

# 小柳人事労務サポート 事務所便り 2017.10

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

## 会社に課される安全配慮義務と従業員の自己保健義務

安全配慮義務は、労働契約法5条に「労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ、労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定められています。労働契約に附随して当然に生じる義務になります。

この安全配慮義務は、会社としての人的・物的支配管理責任であり、業務の遂行が安全になされるように会社が業務管理者として予測可能な危険等を排除するに足る人的・物的条件を整備する義務です。

過労自殺の報道が相次いでいますが、過労死等防止の健康管理義務も安全配慮義務の一つです。

判例では、「労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して、労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務」、「労働時

間、休憩時間、休日、休憩場所等について、適正な労働条件を確保し、さらに健康診断を実施した上、労働者の年齢、健康状態等に応じて従事する作業内容の軽減、就労場所の変更等適切な措置を取るべき義務」などとされています。このような健康管理上の安全配慮義務を怠ったため、いわゆる過労死や過労自殺等が発生すると、労災保険とは別に民法上の損害賠償義務が発生することになります。

ただ、労働者にも自己保健義務があります。自己の健康を管理し、進んで健診を受けて健康保持を図り、会社の行う健康管理措置に協力し、完全な労務提供のため、自己の健康状態の維持を図っていく義務になります。健康診断や必要な精密検査、治療を受けなかったりして、自己保健義務を怠った場合には、過失相殺される場合もあります。



## Q&A その疑問にお答えします！

**Q. 当社では、即戦力として50歳以降のミドル層を採用予定です。特に注意する点はありますか？**

**A. 採用に当たっては、本人の職歴・事情をできる限り確認すること、試用期間は能力見極めに十分な期間を設定すること、などです。**

中小企業で50歳以降のミドル層を中途採用する場合には、基本的には豊富なキャリアや汎用的なビジネススキル・ノウハウが期待され、即戦力としての活躍を見込んでいるかと思われます。しかし、その経歴から、管理職待遇や専門職として採用したものの、能力不足等で思うような活躍をしないというトラブルを多々聞きます。まず、頭に置きたいのは、年齢からして、前の会社で必要とされる人材であれば、転職は考えないであろうことです。ということは、前向きな転職ではなく、退職勧奨、閑職へ追放、職場のトラブルや精神疾患を抱えている等の事情の場合があるということです。まずは、採用時に職歴・事情をできる範囲で確認しておくことが重要です。管理職等として本人が機能して実績を上げているか（大企業では能力でなく年数や配慮で役職が与えられることがまだあります）、職務経歴や給与額、退職の理由、また、そのほか既往歴等については、任意にはなりますが、質問票を使って記述してもらうという方法もあります。この際には、経歴詐称や虚偽申告は、内定取消しや懲戒の処分がありうることも明記しておきます。また、試用期間については、一定の地位（総務部長）や一定の職務（専門技術職）等、特定の地位や職務に応じた能力を実際の業務の中で見極める期間として十分な期間を設定しましょう。2ヶ月弱の短い期間で能力不足を理由に解雇した事例で、要求された職責を果たすにはこの期間内では困難であったとの判例があります。他方で、試用期間が長すぎると、従業員の立場を不安定にするので、概ね6ヶ月程度を目安にして、具体的職務に応じ、その能力に見極めに必要な期間を設定します。もし、精神疾患等があった場合には、その再発の可能性を見極める期間としても機能します。

## 助成金情報

### ～キャリアアップ助成金賃金制度共通化コース～

#### 1. 助成内容

就業規則等の定めにより、有期雇用者に関して、正規雇用者と共通の職務等に応じた賃金規程等を新たに作成し、適用した場合に助成となります。「同一労働同一賃金」を、国は進めていますので、このような取組みを行う会社を後押しするものです。助成額は、57万円（一定の場合72万円）です。

#### 2. 助成金の対象となる賃金規程は？

助成金の対象となる賃金規程は、有期雇用者と正規雇用者についてそれぞれ3区分以上設け、かつ有期雇用者と正規雇用者の同一の区分を2区分以上設け適用していること、その同一の区分の時間当たりの賃金額を、有期雇用者と正規雇用者を同等としていること、が必要です。

#### 3. 具体的な賃金テーブル例

※所定労働時間 月160時間とする

区分	正社員		契約社員・パート	
6等級	企画監督	月給30万円	-	-
5等級	判断指導	月給25万円	-	-
4等級	判断	月給22万円	判断	時給1,375円
3等級	定型熟練	月給20万円	定型熟練	時給1,250円
2等級	-	-	一般定型	時給1,065円
1等級	-	-	定型補助	時給 956円

※青枠 正規雇用者、有期雇用者それぞれ3区分以上  
 ※赤枠 正規雇用者、有期雇用者同一区分2区分以上  
 ※3等級の正社員の月給を時給換算すると、22万円 ÷ 160（月所定労働時間） = 1,375円となり、契約社員・パートと同じ額になる。

#### 4. 申請のおおよその流れ

- ①キャリアアップ計画の作成・届出
- ②共通化した賃金規程の作成
- ③賃金規程の届出（従業員10人以上の場合）
- ④従業員への周知
- ⑤賃金規程の適用

⑥適用から6ヶ月経過した後、2カ月以内に支給申請  
 注意点として、⑤賃金規程の適用にあたっては、同一区分のテーブルが正規雇用者、有期雇用者に実際に適用されていることも必要です。先の賃金テーブル例でいうと、正社員AとパートBに、同じ3等級のテーブルを実際に適用していることが必要となります。

### ～法改正～育児休業が最長2年までになりました！

育児介護休業法が改正され、平成29年10月1日から、子供が保育園に入れない等の場合に、最長2年まで延長できるようになりました。また、育児休業・介護休業の該当者に、個別に制度を周知させること、未就学児の子供を養育する場合に、育児に関する目的で利用できる休暇制度をもうけること、の2つが努力義務とされました。折を見て、育児介護休業規程の改定を行いましょ。

## ●TOPIX●就業規則作成の注意点は？

### 【1】就業規則とは？

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。常時10人以上の従業員を使用する場合には、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。最近、助成金との絡みで作成・変更依頼が増えています。

### 【2】ひな型を使って、作ればよいか？

就業規則を自社で作成する場合、ひな型がネット上にあふれているので、利用する方も多いでしょう。これは、あまりお勧めできません。なぜなら、規定されている内容が、法令上のルールなのか、その会社独自のルールなのか、労働諸法令等に明るい方は別として、普通、判断ができないからです。少なくとも、ひな型にプラスして、それぞれの条文の意味や解説等が掲載されているものを参考にしましょう。

### 【3】注意するのは、法令以上の定めをする場合

就業規則は、法令に反してはならないのは当然です。例えば、極端ですが、就業規則に「会社は、年次有給休暇を付与しない」等、法令未満のルールを定めたとしても法令が優先されます。気にかけていただきたいのは、法令以上の定めをする場合です。

厚生労働省や大企業の実業就業規則等を参考にすると、法令以上の規定も多いため、有給休暇を法令以上に付与していたり、割増賃金率を法令以上の高い率で設定していたり、というケースがよく見られます。法令の内容をよく理解して、よりよい処遇を決めたのなら、それは、望ましいことですが、そうでない場合（ひな型丸写し）がほとんどです。

### 【4】就業規則の不利益変更は、原則できない

一度定めた就業規則を、従業員の不利益に変更することは、合理的な理由がない限り、原則許されません。ですので、ひな型丸写しで法令以上の定めをした場合、これを法令通りに変更することは、全員の同意を得る等なかなか難しいです。

特に、法令以上の定めをする場合には、自社にとって、この定めは本当に必要か、今後、運用を続けられるか等の視点で、しっかり吟味していくことが、重要です。

従業員に利益なほうへはいつでも変更できるので、会社の成長や施策、時代に合わせて、より良い処遇やルールにしましょう。

### \*\*\*行集後記\*\*\*

急に寒くなってしまい、慌てて冬物をだしました。秋を通り越して、一気に冬に向かってしまったようですね。最近スマートフォンで、フォトアルバムを作って郵送してくれるサービスを利用しています。というのも、小学5年の娘が、ますます生意気になり、しょっちゅう腹が立ったりするのですが。。。小学校に上がるまでは、本当に可愛くて、その頃の写真を眺めれば、癒され、こんな幸せな時間をくれたのだから、このイライラ、怒りも、少し我慢しようという気になるのです。。。乗車中などのスキマ時間で、簡単にできるのでお勧めです。