



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 三六協定 「休日労働」は、「時間外労働時間」に含まれるか

三六協定上よく問題になるのは、協定内容の中の「時間外労働時間」と「休日労働」との考え方で、労基法上協定すべき事項は、①時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的理由、②業務の種類、③労働者の数、④延長することができる労働時間、⑤労働させることができる休日、⑥有効期間の定め、と定められています。そして、三六協定の届出様式でも、「時間外労働」と「休日労働」は、区別して記載するようになっており、法律上はこのように、「時間外労働」と「休日労働」は、三六協定では明確に区別されています。休日労働も本来の労働日外の労働であるから、事実上は時間外労働ですが、休日には所定労働時間がなく、労働時間を割り振れないので、当日の労働は、たとえ休日の終業時刻を超えた労働でも、あくまで「休日労働」であっ

て、「時間外労働」には該当しません。このため、法定休日の労働時間がたとえ8時間を超えた場合であっても、時間外労働にはならないので、深夜業に該当しない限り、割増賃金は三割五分で差支えありません。時間の長さではなく、週一日の休日を与えなかったことに対するペナルティとしての割増賃金と考えるとよいでしょう。

したがって、時間外労働として協定した労働時間数は、三六協定上はあくまでも「時間外労働時間」であり、「休日労働」として「日数」を協定したら、休日の当日に何時間労働しても、「休日労働」として扱われます。この点について、労使間に誤解があり、「休日労働」は、一方において「時間外労働」でもあると考え、二重評価していることもあるので、注意が必要です。（参照：採用から退職までの法律知識）



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 弊社では、今後、退職する社員で、特に優秀な者に2年間は同じ処遇での復帰を認める再入社(リターン雇用)制度を導入しようと考えています。対象者には、個別に打診し、希望する者には「再入社に関する合意」に署名をもらうことを考えています。当人の転職先企業との関係や信義則などに関して配慮すべきことはありますか？

A. 再入社自体には法的問題はないが、トラブルを防止するために再入社の要件を明確にした制度設計と説明が必要でしょう。ただし、再入社契約を締結することにはリスクがあります。

退職者との関係では、再入社制度または再入社に関する合意（再入社契約）の趣旨が問題となります。本来であれば、再入社の話が持ち上がった段階で、労使双方で決すれば足りるところを、あえて退職の際に合意することで、どのような法的効力が生じるかです。これは、合意の内容によりますが、応諾義務や同一処遇の維持を規定していたとして、再入社を希望した場合に、使用者がこれらを拒否すると、損害賠償等法的リスクが伴います。転職先企業との関係では、再入社の合意を秘して競合他社に転職し、再入社した場合、ただちに違法とはなりません、営業秘密の問題があります。実務的には競合他社に転職した者の再入社を認めるべきではないでしょう。このようなリスクがありますので、再入社制度は作っても再入社の合意まで締結しない企業が多いと思われます。制度を作る際には、使用者側が応諾義務を負わないこと、同等処遇へ配慮するも処遇変更の余地は明記し、再入社を希望する場合には、6カ月以上前に申し出ることを要件とするなど、転職先で退職届を出す前に通知してもらルールが適当でしょう。

助成金情報

～育休復帰支援プラン～

中小企業事業主が、従業員に育児休業を取得させる場合の助成金として、育休復帰支援プランコース（育休取得時）があります。今年度の助成額は、1事業主当たり2人まで、1人につき30万円となっています（期間雇用者、期間の定めのない雇用者各1名ずつ）。

助成金の対象となるには、助成金の支給要件に従った措置に沿った形で、育児休業を取得させなくてはなりません。

例えば、育児休業育休復帰支援プランを作成し、プランに従って業務引き継ぎ等を行う、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を役所に届出・公表・周知する、対象者と時期に応じ数回面談を行ってその記録をとる、など、結構いろいろやる必要はあります。

また、育休取得後、職場復帰時（6カ月勤務後）には、さらに、30万円の助成金もあります。育休取得者の業務を行わせるために、代替要員を雇ったり派遣を受け入れた場合には、15万円の助成金もあります。

さらには、男性従業員に、生後8週間以内に育児休業連続5日以上を取得させた場合の助成金というのもできていて、対象1人目は、60万円の助成金となっています。

いろいろ面倒と思う向きもあるかと思いますが、今は、出産しても働き続ける女性が増えていますので、助成金を利用して一度仕組みを作っておいてもよいですね。育休取得者の実績があると、若い人を採用する際にも有利に働きます。

「スタートアップ応援プラン」

顧問料月々10,000円(1年間のみ)

※神奈川県下、開業2年以内、従業員2名様までの企業を対象とします。先着3社までとさせていただきます。

- ◎起業後まだ間もなく、忙しくされている社長が本業に集中していただくための応援価格です！
- ◎手続きは、電子申請を活用し、メール・電話での相談を基本とし、訪問相談を行わないことでリーズナブルな価格を設定しています。
- ◎これから従業員を雇用する場合、新規適用の手続きも顧問料に含みます。

●Topix● 契約社員と正社員の処遇差

契約社員と正社員とで、手当や賃金などが違う場合に、その差が不合理として請求を認める判決が出てきています。契約社員と正社員の処遇について差がある場合に、労働契約法20条では、①業務内容と責任の程度、②転勤・昇進など人材活用の仕組みと運用、③その他の事情、を考慮して不合理であってはならないとされています。

判決で、不合理とされた手当は、運転手に対する無事故手当、作業手当などで、正社員の人材活用の仕組みと直接関連性がなく、不合理との判断です。

同一労働同一賃金を政府が掲げているなか、今後、ますます注意が必要になってくるでしょう。契約社員と手当などで差をつけている場合、その差に合理性があるのかを再度点検してみましょう。

また、格差が不合理であった場合に、明文規定がなくても、契約社員と正社員に同じ労働条件を適用すると裁判所が認められるかという問題もありますが（補充効）、就業規則が正社員と契約社員が共通であると、そのまま正社員の就業規則が適用されると判断される場合が多く、契約社員等へ適用する規程を別に作成しておくというのも、リスク管理上、重要なことです。

諸手続 社会保険料が、9月適用分より変更

年に1回の社会保険料の算定および厚生年金保険の料率変更により、9月適用分（10月納付分）から社会保険料が変更になります。厚生年金保険料の料率は、17.828%（労使折半）です。当月控除の場合は、9月支給分から変更、翌月控除の場合は、10月支給分から変更です。給与計算の際には、変更をお忘れなく、対応くださいね。

編集後記

夏休みはゆっくりできましたでしょうか。私は、鹿児島の実家、福岡の主人の実家へ、帰省してきました。

子供を連れて故郷へ帰れるのは、小学生の頃までと聞くので、今のところ、少なくとも年に1度は、祖父母に孫の顔を見せに帰省するようにしています。ただ、ここ数年、年末年始に帰省していたら、娘、つまらないからと行きたがらなくなってしまいました。

確かに、実家は事業をしているので、年末年始は、慌ただしくしていて、楽しみは温泉と餅つきくらい。九州といっても、冬は寒いので外遊びもままならない。。

夏は、海・川・プール、お祭り、花火、バーベキューと子供が喜びそうなことがたくさんできるな～と思い、また、6月に姪っ子も生まれていたので、今年は、夏に帰省することにしました。娘は、従姉妹たちと一緒にたくさん遊び、2カ月の従姉妹を抱っこしたりあやしたり、大満足でした。最近、忙しさにかまけて、あまり子供と向き合えていなかったのも、私も夏休みを子供たちと思い切り楽しもうと決めて、リフレッシュしてきました。