



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

### 労働時間か否か、その判断について（準備行為）

労働時間とは「使用者の指揮命令下におかれ、使用者の明示・黙示の指示により業務に従事する時間」とされます。しかし、裁判実務においては、

#### ①義務付けの程度

(明示黙示の指示やマニュアル等に記載あり>事実上余儀なくされている>推奨程度>全くの任意)

#### ②職務性の程度

(業務そのもの>業務に密接に関連>業務にあまり関係ない)

というファクターを総合的に勘案して労働時間かどうか判断されています。今回は、始業時刻に接する準備行為について、このような観点からみていきます。準備行為では、着替えや点呼、朝礼、ミーティング等が問題になります。義務付けの程度について、始業前に行う明確な指示あり、始業前に行わな

いと注意される、始業前に行っていることを黙認している、皆やっている、というファクターは、労働時間とされるほうへ、逆に、始業前に行わなくても注意されない、始業前にやるなど注意している、始業前にやらないことも可能、やらない社員もいる、というファクターは、労働時間とされないほうへ導かれます。

例えば、着替えについて、更衣室があっても、会社内で着替える指示もなく、実際作業着で通勤する者も多いような場合には、会社で着替える者がいたとしても着替え時間は労働時間に当たりません。

また、職務性の程度について、業務に密接に関連しているといえない、例えば、入門から作業場所までの移動時間は、労働時間とはいえないということになります。(参照: ビジネスガイド9・10月号)



## Q&A その疑問にお答えします!

**Q. 当社では、パート社員については、個々の雇用契約書で労働条件を定めています。就業規則はありますが、正社員を対象としたものです。先日あるパート社員が、「就業規則にはパートは除く等の記述はないから、雇用契約書の内容以外は、就業規則が適用されるはず」と主張してきました。この主張は、正しいのでしょうか?**

**A. パート社員の主張は正しく、正社員の就業規則が適用される可能性が高くなります。**

パート社員は、賃金などの労働条件について、個別の雇用契約書等で定めているかと思えます。パート社員も、労働基準法等の労働諸法令の適用を全面的に受けますので、個別の雇用契約書に定めていないことについては、法令上決まりがある場合は、当然それに従うことになります。就業規則については、基本的にすべての従業員に対して適用されます。もし、パート社員について、正社員と異なる労働条件がある場合には、そのことを就業規則によって明示する必要があります。具体的には、就業規則中にパート社員に関する特別規定を作ったり、正社員の就業規則とは別にパート社員のみ適用される就業規則を別途作成しておく必要があります。正社員用の就業規則しかなく、前述のようなパート社員の就業規則や特別の規定、除外等が無い場合、パート社員にも正社員用の就業規則が適用されてしまいます。このような場合、パート社員の個別の雇用契約書で、正社員用の就業規則に定める労働条件に達しない労働条件を定めていたとしても、その部分は無効となるので、正社員用の就業規則の内容に従うことになります。例えば、慶弔の有給特別休暇、賞与、退職金の規定など、法以上の待遇を会社が就業規則に独自に定めている場合、パート社員との雇用契約書では、無しと定められていたとしても、正社員の就業規則に規定があれば、パート社員にも適用される可能性が高くなります。パート社員と正社員で労働条件が異なる場合には、別途パート社員用の就業規則の作成をしておくことをお勧めします。

## 助成金情報

### ～教育訓練休暇制度導入～

#### 1. 助成内容

自発的に教育訓練を受講する従業員（正社員）に対して、教育訓練休暇や勤務時間の短縮を行う制度を、就業規則に定めて、適用した場合に助成されます。

助成金額は、47.5万円（一定の場合60万円）です。

#### 2. 助成金の対象となる教育訓練休暇制度等とは？

助成金の対象となる教育訓練休暇制度は、従業員に事業主以外が行う教育訓練、各種検定、キャリアコンサルティングを受けるために必要な休暇や勤務時間の短縮措置を与える制度です。従業員の自発的な職業能力開発を受ける機会を確保するためのものであって、業務命令による場合は、対象外です。

#### 3. 助成対象となる制度の内容

助成対象となる教育訓練休暇制度は、下記内容を満たす必要があります。

- ①従業員が業務命令ではなく、自発的に受講する場合に教育訓練休暇（勤務時間の短縮措置）を付与する制度であること
- ②有給の場合は、5年間に5日以上、かつ1年間に5日以上の取得が可能であること  
（短時間勤務制度の場合は、40時間以上）  
※この有給の教育訓練休暇は、労働基準法による法定の年次有給休暇とは別に付与する必要があります。
- ③無給の場合は、5年間に10日以上、かつ1年間に10日以上の取得が可能であること  
（短時間勤務制度の場合は、80時間以上）

#### 4. 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教育訓練休暇制度案・実施計画書の作成
- ③教育訓練休暇制度案、適用計画届を役所へ提出
- ④役所認定後、教育訓練休暇制度を就業規則に規定・届出、従業員への周知
- ⑤制度の適用（教育訓練休暇を付与）
- ⑥下記5. 最低適用日数分適用してから6ヶ月経過した後、2カ月以内に支給申請

#### 5. 最低適用日数について

雇用保険の被保険者数に応じ、下記表のとおりです。

雇用する被保険者数	最低適用日数
50人以上	25日以上
40人以上50人未満	20日以上
30人以上40人未満	15日以上
20人以上30人未満	10日以上
20人未満	5日以上

#### ～～：お知らせ：最低賃金が変更になります～～

平成29年10月1日から最低賃金が変わります。  
神奈川県→956円(旧930円)、東京都→958円(旧932円)になりました。26円上昇しています。最低賃金割れになっていないか、確認しましょう。

## ●TOPIX●マタニティーハラスメント

### 【1】マタニティーハラスメントとは？

ハラスメントとは、嫌がらせやイジメ行為を指し、職場においては、上司や同僚の言動が本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせたり、傷つけたり、不利益を与えたりすることで、就業環境を害する行為が該当します。マタニティーハラスメントは、妊娠・出産等に関してこのような嫌がらせ行為等を行うことです。

### 【2】事業主に防止措置が義務づけられました！

マタニティーハラスメント（以下：マタハラ）に関しては、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産、育児・介護休業等に関する言動により、妊娠出産した女性労働者や育児・介護休業者等の就業環境を害することがないように防止措置を講ずることが、事業主に義務付けられています。以下、マタハラとされる具体例を挙げてみます。上司が、解雇その他の不利益扱いを示唆する場合は、1回の言動でも該当します。

### 【3】マタハラ類型「制度等利用の嫌がらせ型」

上司による「産休をとるなら辞めてもらう」発言、上司が「制度の利用を請求しないように」言う、制度利用の請求をしたところ、同僚が繰り返し又は継続的に「請求等を取り下げるよう」に言う、などが該当します。

### 【4】マタハラ類型「状態への嫌がらせ型」

妊娠等した女性労働者に対し、上司が「他の人を雇うので、早めに辞めてもらうしかない」と言う、妊娠した女性労働者に対し、上司又は同僚が「妊婦はいつ休むか分からないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっていて、就業する上で見過ごしできない程度の支障が生じる状況となっている、などが該当します。

### 【5】メンタル問題へ

最近では、ハラスメントを原因とする精神障害等（メンタル）での労災保険の認定件数が増え、社会的な問題として顕在化してきています。パワハラ等の行為自体だけでなく、その行為をきっかけにPTSDやうつ病など精神障害になり、労災認定されるパターンが増加しているのです。今後、訴訟等はワンセットで請求される可能性が高いです。この点からもハラスメントに関しては、早めに防止対策・社員教育をしましょう。

### \*\*\*編集後記\*\*\*

所属する人事部会で、毎回、会員が直面した具体的事例を検討する時間があります。今回は、パワハラ事件で和解金250万円を払った事例や不当解雇・未払い残業で、労働組合に駆け込まれ係争中の事例報告がありました。昔は、適当に流され、特に問題とならなかったことでも、今は、ネットで簡単に調べられる(玉石混合ですが…)ので、このような事例が増えてきていると本当に実感します。今後は、ますますコンプライアンスに従った経営が大事になってきますね。