

小柳人事労務サポート 事務所便り



2018. 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、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

一定時刻の退社命令の有効性と持ち帰り残業の労働時間性

長時間の残業防止のため、適正な労働時間管理及び社員の健康に配慮して、一律に午後8時に消灯し、退社するように命じることは有効と考えられます。まず、労働基準法上、労働時間は1週間につき40時間、1日当たり8時間を超えてはならないとされていますが、これは、労働時間の上限を定めただけで、下限を定めたわけではありませんので、使用者側で労働時間を打ち切ることにはこの規制の観点からは問題ありません。また労働契約の観点では、実際の労働時間は、労使によって、就業規則や労働協約等で決定されます。使用者としては、所定の労働時間の労働を命ずることができ、従業員としてはこの命令に応じて所定の時間、労働を提供する義務を負うこととなりますが、この労働時間を超えて労働する権利がある訳ではありませんので、この点でも

問題ありません。使用者が強制退社させるとなると、従業員は、持ち帰り残業をするかもしれません。持ち帰り残業が、労働時間となるかについて、労働時間とは、「使用者の指揮監督下にある時間」と解されているところ、持ち帰り残業は家庭で行われ、使用者の指揮監督権が及んでいないとみるのは無理があるとのことで、残業時間には入らないと一般的には解されています。ただ、上司から指示された明日朝が期限の仕事を持ち帰ってやらざるを得ず、上司が帰宅後も電話等で進捗をしつこく管理していると、客観的にみて拘束性が強く、労働時間とされる場合もありえます。従業員の健康管理や情報漏洩の点からも好ましくありません。業務量の把握・管理、業務改善・生産性改善等を行い、持ち帰りが発生しないような状況を作ることが重要といえます。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 当社の就業規則には、普通解雇事由の一つとして、「能力が著しく劣るとき」が規定されています。多面的な問題がある社員がいるのですが、この普通解雇事由を使って解雇できるのでしょうか？

A. 多面的な問題がなぜ起きるのかを見据えつつ、他の解雇事由を使えないかを含め、慎重に判断すべきです。

能力不足を理由とする解雇は難しいといわれます。強い人事権の下では能力開発や育成は使用者の権能であり、能力不足が生じたのは基本的に使用者に責があるからです。能力不足の立証が難しいという事情もあります。そもそも「能力」というものが抽象的ですし、さらに能力不足での解雇は、今後も能力不足であるか？ということが長期的雇用システムの見地から重視される傾向にあります。「改善の見込みがない」という将来へ予想を、現場に詳しくない裁判所の判断が容易ではないことは想像に難しくなく、それゆえ無効となりやすいというのでも理解できます。実務では、普通解雇事由には、「当社の従業員として適格性を欠くとき」という包括条項があることがほとんどです。「改善の見込みがない」対象として「能力」ではなく、問題となる言動や行動・思考様式などを選択した場合、改善が難しいことを示すことが比較的容易になるでしょう。変えがたい原因が、従業員固有のものであるからです。「資質」や「性向」と呼ぶことがあります。普通解雇のプロセスとして、注意・指導を重ねることが重要と説明されることがあります。しかしこれは「重ねなかったから解雇無効だ」という文脈の中で語られることが多く、「重ねたから解雇有効だ」ということには、当然にはなりません。むしろ実務では不用意な注意書や指導書を数多く残すことにより、当該解雇が無効である証拠が作出されてしまうこともあります。また、注意・指導することと労働契約終了は、方向が逆のものです。注意・指導と並行して退職勧奨することは、使用者として矛盾する姿勢ととらえられる余地もあり、実際の進め方を上手に行う必要があります。労働契約を終了すべき事案であっても、解雇通知の実行に至らず、退職の意思表示が労働者からなされたり、合意が成立することが労使双方にとって好ましいでしょう。そのためにも解雇に至った場合の解雇理由を何にするかの選択は、きわめて重要なものになります。(参照: ビジネスガイド 2018. 11 月号)

助成金情報

～トライアル雇用助成金～

1. 助成内容

トライアル雇用助成金は、職業経験、技能、知識の不足等から安定的な職業が困難な求職者の早期就職や雇用機会の創出を図ることを目的としています。未経験の職種への就労を希望している、離転職を繰り返している、学卒3年以内でアルバイトの経験しかない等の方を、原則3カ月のトライアル（試行）雇用をした場合に助成されます。

障害者についても同じようにトライアル雇用助成金があり、障害者雇用への理解を促し、障害者雇用の普及を後押ししています。

2. 助成額

月額4万円です。母子家庭等の場合、月額5万円になります。精神障害者の場合には、月額8万円です。

【手続き】～被扶養者の認定の際の取扱いが変更～

これまで、協会けんぽで被扶養者の認定を受けようとする場合、本人の申立により、添付書類が省略されていましたが、平成30年10月1日より、身分関係及び生計維持関係の確認をする際の証明書等の取扱いが変更になり、基本的に公的書類の添付が必要になりました。

(1) 身分関係の確認

被保険者との身分関係を確認のため下記ア又はイいずれかの書類の添付が必要になります。ただし、被保険者及び認定対象者の個人番号が記載され、かつ事業主がア又はイいずれかの書類により、認定対象者の続柄が届出書の記載と相違ないことを確認した場合に限り、添付を省略することができます。

ア) 続柄が確認できる認定対象者の戸籍謄本又は抄本
イ) 被保険者と認定対象者が同一世帯であり、被保険者が世帯主である場合は住民票記載事項証明書
被保険者及び認定対象者が個人番号の提出を拒否した場合には、添付書類を省略することはできません。

(2) 生計維持関係の確認

① 認定対象者の収入確認

認定対象者の年間収入が130万円未満であることの確認のため公的証明書等を添付します。ただし、認定対象者が所得税法上の控除対象配偶者又は控除対象扶養親族であることを事業主が確認した場合に限り、書類の添付を省略することができます。16歳未満の場合は添付不要です。

② 同一世帯である場合の確認

上記①の確認に加え、被保険者と認定対象者が同一世帯であることの確認のため下記ウの書類添付が必要。

ウ) 被保険者と同一世帯であることを確認できる住民票記載事項証明書

③ 同一世帯に属していない場合の確認

上記①の確認に加え、被保険者から認定対象者への送金事実と仕送り額の確認のため、下記エ又はオの書類を添付します。

エ) 仕送りが振込の場合は預金通帳等の写し

オ) 仕送りが送金の場合は現金書留の控え(写し含む)
ただし、認定対象者が学生又は16歳未満の場合は、添付は不要です。

●Topix● 外国人労働者永住にも道

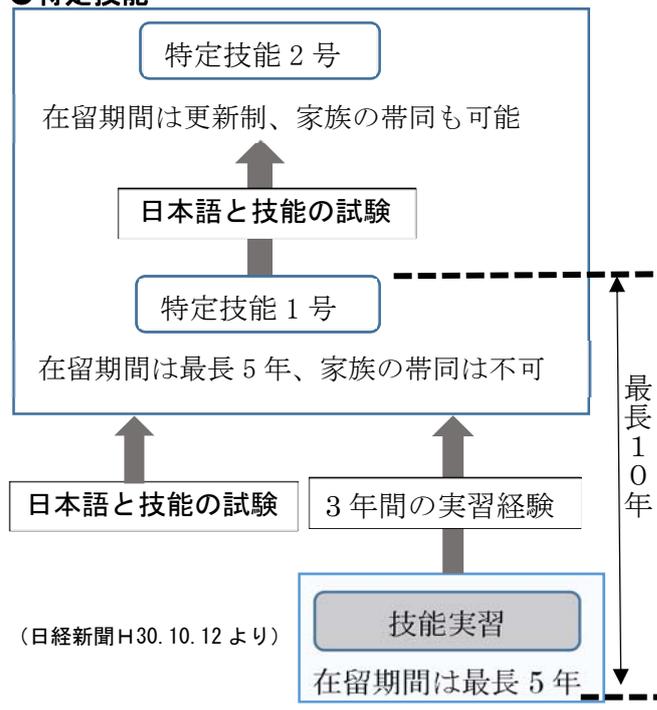
法務省が来春からの外国人労働者の受け入れ拡大に向けた関連法改正案と政府基本方針の骨子案を発表しました。新たな在留資格「特定技能」を2段階で設けて、熟練した技能がある外国人は条件付きで在留期間を更新できるようにし、家族の帯同も認める方向で、将来の永住にも事実上道が開けるような制度になっています。

「特定技能1号」は、最長5年の技能実習を終了するか、技能と日本語の試験に合格すれば資格を得られます。「特定技能2号」は、高度な試験に合格し、熟練した技能を持つ人に資格が与えられ、期間経過後は更新制となります。

受け入れ分野は、農業や介護、建設、造船、宿泊など人手不足が深刻な十数業種に限定される予定です。受け入れ先機関は、日本人と同等以上の報酬を支払うなど、雇用契約で一定水準以上の基準を満たす必要があります。

【新設する在留資格のイメージ】

●特定技能



編集後記

娘の学童では、保護者が一人一つの係を担当し、行事を回しています。私は、例年バザー係をやっています。バザー係は、ほぼ10月だけの活動なので、この時期、仕事との調整で時間が作りやすいからです。先日は、旭区民祭りに出店し、フリーマーケットと、水あめ・ヨーヨーの販売を行いました。去年は、雨天でフリーマーケットは中止、売上も伸びなかったですが、今年は、秋晴れに恵まれ、売上も順調でした。小さいお子様や一般の方と触れ合えるのも、日常の仕事では味わえない、とても楽しい経験で、これもバザー係を選ぶ理由になっていたのですが…。娘も6年生になってしまい、学童行事も今年度まで。なんだか寂しい気持ちです。