

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

SNS 投稿への対応

近時、アルバイト従業員などが、職場での不適切な行為を SNS に投稿し、炎上（批判的なコメントが殺到すること）、その結果、会社に重大な被害をもたらすというようなことが起こっています。

一旦、SNS に投稿された情報を完全に消去することは不可能ですし、情報が伝達するスピードや範囲についても、一気に広範囲に拡散する可能性は十分あります。

このように、従業員による不適切な SNS の投稿は、会社の信用を棄損し、大きな経営リスクともなえますので、対策を講じることが重要になってきます。

SNS に不適切な投稿がなされ、炎上した場合、事後的な対応はとても難しいといえます。この点、特に若い世代は、SNS はコミュニケーション・ツールとして、身近なものなので、あまり深く考えず、安易

に、悪気もなく、投稿してしまうということが起こります。ですので、従業員の SNS 投稿によるトラブルへの対策としては、啓発と教育研修が重要で効果的です。

アルバイト等も含めた従業員に対して、入社時やミーティング、朝礼、日々の教育等の機会に SNS の適切な利用について、徹底しましょう。また、研修会などを開催して、SNS の仕組みや不適切な投稿はどのようなものか、安易な投稿が生む会社への被害の大きさなど、改めて教育し確認する機会を設けてもよいでしょう。

また、就業規則の服務規律と懲戒事由に追加で定めて、従業員に周知することも、啓発活動の一環としては有効といえます。ただし、事後的な懲戒をしても、会社の信用は回復されませんので、あくまで周知啓発による事前の予防が主眼となります。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 当社では、これから在宅勤務を導入しようと考えています。2つの疑問点について教えてください。

①在宅勤務についても、労働基準法の適用はあるのでしょうか。②在宅勤務中の事故等による損害に対し、会社はどの程度責任を負うべきなのでしょうか。

A. 在宅勤務についても、労働基準法は適用されます。勤務中の事故に対する取り扱いについては、通常の従業員と同じです。

在宅勤務とは、事業主と雇用関係のある従業員が情報通信機器を活用して、労働時間の全部または一部について、自宅で業務に従事する勤務形態です。仕事と家庭の両立を図り、生産性向上にもつながるとのことで、最近導入する企業が相次いでいます。在宅勤務は、事業所で働くという一般的な就労形態と異なり、労働者の勤務時間帯と日常生活時間帯が混在せざるをえない働き方であるので、労働者の勤務時間、健康管理が困難等の問題があります。この点、厚生労働省は、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインの改訂について」を通知し、在宅勤務にも労働基準関係法令が適用されるとしています。ですので、始業・終業の電話やメール等により労働時間を把握し、法定労働時間を超える労働をさせる場合には 36 協定の締結、時間外・深夜・休日労働の割増賃金の支払い、必要な健康診断を行う等が必要になります。

また、在宅勤務中の事故に対する事業者の責任については、労働基準法に基づく災害補償責任を負うことは、一般の従業員と在宅勤務従事者と区別することはできません。さらに、在宅勤務従事者にも事業者は安全配慮義務を負担しますので、安全配慮義務違反があった場合には、損害賠償責任を負うと考えられます。労災保険の適用については、業務が原因である災害については、業務上の災害として保険給付の対象となります。ただし、自宅における私的行為が原因であるものは、対象外となります。（参考文献：新・労働法実務相談）

助成金情報

～キャリア形成促進助成金～

「キャリア形成促進助成金」の重点訓練コース、一般型訓練コースは、雇用する正社員に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合に、訓練に対する経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するものです。目まぐるしく変わる助成金のなかで、一部改正されながらも長年続いている助成金ですので、耳にされたことやご活用を検討される会社も多いかと思えます。

助成額は下記の通りになります。

種類	助成額
重点型訓練コース	経費1/2、賃金800円/時間
一般型訓練コース	経費1/3、賃金400円/時間

主な要件としては、Off-JTによる実施される訓練であること、実訓練時間が20時間以上であること、です。また、キャリア形成の名の通り、その従業員の職務に密接に関連し、能力開発に資するような訓練であることが必要ですので、一般的なマナー研修などは、対象外になります。重点型訓練コースには、若年人材育成訓練（対象者：採用後5年以内かつ35歳未満）、成長分野等・グローバル人材育成（対象者：医療・介護、情報通信業等の成長分野や海外関連の業務に従事する者）等があります。

事前に職業能力開発推進者を選任・届出、事業内職業能力開発計画の策定、訓練実施の1ヶ月前までに訓練実施計画の届出が必要になります。事業内職業能力開発計画の策定につきましては、少し面倒に感じるかもしれませんが、1度作成すれば、翌年以降も使えます。人材育成はますます重要になっていますので、上手く活用しましょう。

法改正

雇用保険の適用拡大

現在、65歳以上の従業員は、雇用保険適用の対象にはなっていませんが、**平成29年1月1日**から、65歳以上の従業員も雇用保険の適用対象になります。新たに入社してくる65歳以上の従業員だけでなく、現在すでに雇用していて、平成29年1月1日以降も継続して雇用している65歳以上の従業員がいる場合にも、資格取得手続きが必要になります。もちろん、所定労働時間が週20時間以上等という雇用保険適用の要件に該当する場合に限りです。

雇用保険料については、平成31年3月31日まで労使ともに免除になっています。ですので、実務的には、資格取得手続きをしても、給与から保険料の控除がされないため、本人にはわかりにくいかもしれません。雇用保険の被保険者証を交付して、雇用保険の被保険者資格を有することを説明するなどして、周知しましょう。

●Topix● 教育訓練給付制度の拡充

教育訓練給付制度は、労働者や離職者が、自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する、雇用保険の給付制度です。先日、この教育訓練給付のなかの専門実践教育訓練講座の種類を、IT分野を中心に、今後5年間で、今の2倍の5000程度へ増やすとの記事が出ていました。専門実践教育訓練講座の助成率は、現在、受講料の4割、資格を取得すると6割ですが、これをそれぞれ5割と7割に引き上げる予定とのことです。

このような助成制度を周知して、社員の自己啓発に利用してもらうのも良いですね。

両立支援 産休・育休関連の給付等について

産休・育休を取得する場合、現在、様々な公的支援がなされています。

まず、健康保険から、出産に対して**出産育児一時金42万円**、産前産後休業中の報酬補償として**出産手当金**（一定の要件を満たした場合、標準報酬日額の3分の2を支給）の給付が受けられます。また、雇用保険から、育児休業期間中の報酬補償として、**育児休業給付金**（一定の要件を満たした場合に、休業180日まで休業開始時賃金日額の67%、180日後50%）の給付が、子が一歳になるまで受けられます（事情により1歳半までの延長あり）。保険料については、健康保険・厚生年金保険料は、労使とも免除、雇用保険も休業中、給与の支給が無ければ労使とも負担はありません。

会社で初めての育児休業取得者が出る場合には、両立支援の助成金を受けられる場合もあります。

貴重な人材を出産退職で失わないためにも、経営者が、このような公的支援を知り、会社として両立支援の姿勢を日ごろから示すことにより、両立への不安を少しでも取り除いておくことも大切ですね。

編集後記

師走になり、なんだかノノノ慌ただしく日々が過ぎていきますね。

今年は、小学4年生の娘に異変が。。小学校に上がったから、これまで、冬でも短パン、半袖、上に薄手のカーティガンを羽織るくらいの恰好で過ごしてきたのに、今年は、寒い寒いと、どうどう冬らしい恰好をし始めました。そして、ここ1年で身長がだいぶ伸びたので、冬物がもう全部小さくなってしまっていることに気づき、長袖や長ズボン、冬物の上着のストックが全く足りていない。。時間もないので、初めてネットで服を購入してみました。特に思ったのと違うということもなく、良かったです！

この1年、多くの方々を支えられて、無事に過ごすことができました。ありがとうございます。来年も、いつも感謝の気持ちを胸におき、皆様のお役に立てますよう努めてまいります。良いお年をお迎えくださいませ。