



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、  
労災・健康保険の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

## 残業をめぐる、今後の問題点

残業をめぐるのは、政府の働き方改革の影響、長時間労働による死亡・精神障害等の損害賠償請求や未払い残業代請求など訴訟も増加し、課題を抱えている場合には早急に対処すべきと考えます。

まず、厚生労働省が、労働基準法を改正し、現在2年である賃金請求権の消滅時効を、最長5年へ延長することを検討しています。現行の2年でも、未払残業代がある場合には同額の付加金が命ぜられる場合や、さらに延滞利息もあるので、かなりの請求額になります。さらに、この改正が現実になると、単純に期間にして2.5倍ですので、支払額は、さらに高額になってきます。

残業管理や残業代の支給をあいまいにしていると、過重労働による精神障害の損害賠償や未払残業代請求等で、会社が傾くような事態にもなりかねません。

生産性を高めて残業を減らす努力をする一方で、会社として本当に必要な残業は、しっかりと会社で管理して残業代を支払っていく必要があります。

また、固定残業代制度を採用することによって、残業代の問題は解決済という誤った認識の会社が多いのも気になるところです。固定残業代制度は、正しく設計・運用されて初めて有効と判断されます。

固定残業代制度については、トラブルが多くなっていることに伴い、平成30年1月1日施行の改正職業安定法で新たに次のように規定されました。応募広告や求人申込みの際、固定残業代制度を採用している場合には、①基本給と固定残業代を区別して記載する、②固定残業代は、時間外労働の有無にかかわらず、△△手当として〇〇時間分の時間外手当として支給する、③〇〇時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給する、という詳細な記載・明示が必要となっています。

この改正事項の内容・運用が、現在、判例で示されている固定残業代制度が有効と認められる最低限の要件となります。

固定残業代制度を採用している会社は、今一度、自社の規定・運用をご確認ください。



## Q&A その疑問にお答えします！

**Q. 金曜日に社有車で直帰した従業員が休日中に無断でその社有車を私用で使い、交通事故を起こしてしまいました。後日、会社にも損害賠償請求があったのですが、この場合、会社には支払い義務が生じるのでしょうか？**

**A. 会社に損害賠償金の支払い義務があります。**

従業員が社有車を運転している場合に生ずる交通事故は、一般的には、会社が従業員の社有車使用を認めている場合の事故となります。このような事故については、会社の業務遂行中に発生した事故であるとして、会社は原則的に、人的・物的損害の双方につき当該社有車の運転につき過失があった従業員の監督者としての責任者（民法715条の使用人責任）、もしくは人的損害について当該社有車を自己の運行の用に供していた者としての責任者（自動車損害賠償保障法3条の運行供用者責任者）のいずれかであるとして有責とされます。しかしながら、ご質問の事例の場合については、業務遂行中ではなく私用で運転していたのですから、民法715条にいう「事業の執行について」あるいは自動車損害賠償保障法3条の「運行の用に供する」という条件を欠くようにも思います。しかし、これらの責任の法的根拠については、交通事故における被害者保護の観点から、裁判上その責任条件についての適用範囲と内容が拡大されて解釈されているため、「使用者責任」と「運行供用者責任」いずれによっても会社の責任は認められることとなります。このような状況にありますので、社有車の私的目的での利用については、厳重な管理・指導が必要となります。（参照：新・労働法実務相談）

## 助成金情報

### ～特定求職者雇用開発助成金～

特定求職者雇用開発助成金は、高齢者や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者等として、雇入れる場合に助成されるものです。

その中でもよく活用されている「I 特定就職困難者コース」の対象となる方は、60歳以上の者、身体障害者、知的障害者、母子家庭の母等、重度障害者等、になります。

雇入れの条件として、ハローワーク等の紹介によること、雇用保険の一般被保険者として雇入れ、継続して雇用することが確実（※1）であると認められること、が必要です。（※1 対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であること）

助成額は下記のとおりです。

	対象労働者	支給額
短時間労働者以外	①60歳以上の者、 母子家庭の母等	60万円
	②身体・知的障害者 (重度障害者除く)	120万円
	③重度障害者等	240万円
短時間労働者	④ ⑤を除く者	40万円
	⑤重度障害者等を含む 身体・知的障害者	80万円

本助成金には、他にも、65歳以上の離職者を雇用する場合の「生涯現役コース」、就職氷河期に当たり長期に及ぶ不安定雇用を繰り返す者を雇用する場合の「長期不安定雇用者雇用開発コース」、自治体からハローワークに就職支援の要請のあった生活保護受給者等を雇用する場合の「生活保護者等雇用開発コース」、障害者を初めて雇入れ、法定雇用率を達成することに対して行われる「障害者初回雇用コース」等があります。

### 法改正 障害者の法定雇用率が引き上げ

平成30年4月1日から、障害者の法定雇用率が引き上げられます。民間企業の場合、現行2.0%から2.2%へ引き上げになります。これまで、従業員50人以上の事業主が対象でしたが、法改正に伴い、従業員45.5人以上の事業主へ対象が広がります。新たに対象となる事業主は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。

この場合の従業員数については、週所定労働時間が20時間以上の方のみがカウントされ、週所定労働時間が30時間未満の方は0.5人としてカウントします。また、業種によっては除外率が設定され、法定雇用率を計算する際にその数を除外できますので、従業員数は、実雇用数より少ない数になることが多いです。

雇用労働者数が常時100人を超える事業主の場合、法定雇用率が未達成の場合、障害者雇用納付金として、不足人数1人につき、月5万円を徴収されます。

### ●Topix● 求人時と採用時の労働条件の変更

#### 【1】求人票と入社時の労働条件が違うとダメ？

求人票の内容と入社時の労働条件について異なる場合は、実際上、ありますし、それが当然違法となるものでもありません。ただし、この相違については、トラブルが多く、裁判沙汰になる例も多いです。判例でも、雇入れ時の労働条件通知書に本人が署名押印しているにもかかわらず求人票の記載が入社後の労働条件になるとしたのも出てきていますので注意が必要です。

#### 【2】労働条件変更の明示義務

平成30年1月1日施行の改正職業安定法では、労働条件変更の明示義務が課されました。求人票等で明示した労働条件と実際の労働条件を変更等する場合には、雇用契約締結前に、労働条件の変更内容を明示することが義務化されました。具体的には、次の場合に変更等の明示が必要となります。

- ①当初明示と異なる内容の労働条件を提示する場合  
当初) 基本給 25万円⇒基本給 23万円
- ②当初明示の範囲内で特定された労働条件を提示する場合  
当初) 基本給 20～25万円⇒基本給 23万円
- ③当初明示していた労働条件を削除する場合  
当初) 基本給 20万円  
職務手当 3万円⇒職務手当なし
- ④当初明示していなかった労働条件を追加する場合  
当初) 基本給 20万円⇒基本給 20万円  
+職務手当 3万円

#### 【3】明示はどのような方法で行う？

変更等の明示の方法としては、求職者が変更内容等を適切に理解できるような方法で行う必要があります。厚生労働省の指針では、下記①のような方法が望ましいとされていますが、②などの方法によることも可能とされます。

- ①当初の明示と変更後の内容を対照できる書面を交付
- ②採用時の労働条件通知書において、変更内容等に下線を引く、着色する、脚注をつける方法

#### 【4】実務上注意すべきことは？

まず、求人票で断定的な条件を出せないときは、幅を持たせて、実績・経験等を考慮して決定する旨を記載するようにしたほうがよいでしょう。

変更時の文書での交付は当然として、少なくとも採用決定前に通知し、変更理由等の説明を行い、その条件で入社するかを検討する期間を確保することも実務としては重要となります。また、罰則について、今回の改正では、行政による指導監督規定の強化（会社名の公表もありうる）もなされています。

### \*\*\* 編集後記 \*\*\*

先日、「さくらノート」というキャリア教育支援誌を県下の中学・高校・大学に約65,000部配布している会社のお話を聞きに行ってきました。「さくらノート」では、地元の中小企業で働く先輩社員が取材を受け、仕事のことやアドバイスなど生き生きと働く姿が掲載されています。若者が仕事について身近に感じるきっかけになる媒体であると同時に、企業にとっても学生に知ってもらえるチャンスになると感じました。実際に「さくらノート」をきっかけに採用やOB訪問につながったり、合同説明会等で学生に渡すツールとして活用したり、という会社の話もありました。学生とのつながりを作り、求人の一手段としても活用できそうです。ご興味のある方は、ぜひご連絡くださいませ。