



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

### 求人票等の記載条件と実際の労働契約の条件相違について

採用時において、求人票や求人広告に記載されている労働条件と、実際に採用に当たって取り決める労働契約上の労働条件が異なる場合には、トラブルになりやすくなりますので注意が必要です。

会社は、求人の申込に当たって、労働条件を明示しなければなりません。これと、実際の労働契約とが違った場合に、どちらが優先するのかについて問題となります。

この点、採用面接の結果、応募者と使用者との間で、求人時の労働条件と異なった労働条件の合意がなされれば、労働者を保護すべき事情がない限り、この合意が優先するというのが一般的な考え方になっています。

しかし、判例では、「求人票に記載された基本給については見込額であって、最低額の支給を保障して

いるわけではない」として、法的拘束を認めていないものもあれば、他方「求人票記載の労働条件は、当事者間において、異なる別段の定めをするなどの特段の事情のない限り、雇用契約の内容となる」とされ、退職金有りとは明示されていた場合に、退職金の支払義務があると判示されたものもあります。

求人票の労働条件が即、実際の労働契約の労働条件とされるとは考えにくいですが、応募者は、その労働条件を重要な判断材料として応募してくるので、労働条件を変更して採用したい場合には、変更点を明確に提示した上で、応募者の合意を得ておくべきでしょう。そして、実際の雇用契約書等の締結の際には、必ずその変更部分を雇用契約書等の文書にて応募者に明示・説明し、お互いよく確認した上で契約を締結（押印）するようにしましょう。



## Q&A その疑問にお答えします！

**Q. 従業員を土日祝日に働かせる場合、従業員に3割5分以上の休日割増賃金を支払わなければならないのでしょうか？ また、休日を別の日に振替えることができるのでしょうか？**

**A. 3割5分以上の休日割増賃金の支払いが必要なのは、法定休日または就業規則において支払うと規定されている場合であり、このような場合に該当しなければ3割5分での割増賃金は必要ありません。また、就業規則に休日振替の制度を規定すれば、休日を振り替えることは可能です。**

労働基準法は、週1日又は4週4日の休日を与えることとしています（法定休日）。3割5分以上の割増賃金が必要なのは、この法定休日になります。他方、労働契約や就業規則等において、法定休日以外に、会社が独自に休日として定める日を所定休日といいます。例えば、週休2日制を採用する会社で、法定休日を日曜と定めている場合の土曜日のことです。このような場合に、土曜日に労働した場合には、法定休日の労働ではないので、休日労働の割増賃金率3割5分以上は必要ないですが、週40時間の法定労働時間を超えていた場合には、時間外労働の割増賃金率2割5分以上は必要になります。法定休日と定める日曜に労働させた場合は、休日労働として割増賃金率3割5分以上で計算することになります。

休日の振替とは、休日とされている日に労働させ、他の労働日を休日とすることです。振替休日については就業規則等で振替ができる旨を規定しておくこと、事前に振替すべき日（振替休日）を指定すること、週1日又は4週4日の範囲で振り替えることが必要となります。事前に振替をせず、休日労働の後に休日（代休）を与える場合には、休日労働の事実が変わりませんので、3割5分の休日労働割増賃金が必要です。

## 助成金情報

### ～両立支援等助成金～

両立支援等助成金は、従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための取組を実施する事業主への助成金です。

いくつかコースがありますが、今回は「出生時両立支援コース」についてご紹介します。これは、男性に育児休業を取得させた場合に助成されるものです。男性の育児休業休暇取得率が伸び悩んでいるのを後押しするためか、比較的、取り組みやすく、助成額も高く設定されています。

#### (1) 助成対象となる取組み

- ①男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りのために、育児休業制度の利用促進のための資料等の周知や育児休業取得の勧奨などの取組を行うこと
- ②男性が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子の育児休業を取得すること（所定休日を含めて5日可）

#### (2) 助成金額

原則として下記の表の助成額①の金額です。ただし、後述(3)の「生産性要件」を満たす場合には、助成額が割増され、助成額②になります。

	助成額①	助成額②
取組・育休1人目	57万円	72万円
育休2人目	14.25万円	18万円

※支給対象は、1年度1人まで

#### (3) 生産性要件

直近の会計年度における「生産性」が3年前と比較して6%以上伸びている場合に要件を満たします。「生産性」は、営業利益等（所定項目あり）を雇用保険被保険者数で割ります。

#### (4) 手続きの流れ

- ①職場風土作りの取組を行う
- ②自社の育児休業規程に従って、連続5日以上の子の育児休業を取得させること
- ③育児休業取得後、2ヶ月以内に申請

※事前に計画の提出等は必要とされていませんが、申請までに、一般事業主行動計画の届出・公表及び育児休業規程を最新の法改正に従った内容に規定しておくことが必要になります。

#### (5) 育児休業取得の促進について

自社の育児休業について、無給と定めている場合に、この育児休業を有給で与えてしまうと対象外になってしまいます。育児休業給付金の申請を行うのはもちろん、助成金で、ご本人にお祝い金等として一時金を支給するにすれば、収入減の心配も軽減でき、取得しやすくなるでしょう。

## ●TOPIX● 限度額適用認定証

従業員が入院等で医療費がかさむときには、高額療養費の制度、限度額適用認定証のことを伝えられると、従業員の不安が少しでも和らぐかと思えます。

#### 【1】高額療養費の制度

医療費の一部負担金には、月額限度があります。通常、健康保険に加入していれば、医療費の自己負担額は3割です。

しかし、手術や長期の入院等があった場合、3割負担とはいえ、医療費が高額になってしまい、家庭にとって大きな負担になることがあることに配慮して、自己負担額にはひと月の限度額が設定されています。

この限度額を超える部分については、高額療養費として、別に健康保険から支給されます。限度額は所得により、下記5つの区分があります。

所得区分	高額療養費算定基準額
1 標準報酬月額 83万円以上	252,600円+(医療費-842,000)×100分の1
2 標準報酬月額 53万円以上 83万円未満	164,700円+(医療費-558,000)×100分の1
3 標準報酬月額 28万円以上 53万円未満	80,100円+(医療費-267,000)×100分の1
4 標準報酬月額 28万円未満	57,600円
5 住民税非課税者・生活保護者	35,400円

#### 【2】限度額適用認定証の申請がおすすめ

高額療養費の制度は、病院等の窓口でいったん一部負担金を全部支払い、その後、健康保険へ請求して限度額を超える部分を返してもらえというものです。しかし、一時的とはいえ、高額な費用を立て替えるは大変です。この場合、限度額適用認定証の申請をおすすめしています。

健康保険から、この限度額適用認定証を受けて窓口へ提出すると、1か月の支払いは、自己負担額限度までとなり、それ以上は支払う必要はなくなります。

#### 【3】入院の時期等によって、有利・不利がある

高額療養費の制度は、月単位の制度なので、例えば入院が2ヶ月にまたがってしまい、2ヶ月合わせれば限度額を超えるけれども、各月で限度額を超えない場合には、適用になりません。ですので、限度額が適用になりそうなときは、入院時期等はなるべくひと月にまとめたほうがよいです。また、入院と通院は別々に取り扱われますので、入院だけ、通院だけ、で限度額を超えることが必要です。入院等で4日以上休むときは、健康保険から、所得保障として傷病手当金も受け取れるので、申請しましょう。

#### \*編集後記\*

**先日、所属する人事部会の定例会で話題にのぼったのが、政府が推し進めている残業時間規制のことでした。製造業では、既に期間工として外国人が多く入り、稼ぎたい彼らは残業できるところへ一斉に移動するので、深刻な人手不足に陥り稼働できないリスクの話や、充実・高品質のサービス提供を理念としていたけれども、残業が極端に多く、残業を減らすために、いかにお客様の満足度を下げずに、過剰なサービスをカットするかを検討している話など。大きな環境変化が起こる中で、個々のお客様の現状と対峙し、どのように乗り切っていくかを共に考えていかねばと心した次第です。**