



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

試用期間について

社員を採用するに当たって試用期間を設けることが多いと思います。ミスマッチを防ぎ、自社の従業員としての適格性を判断する期間は、やはり必要と考えます。現状多くの企業では、期間の定めなしで採用するものの、正式の本採用とはせずに、3ヵ月や6ヶ月などの期間を試用期間として設けています。試用期間の法的性質は、解約権留保付の本採用契約と解されています。一定期間（定めた試用期間）中に社員として不適格な理由がある場合に、解約できる権利を留めているということですね。試用期間中であっても、雇い入れから14日を超えると、解雇の予告が必要となり、また、本採用の拒否は、解雇に該当するとされています。

では、本採用拒否が認められる場合というのは、どのような場合でしょうか？ 判例では、試用期間

中、上司の指導に従わず、また言葉使い・接客態度が悪く顧客を怒らせ、営業成績も上がらず、他の社員との融和を欠き、争いが絶えなかった営業社員について、解雇した場合は、相当としています。勤務成績不良の場合、従業員としての不適格な兆候があり、妥当な場合には、認められやすいといえます。判例としては、試用期間中の出勤率が90%に満たない場合や三回以上無断欠勤した場合、本採用拒否による解雇は有効とされたものがあります。

また、中途採用において、一定の地位や一定の職務の即戦力として採用する場合には、その能力を発揮できるだけの十分な試用期間を与えないと能力不足による本採用拒否は認められにくくなります。このような採用の場合には、一般的に試用期間を長めに設定することになります。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 従業員の副業・兼業を認める会社が増えてきていると聞きます。副業・兼業を認めるとすると、どのような問題が考えられますか。

A. 時間外割増賃金の支払義務、長時間労働の問題、情報漏えいのリスク等があります。

副業・兼業については、特に法に定めはないので、認めるか否か、どのような範囲で認めるかは、会社が就業規則等によって定めることとなります。副業・兼業については、まず時間外割増賃金の支払義務の問題があります。時間外割増賃金の支払いは、1日8時間、週40時間を超える場合に必要ですが、2つ以上の会社で働いた場合、この時間は合算され、超過した時点で働いている会社が支払う必要があります。また、長時間労働によるメンタル不調や過労死等が生じた場合、労災認定や安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任の追及なども予想されます。会社に秘密にして副業・兼業を行っていた場合と異なり、会社が認めていたとなると、割増賃金や長時間労働について、知らなかったでは済まされないでしょう。副業・兼業を認めるときは、このように割増賃金や長時間労働との関係で、副業・兼業の時間も含めた労働時間の管理が必要になってきますので、このような時間管理ができる体制を整えられるかということも検討しなければなりません。また、情報漏えいに関しては、通常でも起こりえますが、副業・兼業の場合は、会社の顧客情報や営業情報、技術情報などが使われるリスクは高まるでしょう。また、逆に副業先から漏えいの疑いをかけられる恐れもあります。当人のパフォーマンス低下や他の従業員への負の影響の問題もあります。一方で、副業・兼業は、新しい知識や人脈などを本業に生かせるメリットもあります。もし、認める場合には、目的や対象者、認める業種や日数・時間、労働時間の報告や手続き等について、定めるようにしましょう。（参考：ビジネスガイド4月号）

助成金情報

～平成 29 年度の助成金について～

平成29年度の助成金については、結構大規模な見直しが行われています。見直しのキーワードとしては、教育・正社員化、女性、育児、若者、介護離職等で、基本的には「一億総活躍社会」、「働き方改革」の流れに沿っています。

全体的には、より要件や手続きが難化しており、制度導入や適用のみでドンと助成されるといふよりは、導入や適用をし、助成金の目的に沿った結果が出た場合に、助成金を出す・増額するという方向に変わってきているといえます。

その最たるものが、新たに導入された「生産性要件」です。ほとんどの助成金が、生産性要件を満たした場合には、助成金が割増される仕組みになりました。「生産性要件」は、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、要件を満たすことになります。「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計算します。

例えば、キャリアアップ助成金の正社員化コース（有期→正規）の場合、通常は助成額57万円ですが、生産性要件を満たすと72万円となり、15万円が増額されます。割増の幅が大きいものも多いため、少し面倒ですが、計算してみることをお勧めします。

新設の助成金について、多くの企業で活用できそうなものを3つご紹介します。①「キャリアアップ助成金の諸手当制度共通化コース」＝契約社員と正社員との共通の手当制度を新たに規定・適用した場合に38万円（48万円^{※1}）、②「両立支援等助成金の再雇用評価処遇コース」＝妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した人を再雇用し、6ヶ月以上経過した場合、さらに1年以上経過した場合に、各19万円（24万円^{※1}）、③「職場意識改善助成金の勤務間インターバル制度導入コース」＝勤務間インターバル（9時間以上）制度導入に係る規程や機器の購入費用などの経費の4分の3助成、です。（※1「生産性要件」を満たした場合）

諸手続 労働保険料の申告（年度更新）

年に1回の労働保険料の申告の時期がやってきます（6月1日～7月10日まで）。従業員の賃金集計など、準備をすすめておきましょう。平成28年度に在籍した正社員はもちろん、アルバイトやパート、退職者も含めて集計する必要があります。結婚祝金、見舞金など、賃金に算入しなくてよいものもありますので、ご不明点等ありましたら、お気軽にお問い合わせください。

～～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●労働時間の適正把握ガイドライン

会社は、従業員の労働時間を適正に把握する責務を有しています。平成29年1月20日、厚生労働省から「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が公表されました。特に、「自己申告制」による把握について、不適正な運用等に伴い、労働基準法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いの問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況が見られるということが問題視されています。

まず、日々の始業・終業時刻の確認・記録することが義務づけられ、その方法は、原則として、現認又はタイムカード、ICカード、パソコンの利用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録することとされています。

自己申告制によらざるを得ない場合は、次のような措置をを構ずることとされています。

①本人や管理者について、実態を正しく記録して適正に自己申告・運用すること等について十分な説明を行う。②自己申告による労働時間と実際の労働時間との合致について、必要に応じて実態調査をし、著しい乖離が生じている場合には、実態調査をし、労働時間の補正を行う。③自己申告した労働時間を超えて会社に残っている時間についてその理由の報告（自主研修、学習等）についても、その報告が適正か（使用者の指揮命令により行われていないか）を確認する。④従業員が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等適正な申告を阻害するような措置をしてはならない。⑤固定残業時間制の場合に、これが適正な申告を阻害していないかの確認、改善の措置を行う。⑥36協定により延長することができる時間数を実際には超えているのに記録上はこれを守っているようにすることが、慣習的に行われていないかについても確認すること、と詳細に具体的措置が挙げられています。自己申告制を採用している場合、今後は、従業員に適正な申告の意味を理解させ、運用の実態についても十分に調査・確認し、対応することが求められるようになると考えられます。

編集後記

皆さまGWはいかが過ごされましたか？ ここ数年GWは東北方面へ旅行に出かけていましたが、今年は、ほほ札幌へ単身赴任状態となっている夫が横浜に滞在したいということで、遠出はせず神奈川県内に留まりました。近場では、娘が気に入っている野毛の立ち飲みのもつ焼き屋へ行き、ちょっと足を延ばして、三崎へマグロや市場を楽しみに行ってきました。どちらも大満足でした！

このところ早くも夏が続いていますが、体調くずさないように皆さまお気をつけください。