



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](mailto: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

## 帰宅後や休日のメール・電話対応

帰宅後や休日に、会社からのメールなどが、当たり前のように送られてくる場合があるかと思いますが、精神衛生上、よくないという結果が出ているそうです。どこでも、いつでも、連絡が取れるようになって、仕事も便利になり、即時対応で顧客満足度が上がる等の反面、ONとOFFの区切りがなんだかぼんやりしてきています。

送る側としては、あまり深く考えず、送ってしまいがちですが、休んでいる側としては、気持ちの切り替えができず、休日が心からの休息にならない、ということにもなりかねません。特に、上司から、帰宅後や休日に頻繁なメールや電話での返答を求められるとしたら、部下は、際限なく業務に対応することを求められ、仕事のパフォーマンスも下がるでしょうし、過重労働につながる面もあります。

また、精神衛生上の問題だけでなく、労働時間との関係でも問題となってきます。

このような時間が、すべて労働時間となるわけではないですが、一定の場合には、労働時間に該当するとして、賃金支払いの対象となることがあると考えられます。例えば、休日に自宅で、上司からの至急の連絡によって、電話で顧客対応した時間については、業務指示により業務に従事しているので労働時間と考えられます。

このつながっている時間については、まだ従業員の個々の判断や気持ちに委ねられている面が多いと思いますが、残業代や過重労働による労災等のリスクもあります。帰宅後や休日の対応が頻繁に発生している会社では、早めにルールを定めて、しっかり運用していったほうがよいでしょう。



## Q&A その疑問にお答えします！

**Q. 当社は、社員の能力向上を支援するため、資格取得支援制度を整えたいと考えていますが、そのような制度を作ると資格取得のための研修や学習時間等が、労働時間としてカウントされるのではないかと疑問が社員からあがってきていますが、大丈夫でしょうか？**

**A. 受験等が業務命令で行われない限り、資格取得支援制度の創設により、研修の受講や学習時間が労働時間とされることはありません。**

優秀な技能や免許・資格保持者が多いということは、会社としても営業上有利に働き、また社員本人にとっても客観的な能力評価も高まるので、このような制度を設けて従業員の意欲を伸ばし、会社として支援する体制を整えていくことは重要です。資格取得支援制度を創設したとしても、その内容が資格取得を励行し、資格受験料や講習受講料の補助、合格報奨金の支給等を定め、また社内で研修等を実施して支援するようなものならば、労働時間等の問題が生じる余地はなく、会社及び意欲のある社員にとっては、むしろ望ましいものであるといえます。ただし、資格取得支援制度の有無にかかわらず、受験やそのための講習受講等が会社の明示的又は黙示的な業務命令の場合には、労働時間となります。例えば、会社として当該社員が受験することがどうしても必要な場合（例えば、資格保持者がいないと事業自体が法律上認められていない場合に、資格取得者が退職してしまい、事業の継続ができない等）には、受験及び講習受講等が黙示的な業務命令とみられ、その時間は労働時間とされることが考えられます。制度の創設に当たっては、資格試験受験やその準備講習受講等については、社員が自由に決められるようになっているか、会社が、社内研修の実施等の支援を行う場合も受講するかどうかは、あくまで社員の自由に任せるようになっているか、をチェックしましょう。

## 助成金情報

### ～人材開発支援助成金～

平成29年4月から開始された「人材開発支援助成金」は、旧キャリア形成促進助成金の名称・内容が変更されたものになります。

#### (1) 訓練関連

若年労働者の訓練、技能承継等の訓練、グローバル人材等の訓練が、「特定訓練」とされ、助成額が高くなっています。従来、訓練時間が20時間以上必要だったのですが、10時間以上の訓練でも対象になることになりました。それ以外の「一般訓練」は20時間以上が必要です。

#### (2) 制度導入関連

セルフ・キャリアドッグ制度、教育訓練休暇制度、技能検定報奨金制度等の制度を導入した場合が対象になります。

#### (3) 助成額

原則として、下記の表①になります。ただし後述する「生産性要件」を満たす場合には、助成額が割増され、表②のようになります。

##### 〈表①〉

対象	賃金助成	経費助成
特定訓練	760円/時間	45%
一般訓練	380円/時間	30%
制度導入	47.5万円	

##### 〈表②〉

対象	賃金助成	経費助成
特定訓練	960円/時間	60%
一般訓練	480円/時間	45%
制度導入	60万円	

#### (4) 生産性要件

直近の会計年度における「生産性」が3年前と比較して6%以上伸びている場合に要件を満たします。「生産性」は、営業利益等（所定項目あり）を雇用保険被保険者数で割った数字で表します。

#### (5) 注意事項

計画届の提出について、今年10月から、1か月前の提出期限が厳守されることになっていますので、早めに準備を進めましょう。

### 法改正 子ども子育て拠出金料率変更

子ども子育て拠出金率が4月適用（5月納入分）より、1,000分の2.0（0.2%）から1,000分の2.3（0.23%）に改定されました。子ども子育て拠出金は、全額事業主負担なので、給与控除額等を変更する必要はありません。納入額は、変更になりますので、ご注意ください。

### ～～お得な算定・年度更新パック～～

算定・年度更新パックを受付中です。賃金台帳について、Excel、cvs等のデータでお渡しいただける場合については、5%割引いたします！

## ●TOPIX● 無期転換制度への対応

「無期転換制度」とは、同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間が通算5年を超える有期契約労働者が、契約満了までに無期労働契約の締結の申込をすると、使用者が当該申込を承諾したものとみなされて、無期労働契約が成立するものです。通算5年のカウントは、法律施行日である平成25年4月1日以降に開始した契約から対象になるので、平成30年4月1日以降から、無期転換権が発生する場合が出てくるでしょう。

ただ、よく勘違いされているのですが、無期転換＝正社員ではありません。有期が無期に変わるだけで、その他の労働条件は原則として同条件のままです。そうすると、この人手不足のなか、長く在籍する有期契約者について、無期転換権が発生することに抵抗はないかもしれません。

この点については、無期転換者用の就業規則を定めることが重要です。そうでないと、定年のない無期転換者が発生しえまじ、正社員用の就業規則が適用されてしまい、退職金や正社員の手当等の適用を受ける可能性もあります。

無期転換権を発生させないとした場合、雇止めや契約不更新の合意（更新しないことや更新回数の上限を設定する合意）が考えられます。ただし、いずれの場合も無期転換権を発生させないためという理由だけでは難しく、大幅な業務量減少等がない限り安易な雇止め等は法的リスクが高いでしょう。また、当初から通算5年を超えて契約更新しないという不更新合意があっても、新たな採用が困難だったり、能力の高い方など実際上の必要性から、5年経過後でも更新したり、無期転換するなどの例外措置をとる場面も多いと思います。例外が多い場合、不更新合意の有効性が厳しく問われることになると思われます。不更新合意の理由を説明書等でよく説明・話し合い、不更新合意書面にサインもらうことは最低限必要でしょう。

### \*編集後記\*

ようやく春らしくなってきましたね。先日、全国都市緑化よこはまフェアの里山ガーデンに行ってきました。「よこはまの花で彩る大花壇」というのがあって、青空の下、色とりどりの美しい花々にとっても癒されました。子どもたちのメインは、アスレチックで、1,000円のわりに、本格的なコースでした。ドキドキワクワクしながら、楽しんでいました。スーラシアの隣で開催されているのですが、横浜は、少し外れると緑がまだまだ残っていて、山と田んぼに囲まれて育った私にとっては、懐かしく安心できる風景に触れられることを、とてもうれしく思っています。休日、車が大渋滞していたので、途中のバス停で降りて歩いて会場へ向かい、帰りも歩いてそのバス停まで戻ったので、かなりの運動になったのもよかったです！