

小柳人事労務サポート 事務所便り

2017.01



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、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

パートタイマーへの労働条件の明示

従業員一般に対する労働条件の明示に関しては、労働基準法 15 条が、事業主に対して、労働契約締結の際の労働条件の明示を義務付けています。これはもちろんパートタイマーにも適用されますが、パートタイム労働法 6 条によって、さらに①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④相談窓口の 4 つの事項について、文書等による明示が義務づけられています。違反した場合には、10 万円以下の過料が科されます。

明示の時期ですが、労基法上の明示は労働契約時とされているのに対し、パートタイム労働法の定める労働条件明示は、雇い入れたとき速やかにということになっています。ですが、実務的には、労働契約締結時に労基法上の労働条件明示と併せて行うのが簡便であり、問題ありません。明示が必要な①②③の昇給、退職手当、賞与については、その支

給の「有無」を明示する必要があります。しかし、どのような計算に基づき、いくらの額が支給されるのか等の具体的な事項についてまで、明示が義務付けられているわけではありません。ただし、これらの支給の有無自体が一定の条件にかかっている場合は、それを明示する必要があります。例えば、会社業績によって賞与を支給することがありうる場合に、単に「賞与あり」とするのでは、明示義務を果たしていないと解されかねません。④の相談窓口とは、パートタイマーの雇用管理の改善に関する事項に関する相談窓口のことです。これは、平成 26 年改正により新たに加えられた事項ですので、ご注意ください。相談窓口としては、担当部署や担当者の役職、担当者の氏名等が考えられ、また、外部の社会保険労務士事務所などの専門機関を窓口としても構いません。（参考文献：ビジネスガイド 1 月号）



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 私傷病で休職していた営業社員が、数カ月ぶりに職場復帰することになりました。休職期間中のフランクを考慮して、まずは事務作業中心の業務についてもらうことにしました。従来と同じ業務ではなく、軽易な作業になるのだから、休職前と同じ賃金を払うのは他の社員と不公平になるとの声がでています。減額については、本人も同意しているようです。このような場合に減額することは可能でしょうか？

A. リハビリ勤務により、休職前と異なる業務に就き、この職務変更に伴い賃金が下がる賃金制度をとっている場合には賃金の減額が可能です。

休職とは、社員に職務に従事させることが困難な事由が発生したと場合に、その社員の地位を維持させながら、勤務を免除することをいいます。一般的には、「休職制度」として、就業規則等に定められています。「休職明けの職員がどのような職務に就くか」ということが就業規則に定められていれば、それに基づいて対応します。そのような定めが無ければ、会社がどのような業務に就かせるかを、通常の職務の変更と同様に決めることができると思われます。そして、休職前を異なる職務に就く場合には、その職務に対して支払われるべき賃金が支払われれば、それで足りることになると思われます。職務変更に伴い賃金が下がる制度をとっている場合には、金額が下がることにはなりますが、これは賃金の減額というよりも営業職から事務職に職務変更があったことにより自動的に賃金に変更があったと理解すべきと思われます。（逆に、職務変更があっても当然には賃金引き下げを伴わない賃金制度の場合には、減額自体があり得ないこととなります）。このような疑義が生じないように、休職規程に「休職者の復職後の勤務内容、勤務時間、賃金、その他の処遇については、私傷病の回復状況により会社が決定する」というような文言を盛り込むのもよいでしょう。（参考文献：新・労働法実務相談）

補助金情報

～IT導入補助金～

IT導入補助金は、中小企業・小規模事業者等がITツール（ソフトウェア、サービス等）を導入する経費の一部を補助することで、中小企業・小規模事業者等の生産性の向上を図ることを目的としています。補助金申請については、原則として、「IT導入支援事業者」（※1）が代理で申請することになっているため、利用しやすいかと思えます。

補助の対象は、IT導入支援事業者が、あらかじめ事務局の承認を受け、事務局のHPに補助対象サービスとして公開されたITツール（ソフトウェア、サービス等）となります。

補助対象サービスには、①顧客と対面し、売上げを作り出す「フロント業務」、②原価・納期・在庫などを管理し、フロント業務を支える「ミドル業務」、③会計や給与等を把握し、下支えとなる「バックオフィス業務」、この3つの業務に機能するITツールを導入・活用することで各機能が有機的に連携し、抜本的な生産性向上を実現することが求められていますので、自社の抱える課題に対して、解決できるITツールもあるかと思えます。補助金額は、ITツール導入費用の一部（補助率3分の2）、上限100万円、下限20万円、となっています。

平成28年度の補正予算で決定したため、年度末までの非常にタイトなスケジュールになっています。1月27日（予定）から公募で申請の受付が開始されますので、IT化を進めたいと考えている企業は、ぜひチェックしてみましょう。

（※1）「IT導入支援事業者」とは、中小企業・小規模事業者等を行う生産性向上に係る計画の策定を支援し、当該事業者の生産性向上に資するITツール（ソフトウェア、サービス等）の提案・導入及びこれに要する各種申請等の手続（補助金交付申請、実績報告及びその他必要に応じて事務局に行う申請業務等）を行う者として、事務局に登録された者のことをいう。

諸手続 海外で働く従業員の労災適用

海外へ出張する場合は、手続きを要することなく、日本の労災保険制度が引き続き適用されます。単に労働の提供場所が海外にあるにすぎず、国内事業に所属して、国内の事業主の指揮に従って勤務していると考えられるからです。海外の関連会社への出向や転勤、建設工事への従事などの場合には、海外派遣者として労災に特別加入できる制度があります。海外派遣とは、海外の事業に所属して、海外の事業主の指揮に従って勤務する場合があります。現地採用者は特別加入の対象外です。海外派遣者は、特別加入しなければ労災の適用になりませんので、海外派遣者に該当する従業員が出そうな場合は、早めに相談しておいたほうがよいですね。

●Topix● 同一労働同一賃金ガイドライン案

同一労働同一賃金について、政府がガイドライン案を出しました。正社員と非正規社員との間で待遇差がある場合に、いかなる待遇差が不合理となるか、またはならないかをいくつか具体例を挙げて示してあります。

問題となるとされる事例を見ていきましょう。まず、①基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合に、非正規社員Aに比べ、多くの職業経験を有するとして正社員Bに対してAよりも多額の支給をしているが、Bのこれまでの職業経験はBの現在の業務に関連性がない場合、②賞与について、会社の業績等の貢献に応じて支給しようとする場合に、正社員に対しては貢献等に関わらず全員に支給しているが、非正規社員には支給しない場合、③役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合に、正社員Bと同一の役職名（例：店長）で内容・責任も同一である非正規社員Aに、Bと比べて低額の役職手当を支給している場合、④時間外労働手当についても、正社員と同率の割増率で計算しない場合、などに問題ありとされています。単身赴任手当や地域手当、特殊作業手当、転勤者用社宅の利用や慶弔休暇などについても言及されています。

今後、同一労働同一賃金の流れは続き、法改正等もされていくと思います。もし待遇差がある場合、その差が合理的理由に基づいていることを、しっかり説明できるようにしておく必要がありますね。特に手当などについては、これまで正社員だから支給、パートや契約社員だから不支給というようになんとなく区別をしてくれている会社も多いかと思えます。合理的理由がない場合には、リスクとなりえますので、これを機会に、手当等の見直しをするのもよいかもしれません。

編集後記

あけましておめでとうございます。本年も何卒よろしくお申し上げます。年末年始は、近年では珍しく九州への帰省はせず、横浜でお正月を迎えました。夫が、10月から単身赴任状態になり、なかなか自宅に帰ってこられなかったのですが、久々に家族3人でゆっくり過ごしました。良いお天気も続いて、気持ちのよい1年の幕開けになりました！

それにしても、電通の過労自殺で、過重労働撲滅特別対策班が調査に入ってから、神奈川労働局でも三菱電機が書類送検されるなど、長時間労働や、36協定違反、安全配慮義務違反等が、毎日のようにニュースに流れていますね。

一時的に、どうしても長時間残業が必要になるときはあるかもしれませんが、それが常態化して、手を打たず、健康を害するような働かせ方をさせている企業は、とてもリスクの高いことをやっていることになりかねません。健康経営という言葉もありますが、やはり心身とも健康であるときが、仕事のパフォーマンスも高くなると思います。従業員の健康は常に気遣っていききたいものですね。