

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

私傷病休職中の試し出勤制度について

休職とは、従業員について労務に従事させることが不能または不適當な事由が生じた場合に、使用者がその従業員に対し労働契約関係そのものは維持させながら労務への従事を免除することまたは禁止することをいいます。私傷病による欠勤は労務不提供であり、長期に及べば普通解雇事由になりますが、休職制度はこれを一定期間猶予するという性質を有します。この休職制度を設けるかどうかは会社の任意であり、制度設計についても、合理的な範囲で会社が定めることができます。

私傷病休職の場合、通常は休職期間中に傷病が治癒すれば、休職事由が消滅して復職となり、治癒せずに休職期間が満了すれば自然退職という制度にしているところが多いでしょう。正式な職場復帰決定の前に、試し出勤制度を設けることにより、復職の可否をある程度判断することができますし、復帰がよりスムーズに進む効果が考えられます。

どのような試し出勤制度を設けるかは会社で規定することになります。試し出勤制度を、休職期間と位置付けるならば、その期間は、指揮命令・管理はせず、したがって債務の本旨に従った労務の提供はないので賃金は発生せず、労災（業務災害、通勤災害）の適用もないということになり、交通費の支給も基本的には不要です。あくまで、休職者の自由な意思によって会社に出勤し作業を行うものですから、会社側が一方的に指示をするようなことは避けなければなりません。

また、従業員が「復職」と勘違いして認識し、復職の有無について争いに発展することもあります。「試し出勤の実施期間は、休職期間に通算される」旨の規定を設け、復職ではないことを明らかにしておきましょう。そして、試し出勤は復職でないこと、その内容や取扱いについて、本人にも書面等で十分説明しておくことが重要です。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 産休や育休による休業を、賞与査定項目の「出勤率」算定の際に出勤扱いしないのは、問題ないでしょうか？

A. 有効性は、出勤率の低い従業員がある種の経済的利益を得られないという措置の合理性と当該従業員が受ける不利益の程度を総合衡量して判断されます。

賞与の算定については、年次有給休暇の出勤率「8割以上」の計算のように労災や産前産後による休業等を出勤と「みなす」（労基法39条8項）というような決まりはありません。従業員の出勤率低下防止等の観点から、出勤率の低い者について査定を低くする措置をとるのは合理性があります。他方で従業員の受ける不利益はその措置との関係で大小があります。ですので、その有効性は、措置の内容と不利益の程度を総合衡量して判断されます。判例では、賞与の支給要件として出勤率90%以上とし、産休及び育児勤務時間短縮分を欠勤扱いとした場合に、これを無効としたものがあります。ただし、この判例では、90%未満であれば賞与が一切支給されず産休等を取った場合はそれだけで支給されない可能性が高い、年間収入に占める賞与比重が相当大きい、ということが重視されての判断になっています。例えば、これが、出勤率が80%未満のときは、S A B C Dの5段階評価（標準B）で、S A上位2段階評価はつけないという措置ならば、標準Bの可能性もあるので、ただちに無効とされるほど不利益は大きなものではないと考えられます。産休や育休のような法の権利に基づく不就労の取扱は、「権利行使を抑制し、ひいては権利を保障した趣旨を実質的に失わせない」という視点で設計しましょう。

助成金情報

～両立支援等助成金「育児休業等支援コース」～

中小企業事業主が、従業員に育児休業を取得させる場合の助成金として、両立支援等助成金「育児休業等支援コース」があります。このコースでは、①育休取得時、②職場復帰時、③代替要員確保、の3パターンで助成金の支給が行われます。

助成額は、①と②が28.5万円、③が47.5万円、職場復帰を支援すると19万円が加算、対象者が有期契約者の場合には、9.5万円が加算されます。

1企業につき2人まで（有期契約者、無期雇用者各1名ずつ）まで支給されます。

下記がそれぞれの主な要件です。

①育休取得時

- 1) 対象者と面談を行い、結果を記録する
- 2) 「育休復帰支援プラン」を作成する
- 3) プランに基づき産休開始前までに引き継ぎを行う
- 4) 3ヵ月以上の育児休業を取得させる

②職場復帰時

- 5) 育休中に、職場の情報や資料の提供を行う
- 6) 職場復帰前と後に、面談を実施し、記録する
- 7) 原職に復帰させ、6ヶ月継続雇用する

③代替要員確保時

- 8) 就業規則に育児休業後は、原職に復帰する旨を規定する
- 9) 3ヵ月以上の育休取得、代替要員を確保する
- 10) 原職復帰後、さらに6ヶ月以上継続就業する

他に「育児・介護休業法」の「育児休業制度」及び「育児短時間勤務制度」について、就業規則に定めていること、「次世代育成支援対策推進法」に規定する一般事業主行動計画を策定・届出すること、またこの計画を公表し、従業員に周知させる措置を講じていることが必要になります。

健康診断の実施等の義務について

長時間労働が問題視され、従業員の健康管理がますます重要になっていますので、「健康診断」の義務について、簡単におさらいしたいと思います。会社は、1年以内ごとに1回、定期的に健康診断を行わなければなりません。対象者は、基本的に健康保険に加入している方になります。実施費用については、会社に負担義務があり、その時間の賃金も払うことが望ましいとされています。結果については、健康診断個人票を作成し、5年間の保存義務があります。異常の所見がある場合、当該従業員の健康保持に必要な措置について、3ヵ月以内に医師等に意見を聴いて、個人票に記載する必要があります。また、その意見を勘案して必要ならば、就業場所の変更や作業の転換等の措置を講じる義務があります。健康診断結果は本人に通知し、50人以上の会社は定期健康診断結果報告書を監督署に提出する義務があります。

●法知識● パートタイム労働法

【1】差別的取扱いは、禁止されている

パートタイム労働法では、短時間労働者について、適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等が求められています。特に「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」については、賃金の決定方法をはじめ、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他のすべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由として差別的に取り扱うことを禁止しています。

【2】通常の労働者と同視すべき短時間労働者は？ 次の2要件を満たす者をいいます。

- ①職務の内容が通常の労働者と同一であること。
- ②全雇用期間を通じて人材活用の仕組みや運用が通常の労働者と同一であること。

【3】「職務内容が同一」とは？

「職務の内容」とは、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」をいいます。具体的には、

- ①業務の種類（職種）が同一
- ②業務のうち中核的業務が実質的に同一
- ③責任の程度が著しく異なる

であれば職務内容は同一と判断されます。完全に同一でなく、「実質的に同一」「著しく異なっていない」を基準にしていることに注意が必要です。

【4】「全雇用期間を通じて人材活用の仕組みや運用が通常の労働者と同一」とは？

「全雇用期間を通じて人材活用の仕組みや運用が通常の労働者と同一」とは、職務の内容及び配置が通常の労働者の職務の内容および配置の範囲と同一の範囲内で変更されることを見込まれることをいいます。具体的には、

- ①転勤の有無
- ②転勤の範囲が実質的に同じ
- ③職務内容の変更と配置の変更の有無
- ④職務内容の変更と配置の変更の範囲が実質的に同じ

であれば、この要件を満たすことになります。

【5】パートと正社員の違いを明確に

同一労働同一賃金の流れもあり、近時裁判例が多くなってきて、法改正も予定されています。不合理な待遇差は解消するようにし、待遇差がある場合には、パートと正社員の位置づけを明確にし、職責や配置等の違いがあり、それに基づく待遇差であるとし、しっかり説明できるようにしておきましょう。

行集後記

師走ですね。小心者の私は、早め早めで仕事はするようにしているのですが、年内にやるべきことがちゃんと終わるか、この時期はなんだかいつもソワソワして過ごしている気がします。今年も、いろいろなご縁で支えていただいて、開業2年目を無事終えることができました。ありがとうございます。心から尊敬できるお客様に恵まれて、いつも様々な気づきをいただいています。自分の仕事に活かして、より良いサービス品質にすることで、お返しできますよう、来年も精進してまいります。よいお年をお迎えくださいませ。