



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、採用支援、
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、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

各種手当を固定残業代へ振替を行う場合の留意点

労働時間管理については、会社がしっかりと行い、長時間労働や未払い残業代が発生しないようにすることが、ますます重要になっています。

生産性を高め、不必要な残業をさせないような管理をし、それでも発生した残業代は払っていく必要があります。となると、残業代原資の確保をすることになりますが、資金ダメージを抑えるために、各種の手当を廃止して、その分を固定残業手当に振り替えることがあります。

しかし、そもそも手当を廃止することは会社の方針とはいえ、勝手にできるわけではありませんし、しかるべき手続を行わないと法律的にも「無効」となってしまいます。この点につき、手当を無くして固定残業代制度を導入した就業規則へと変更し、従業員代表の意見書も添付して監督署に届出した事案について、無効として残業代の支払いを命じた判例があります。就業規則の変更にあたり、適当に代

表者を選んで意見書を出しており、手続きに問題がある、固定残業代制度導入で不利益となる従業員に十分な説明がなく、同意があったとは認められないとされました。給与制度の変更は、従業員にとってナーバスな問題です。十分説明して同意を得て、適法な手続きの下に変更を行う必要があります。

プロセスとしては、給与制度が変わる事を社員に説明する機会を設け、手当を廃止する理由、固定残業代制度の導入経緯を説明し、固定残業代制度の内容（含まれる時間数、残業代の額、差額精算）を説明し、理解を得た後に個別に承諾書をもらいます。就業規則等の変更を監督署に届ける際の従業員代表は、選挙、挙手等適法な選任方法で選ばれたことの記録を残しておきましょう。変更した就業規則等を監督署に提出して、運用開始することになります。社員の立場に立って考え、質問等には真摯に応え、問題点は徹底的に解消して慎重に進めましょう。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 当社では、出張させる場合に原則として宿泊は認めていないため、自宅から始発で出張先での会議等に向かい、終電で帰宅するということがあります。この時間については、移動時間であり労働時間ではないとの判断で、時間外割増賃金等を支払う必要はないと考えているのですが、問題はないでしょうか？

A. 問題ないと思われます。出張に伴う移動中の新幹線や航空機内での過ごし方を出張者各自の自由に委ねているのであれば、原則として指揮命令下に置かれているとは言えず、労働時間には該当しないと考えられます。それゆえ、労働時間として把握し、時間外割増賃金等を支払う必要はないと考えられます。

出張中の労働時間について、通常、出張者は、使用者の具体的な指揮命令下ではなく、使用者が出張者の労働時間を把握することは困難であると思われます。それゆえ、事業場外労働のみなし労働時間（労基法第38条の2「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」）を活用している場合が多いと思われ、この場合、出張等は、原則として所定労働時間の労働をしたものとみなされます。ですので、早朝に自宅を出発するような場合でも、所定労働時間労働したとみなされる以上、時間外労働時間は無く時間外割増賃金は支払う必要はありません。ただし、出張グループの中に労働時間の管理者がいる場合や、出張先での会議時間が決まっている場合等、「労働時間が算定し難いとき」とは言えない場合は、事業場外のみなし労働時間を使用することはできないと思われます。では、出張者が地方での会議のため早朝に自宅を出発する場合等、この移動時間は労働時間と考えるべきでしょうか？ 労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」と定義されており、移動中の新幹線や航空機内での過ごし方は通常各自の自由に委ねられている場合が多いと思われ、労働時間には該当せず、時間外割増賃金等を支払う必要はないと考えられます。（『ビジネスガイド』2018.1参照）

助成金情報

両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

従業員に育児休業を取得させる場合の助成金として、両立支援等助成金「育児休業等支援コース」があります。このコースでは、①育休取得時、②職場復帰時、③代替要員確保、の3パターンで助成金の支給が行われます。

助成額は、①と②が28.5万円、③が47.5万円、職場復帰を支援すると19万円が加算、対象者が有期契約者の場合には、9.5万円が加算されます。1企業につき2人まで（有期契約者、無期雇用者各1名ずつ）まで支給されます。下記がそれぞれの主な要件です。

①育休取得時

- 1) 育休取得について支援を行うことを周知する
- 2) 対象者と面談を行い、結果を記録する
- 3) 「育休復帰支援プラン」を作成する
- 4) プランに基づき産休開始前までに引き継ぎを行う
- 5) 3カ月以上の育休を取得させる

②職場復帰時

- 5) 育休中に、職場の情報や資料の提供を行う
- 6) 職場復帰前と後に、面談を実施し、記録する
- 7) 原職に復帰させ、6ヶ月継続雇用する

③代替要員確保時

- 8) 就業規則に育休後は、原職に復帰する旨を規定する
- 9) 3カ月以上の育休を取得し、休業期間中の代替要員を新たに確保する
- 10) 原職に復帰させ、6ヶ月以上継続雇用する

他に「育児・介護休業法」の「育児休業制度」及び「育児短時間勤務制度」について、就業規則に定めていること、「次世代育成支援対策推進法」に規定する一般事業主行動計画を策定・届出すること、またこの計画を公表し、従業員周知させることが必要になります。

また、今年度から、新たに拡充された内容があります。職場復帰後支援として、育児・介護休業法を上回る「子の看護休暇」や「保育サービス利用制度」を導入し、実際に利用した場合には、制度導入助成として、28.5万円が助成されます。また看護休暇制度助成として、看護休暇1時間につき1,000円、保育サービス費用補助制度助成として、利用料の会社負担額実費の3分の2が助成されます。

事前の制度整備等が必要なので、育児休業予定者がいる場合には、早めの準備をお勧めします。

●Topix● 求人について

採用が厳しい状況が続いています。労働力人口の減少で、これからもまだまだ続くものと思われます。最近、このような背景もあってか、求人に関するご相談が増えてきています。

私は、子育て中の女性のパート採用を勧めることが多いです。育児休業を取得して継続就業する方も増えてはきていますが、出産を機会に会社を辞めてしまう女性がまだ5割くらいいます。

子育て期は、フルタイムで働けない・働きたくない方が多くいます。私は、フルタイム働けるかよりも、人材として優秀か、のほうはずっと大事だと思っています。特にこれからの時代、時間の長さでしか評価できない仕事は、いずれAIや機械に置き換わることでしょう。今は、短い時間でも、子供が成長したら、更なる戦力として活躍してくれると思います。

そして、先日、フルタイムで働けない優秀な方が、採用に至らずに埋もれている実態を見ることができました。お客様の会社の面接に同席する機会があり、仕事に対する姿勢や取り組み方の優秀さが十分伝わってくる応募者の方から、「子供が小さいので病気等で急にお休みをいただきたいことが出てくると思いますが、大丈夫ですか？」という質問をされ、社長が「全然大丈夫ですよ～、子供は急に熱出したりケガしたり、皆そんなもんだから！」と、大きく笑って返答すると、「今まで、面接でそんなふうに言ってもらったことなく…」と、思わず涙を流されました。他の面接で同じ質問をしたときに、これまで相当イヤな対応をされたのだと思います。

私も、十数年前、出産後仕事に復帰しようと就職活動をしていたときに、同じような経験をして、帰りの電車で涙したことがありました。今は働き方改革などと言われ、少しはマシになったかと思っていましたが、当時とあまり変わっていない会社がまだ多いのだなあと感じた次第です。

男性の優秀な正社員採用のハードルが高くなっているなか、妥協した男性正社員を採用するのではなく、優秀な女性をパートで青田買いする感じの採用もご検討してみたいはいかがでしょうか。

編集後記

サッカーのワールドカップ、日本がコロンビアに勝ちました！
私はスポーツにあまり興味が無く、前評判でも負けそうだったので、試合を特に観る気はしなかったのですが。。。夫が見ていたので、ふと見ると、日本が1-0で勝っていました。そこから、目が離せなくなり、テレビにかじりついて、ドキドキ・ハラハラ、夕々に熱くなって観戦しました。世界で活躍する選手皆さんの技術や体力、頭脳、精神力はケタ違いですね。仕事で煮詰まっていたので、違うことに集中できて、とてもリフレッシュできた良い時間でした。