



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 社員の自発的残業を放置した場合

使用者の積極的業務命令によらないで、従業員が自分の都合や希望によって自発的に終業後も居残って労働している場合においても、管理者が知っていながら残業を中止させず放置していた場合には、使用者の指揮監督下における労働時間となるのでしょうか。この点、使用者の時間外労働命令は必ずしも明示的なものでなく、黙示的なものでも認められます。しかし、黙示的なものであっても使用者の意思表示に基づくものであると認められるものでなくてはならず、「黙示の意思表示」とは、「明確な言語や文字によらず、周囲の事情を解釈して初めて了解される意思表示」であり、客観的の事情を総合して判断されることとなります。従業員が単に職場に居残って残業しているという事実のみではなく、客観的に残業が必要であった状況が認められなければなりません。通達では、「使用者の具体的に指示した仕

事が、客観的にみて正規の勤務時間内では、なされないと認められる場合の如く、超過勤務の黙示の指示によって勤務した場合には時間外労働となる」とされ、判例でも、「業務について遅滞されることは許されなかったから、これらの業務に関して所定労働時間外に勤務して処理することは、命令権者によって当然容認されていたというべきであり、黙示の業務命令に基づくものと評価できる」とされているように、客観的業務上の必要説に立っています。

ただ、トラブルを回避するためには、面倒でも、残業指示書や残業申請書に基づいて残業させるという体制を整えて、実践していることが重要になります。不必要な残業は、安全衛生面やコスト的にも問題です。時間外労働については、会社として、しっかりハンドリングするという、意識をもって取り組みましょう。（参照：採用から退職までの法律知識）



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 「精神疾患によりしばらく休職が必要」との診断がされた社員がいます。会社としては、就業規則に規定する私傷病休職を命じ、仮に、休職期間が満了しても病状が回復しない場合には、解雇せざるを得ないと考えています。どのようなことに留意すればよいでしょうか。

A. 休職処分には、就業規則、労働協約等の根拠が必要になります。休職期間満了を解雇事由としている場合には、改めて使用者からの解雇予告が必要であり、解雇権濫用法理にも留意する必要があります。

一般に、休職とは、従業員の就労が不能または困難な事由が生じた場合に、従業員としての身分は保持させたままで、一定期間、使用者がその従業員に対して、就労を免除または禁止する制度をいいます。使用者が従業員に休職を命ずるためには、就業規則、労働協約等の根拠が必要になります。休職期間満了後の取り扱いとしては①当然退職とする場合と②解雇事由とする場合があります。②で定めた場合は、改めて解雇予告が必要となりますし、労働契約法16条の解雇権濫用法理が適用されます。また、その精神疾患が業務上疾病の可能性がある場合には、慎重な対応が求められます。仮に業務上疾病と認定されると、労基法19条により、業務上疾病に係る解雇は制限されていますので、当該解雇は無効と判断されます。休職命令の際には、本人や家族に対して休職制度の趣旨や傷病手当金の申請などを説明し、なるべく安心して療養できるようにすることが重要です。また、復職については、本人とも意欲や希望をよく面談するとともに、予め本人の同意等をとったうえで、企業側（人事や産業医等）が主治医に接触して連携できるようにしたり、産業医等の診断も復職条件（規定が必要）とするなど、就業可能な程度の回復か、再発のリスク、受入体制など、企業として復職の可否を判断することになるでしょう。（参考文献：新労働法実務相談）

助成金情報

～キャリアアップ助成金「処遇改善コース」～

キャリアアップ助成金「処遇改善コース」（短時間労働者の労働時間延長）は、週所定労働時間が25時間未満の有期契約労働者等について、当該所定労働時間を30時間以上に延長した事業主に対して助成されます。

対象者は、労働時間延長の前までに有期契約労働者として6カ月以上雇用されており、その間社会保険に加入しておらず、延長後は社会保険に加入させ6カ月以上雇用していることが必要です。助成額は、1人当たり20万円、1事業所当たり15人が上限になります。また、処遇改善コースの対象者を、その後正社員にした場合に、正社員転換コースの対象にもなり併給可能です。週20時間程度の所定労働時間の方を、いきなり正社員へというのは、ご本人のハードルも高いかと思えますので、まずは週30時間への延長を検討し、ご本人の意欲が高くなり家庭のご都合等の調整がつけられる時期がきたときに、正社員への転換という、ステップアップができると、働く側としても選択肢が広がりますし、会社としても、人材確保の一助になりますね。キャリアアップ計画書には、両方の計画を作って提出しておくことで手間が省けます。

法改正 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法

育児介護休業法・男女雇用機会均等法が一部改正され、来年29年1月1日施行になっています。内容は、介護休業の分割取得や介護・看護休暇の半日単位での取得、介護のための短時間勤務について介護休業とは別に3年で2回以上の利用に拡充、介護のための残業の免除制度の新設、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和、育児休業等の対象となる子の範囲の拡充、上司・同僚からの妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を事業主へ新たに義務づけ、派遣労働者の派遣先へも不利益扱の禁止や嫌がらせ防止措置を義務付けと、なっています。そろそろ、就業規則の変更等対応を進めていきましょう。

●Topix●

社会保険適用の拡大で、中小企業にパートさんが流れる？

10月から、健康保険・厚生年金保険の適用拡大がいよいよ始まりますね。適用基準は、従業員（被保険者数）501人以上の事業所、勤務時間週20時間以上、月額賃金8.8万円（年収106万円）以上、継続して1年以上の雇用が見込まれる場合、に加入の必要があります。103万の壁、130万の壁に新たに106万の壁ができることとなります。この、106万の壁はかなり大きいです。これまで、130万円までは健康保険は被扶養者として、年金は第3号被保険者として、妻が自分で保険料を支払う必要がありませんでしたが、これからは、106万円を超えると、自ら健康保険料と厚生年金保険を負担することになります（労使折半）。ご自身や夫の収入にもよりますが、106万円です社会保険加入と未加入とでは、手取り額としては、年15万くらい差がでるといような試算もあります。これを嫌って、大企業のパートではなく、中小企業のパートを選んだり、転職するというような話も、ちらほら耳にするようになりました。中小企業への適用拡大までまだ時間がありますので、今後、どのようにパートを戦略化していくかという考え方は、ますます重要になってくると思います。

お知らせ 要チェック！ 最低賃金が上がります

10月1日から、最低賃金が変更になります。神奈川県930円、東京932円です。時給者の方はチェックしやすいですが、ここ数年上げ幅が大きいので、月給者の方もしばらく賃金に変更が無い場合は特に気を付けて、チェックしてくださいね。神奈川県の場合、所定労働時間が1日8時間、月の所定労働日数が21日の場合は、月給：156,240円以上が必要です。最低賃金を計算する際には、通勤手当、皆勤手当、家族手当は除いて計算しますので、ご留意ください。

編集後記

猛暑続きの夏に辟易していたところに、いくつもの台風がやってきて去り、今年は、スッと秋に変わった感じですね。急に肌寒くなってきました。

今年の台風は、東北や北海道への上陸で甚大な被害をもたらしました。台風のメッカといえば、九州だったのに、温暖化が進んでいるせいでしょうか。私の実家は、鹿児島なので、幼いころは、毎年恒例行事のように台風が上陸し、停電もしょっちゅう、駐車場の屋根が隣の家の庭まで吹き飛ばされたこともありましたが、ここまで甚大な被害はあまり聞かなかったように思います。自然災害は防ぎようも

ないですが、地域や家庭で慣れもあり、備えていたおかげかもしれません。

私事ですが、9月22日誕生日を迎え、44歳になりました。40代折り返し地点まであと1年、何事も備えが大事と心に刻み、仕事に励んでいきます。