



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

出張の際の往復時間の取扱いについて、労働時間となるか？

出張等で、所定労働時間外や休日に、列車や航空機等に乗車して移動する場合、仕事の目的地との往復時間の取り扱いについては、通常は、移動時間とされ、労働時間ではないとする取り扱いをします。往復時間は、通常、従事すべき業務がなく、本人が休息や読書、飲食等、全く自由に使える時間と考えられるからです。

このように、移動時間とされる場合の考え方のポイントは、①移動方法や手段について、会社が具体的指示をせず自由に選択できること、②移動時間中に業務にあたるような拘束がなく、自由な時間であることです。

しかし、労働時間には当たらないとはいっても、所定労働時間外や休日の移動が必要になるのは、一般的には、仕事の都合上によるものと考えられます。

そこで、このような移動に対しては、実労働時間ではないので、通常の労働と同額の賃金を支払うことにはないですが、移動した時間に対する賃金として、就業規則等で一定の日当（出張手当、移動手当等）を支給する規定を設けて支払うという対応をとるのが一般的です。

また、一定の場合には、移動時間が、労働時間とされる場合があります。例えば、会社からの指示で、機密書類の運搬や現金輸送など、運搬物を終始保管・監視していなければならない、これらを目的地まで届けることが目的の出張などの場合は労働時間になると解されます。この場合は、目的地へ無事支障なく物品等を運搬すること自体が出張の用務であり、それ自体が業務遂行の時間（労働時間）といえるからです。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 社員の自宅のパソコンから、社外厳秘の顧客情報が漏洩しました。当社では社外秘の漏洩については、故意に漏らしたことを前提として、懲戒解雇処分と定めています。今回のケースでは、家人が入っていたファイル共有ソフトが原因で、本人は承知しておらず、当社にとって実害があったのかも判然としません。このような場合でも、懲戒解雇に処することに問題はないでしょうか？

A. 懲戒処分の「相当性」等の観点から、問題があると思われれます。

インターネットの環境が整い便利になった反面、情報流出や紛失、ウイルス感染等、様々なリスクが生じています。本件の場合、従業員の故意によらない情報流出が、①就業規則上での懲戒規定に該当するか（相当性）、②当該非違行為と処分と釣り合っているか（相当性）が問われます。特に懲戒解雇は、最も重い処分になりますので、非違行為に対して、性質、内容、結果、労働者の情状などに照らして、懲戒解雇が過酷に過ぎないことが求められます。もともと、故意の漏洩が前提の規定ですし、情状の観点から、会社の秘密情報の管理体制の整備・徹底がされていたか、過失による漏洩も懲戒解雇になりうる事が社員に周知されていたか、ファイル交換ソフト等の危険性について注意喚起されていたか等が問われるでしょう。これらの実態が無く、いきなり懲戒解雇処分というのは、懲戒処分の相当性の点でやや過酷に過ぎると考えられます。とはいえ、過失であっても、特に営業機密や顧客情報等の漏洩は、当社にとって重大な影響をもたらします。機密情報の管理についてのルールや社員教育、技術対策を構築・徹底しておくことが大事です（参考：新・労働法実務相談）

助成金情報

～技能検定合格報奨金制度導入～

1. 助成内容

従業員（正社員）に、技能検定を計画的に受検させ、合格者に報奨金を支給する制度を導入し、実際に合格者に報奨金を支給した場合に支給されます。助成金額は、47.5万円（一定の場合60万円）です。

2. 技能検定とは？

技能検定は、その人の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度で、合格者は、技能士と称することができます。

3. 技能検定合格報奨金制度導入のメリット

技能検定は、国の制度ですので、一級技能士などがあると、会社の技術力の高さをアピールでき、他社との差別化・競争力にもつながります。

また、このような制度の導入は、社員の技能向上へのモチベーションアップはもちろん、人材採用の面でもメリットがあります。社員の能力向上を会社として支援する制度があることは、技能を高めて成長していきたいという意欲的な人財の誘因になるからです。

4. 助成対象となる制度の内容

助成対象となる技能検定合格報奨金制度は、下記内容を就業規則に規定した場合です。

- ①技能検定を従業員に計画的に受験させること。
（誰に、いつ、どの技能検定を）
- ②技能検定の経費（受験料等）を全額事業主負が負担すること。（業務指示の場合）
- ③技能検定の合格者に報奨金を支給すること。
（金額は自由に設定可）

5. 申請のおおよその流れ

- ①事業内職業能力開発計画の策定、職業能力開発推進者の選任
- ②報奨金制度案・実施計画書の作成
- ③報奨金制度案、適用計画届を役所へ提出
- ④役所認定後、報奨金制度就業規則の制定・届出、従業員への周知
- ⑤制度の適用（技能検定申込・受験、合格報奨金の支給）
- ⑥最低適用人数に適用してから6ヶ月経過した後、2カ月以内に支給申請

技能検定は、建設関係、窯業・土石関係、金属加工関係、一般機械器具関係、電気・精密機械器具関係、食料品関係、衣服・繊維製品関係、プラスチック製品関係、貴金属・装身具関係、印刷製本関係、その他ウェブデザインなど、全部で127職種あります。助成金を活用した社員教育を検討してはいかがでしょうか。

～～：お知らせ：社会保険料が変更になります～～

健康保険・厚生年金保険について、9月適用分から、算定により決定された標準報酬月額に従った保険料となります。また、厚生年金保険料率については、18.3%（労使折半）に上がっています。変更を忘れずに。翌月控除の会社は10月から変更です。

●TOPIX● 計画年休で有給取得率UP！

【1】有給消化率を上げて働きやすさアピール

過重労働が頻繁にメディアでも取り上げられているなか、従業員が働きやすい環境を整えることは、人材獲得にも有利に働きます。

特に若年層は、プライベートの時間を大切にする傾向があるので、休日数・残業時間等に敏感です。

今、有給消化率は、50%未満です。有給消化率80%など、数字で示せると、採用で会社のアピールポイントになります。有給消化率が高いということは、休みの取りやすい職場環境（体制、職場の雰囲気等）ができていているという証だからです。

とは、いっても、声をかけただけでは、自分だけ有給とるのは後ろめたかったり、遠慮があったり、と急に取得率が上がることは期待しにくいですね。

【2】計画年休の制度とは？

このような場合には、計画年休の制度（有給休暇の計画的付与）を、導入するのも一方法です。

従業員としては計画に従って、気兼ねなく有給が取得でき、会社としても人材確保や定着率向上、適度な休息による業務効率向上などにつながります。

有給休暇の計画的付与は、労使協定により、有給休暇日数の5日を超える部分を計画的に付与する制度です。

労使協定には、計画年休の日数や付与日等を定めていくことになります。労働基準監督署への届出は不要です。就業規則にもその旨を定めます。

【3】どのように計画的付与をするか

計画は、会社で一斉に有給休暇付与日を計画する以外にも、グループごとや個人ごとに付与日を計画することも可能です。

例えば、夏休み（公休日）の前後に計画年休をくっつけて1週間の休みにしたり、ゴールデンウィーク中の1、2日の出勤日を計画年休にして長期休みにしたり、部署ごとの閑散期にまとまった計画年休を付与したり、ということが考えられます。

【4】気を付けることは？

計画的付与日については、従業員の時季指定権（請求した日に付与される権利）と会社の時季変更権（従業員の請求日を変更する権利）は、ともに行使できません。労使協定で定めたとおりの日に付与する必要があります。

夏集後記

今年の夏は、特に8月は、なんだか、ずっと梅雨を引きづっているような、カラっとしない日が続きましたね。

先日、近所の老人ホームが主催する夏祭りに初めて行ってきました。櫓や出店、太鼓や打ち上げ花火もあって、小ぢんまりとはしていますが、なかなか本格的でした。職員さんたちがイベントや誘導、販売など、とても生き生き笑顔で働いているのが印象的で、おそらく地元の方への良い広報にもなっているのではないかと思います。花火は、途中で雷が光り始め、しばし雷と花火の饗宴。なかなか見ることでできない光景でした（危ないですが）。浴衣を着た娘は、傘もささず、スズ濡れを楽しんでいて、良い夏の思い出になりました。