの賃金や手当の支払いが必要になるのでしょうか？

A. 拘束の度合い、実際の連絡頻度にもよりますが、その度合いが低い場合には、労働時間として取り扱う必要はないと思われます。「労働時間」とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいいます。また、いわゆる「手待時間」（現実に作業はしていなくても、使用者からいつ就労の要求があるか分からない状態で待機している時間）も労働時間にあたります。手待時間としては、ビル警備員の仮眠時間等を待機時間とする判例があります。ご質問のように、携帯電話を持って常に連絡を取れる状態にしておくことがこの手待時間に該当すれば、労働時間として、賃金の支払等が問題になってきます。この点につき、ビル警備員は、一定場所における待機や仮眠が義務付けられており、当該場所からの離脱は許されていません。緊急連絡用の携帯電話の所持は、場所や時間は、あくまでも自由ですので、拘束の度合いはかなり弱いといえます。緊急連絡の頻度や所持の義務付（制裁対象等）の度合いにもよりますが、多くて月に 1～2 度くらいであれば、手待時間と考える必要はないでしょう。例えば、トラブル処理に当たった実働時間について、割増率を高く設定するなど、労働者が不満なくトラブル処理に応ずるような方法をとるのも一案です。所持の義務性を強めれば強めるほど労働時間性が高くなりますので、この点にも注意しましょう。

〈参考文献：新労働法実務相談〉

●時事● 「保育園落ちた、日本死ね」

「何なんだよ日本。一億総活躍社会じゃねーのかよ。昨日見事に保育園落ちたわ。どうすんだよ私活躍出来ねーじゃねーか。子供を産んで子育てして社会に出て働いて税金納めてやるって言ってるのに日本は何が不満なんだ？」

言葉遣いには少し目をつむって、特に首都圏では多くの子育て世代が共感しているのではないのでしょうか。私も保育園難民を経験しましたので、他人事とは思いませんでした。

今後、人口減少社会になっていくなかで、子供や要介護人等の預け先が確保できないことが、働いて社会に貢献できるはずの人々にとって、経済・社会にとって、どれだけ切実な問題を引き起こすのか、だからこそ「一億総活躍社会」を、ということだったはずですよ。

この仕事をしていきますと、やはりまだ、出産や育児、介護などをきっかけに、仕事を辞めていく方が多いと感じます。育児や介護に対する制度は整いつつあるものの、現実的には、まだまだ両立のハードルは高いのだと思います。

政府には、よりきめ細かい就労支援の施策が求められます。また、企業としては、今後は、良い人材を確保するためにも、多様で柔軟な働き方ができるような制度づくりが重要になってくると感じます。日本KFCの選べる休日制度などもニュースになっていますが、その会社の実情に合った、労使がお互いにメリットを感じることでできる制度にしていきたいですね。

諸手続 傷病手当金と基本手当

在職中に傷病手当金の給付を受けている方が、病気の治療等のために会社を退職した場合、いくつかの要件を満たし、医師の証明があれば、支給日から1年6ヶ月まで、退職後も継続して傷病手当金を受けることができます。

では、傷病手当金を受給しながら、基本手当（いわゆる失業給付）は受給できるのでしょうか。基本手当は、働く意思と能力があるにも関わらず職に就けないときに支給されるもので、傷病手当金は、傷病のため労務不能であるから支給されるものです。傷病手当金を受給している＝働けないということですので、基本手当を受けることはできません。このように傷病や出産・育児などの理由で働けない場合は、通常1年の基本手当の受給期間について、最大4年までの延長を申し出る制度があります。このような申し出をしておく、働ける状態になった時点で、基本手当を受給しながら、求職活動をすることができます。

助成金情報

～キャリア形成促進助成金～

キャリア形成促進助成金は、従業員へのキャリア形成のための教育を計画的に行う企業にお勧めの助成金です。

原則、20時間以上のOFF-JTの訓練を行った場合に、経費や賃金の助成があります。成長分野等人材育成コースやグローバル人材育成コース、熟練技能育成・承継コース、若年人材育成コースなど、政策課題に対応する訓練は、助成額が増額されます。

手続きとしては、「事業内職業能力開発計画」策定などを行い、訓練計画を作成・提出していきます。今後、研修等をお考えの企業は、ご検討されては、いかがでしょうか。

4月から雇用保険料変更

平成28年4月適用分から、雇用保険料が変更になっています（前年より引き下げ）

一般の事業 11/1000（会社7 被保険者4）

農林水産等 13/1000（会社8 被保険者5）

建設の事業 14/1000（会社9 被保険者5）

給与計算や労働保険料の申告の際などには、お間違えのないようご注意ください！

編集後記

保育園の話。私も、子供が、2歳の時からをから保育園に預けて働いてきました。子どもが9歳になりましたのでもう7年前ですね。その頃から、保育園難民は大変でした。私は、出産・育児で仕事を一旦辞めていて、職探しをしながら、保育園を探していました。役所では、保育コンシェルジュさんに「こんなに待機いますから、職が決まらなると保育園は、まあ無理ですよ～」と、思いやりの一つもなく軽くあしらわれ、かといって、保育園に預けないと採用面接すらままならない。やっと面接までいったら、社長から「子供小さくて、まともに働けるの？」と言われ、社会の現実や両立の壁に、帰りの電車で悔し涙が出たこともありました。そうこうするうちに、子育てに理解のある会社に職が決まり、電車通勤の途中駅にある無認可保育園を見つけ、無認可に預けながら働いた実績で、翌年の4月に近くの認可保育園に入ることができました。あまり思い出したくない話ですが、このような経験が、会社と働く人々の関係・制度づくりに携われる、社労士の仕事につながっているように思います。