

小柳人事労務サポート 事務所便り

2018.01



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、
労災・健康保険の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

顧客対応等のために所定労働時間外に携帯電話を所持させる場合の対応

急なトラブル等の顧客対応のために、従業員に携帯電話を持たせ、所定労働時間外や休日でも必要に応じて対応できるよう、常に連絡が取れるようにしているようなケースが、システムエンジニア（SE）や営業等の職種の従業員についてよく見受けられます。この時間について一定の拘束があることから、労働時間にあたるか？、何かしらの措置をとる必要があるか？、が問題となります。

まず、労働時間にあたるか？ですが、この場合、労働時間と取り扱う必要はないと考えます。いわゆる手待時間の労働時間性が認められた判例として、ビル警備員の仮眠時間があります。この場合、警報等に対し直ちに対応することや、一定場所での仮眠が義務付けられ、拘束がかなり強いといえます。対して、携帯電話を持たせているような場合、場所の限定はなく、どこにいて何をしても自由ですので、拘束の度合いはかなり低いといえるからです。携帯電話の不所持について制裁の対象になる、呼び

出される頻度が異様に高い等、拘束が強い場合には、手待時間とされる場合も出てくるかもしれませんが、呼び出しが月2～3回程度なら特に労働時間として取り扱う必要はないでしょう。

労働時間ではないとしても、一定の拘束性があることから、何かしらの措置、携帯電話所持手当などといった手当を支給することも考えられます。しかし、軽率に支払うことは労働時間性を認めているからと解釈されることにもなりますので、この点は注意が必要です。携帯電話を身辺から離さないのが常識とされるような職種であれば、ことさら義務付けなければならないものでもないでしょう。義務付けを強めれば強めるほど、労働時間性が認められる可能性は高くなりますので、手当の支給というような方法ではなく、例えば、実際にトラブル処理にあたった時間の割増率を高く設定するなど、従業員が不満なくトラブル処理に応ずるような方法をとるようなことも考えられます。（参照：新・労働法実務相談）



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 競合会社からヘッドハンティングしてきたため、試用期間中の賃金を当社の生え抜き社員より高めに設定した中途採用社員がいますが、期待していたほどの成果を発揮していません。そこで、本採用にあたって試用期間中より賃金を減額することは可能でしょうか？

A. 試用期間は、正社員契約の一部と解されています。本採用時に賃金の減額することは、一度合意した契約した内容の変更になるので、当該従業員がこれに同意しない限りできません。

試用期間については、これを独立の雇用契約ととらえず、期間の定めのない正社員の契約の一部とするのが判例実務になっています。そうすると試用期間満了後、本採用時に賃金の変更をすることは、同一の契約の途中で労働条件を変更することにほかなりません。契約法の一般原則から、一度合意した契約内容の変更をすることは、当該従業員がこれに同意しない限りできません。試用期間の代わりに6カ月の有期契約を締結し、本人の適性を判断後期間の定めのない雇用契約を締結するという方法を採用することもあります。この契約期間については、試用期間と解した判例がありますので、この方法を採用しても、同じ判断になる可能性があります。このような場合に対処するために、試用期間または入社後1～2年は、当人の処遇を決める等級を「仮格付け」として定め、その間の働きぶりをみて、ふさわしい等級に「本格付け」し、賃金水準を調整するという方法もあります。あらかじめこうした契約内容を結んでいれば、本格付け時の調整は可能でしょう。（参照：新・労働法実務相談）

助成金情報 ①

～職場定着支援助成金「雇用管理制度助成コース」～

職場定着支援助成金は、魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主に対して助成するものであり、魅力ある雇用創出を図ることにより、人材の確保・定着を目的としています。そのなかの一つである「雇用管理制度助成コース」では、雇用管理制度の導入などを通じて、従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して、助成するものです。

【1】助成対象となる制度

対象となる雇用管理制度は、次の5つです。

①評価・処遇制度

・評価・処遇制度、昇進・昇格基準、賃金制度、諸手当制度のいずれか

②研修制度

・カリキュラム内容や時間等を定めた職業訓練・研修制度

③健康づくり制度

・人間ドッグ、生活習慣病予防検診、腰痛健康診断のいずれか

④メンター制度

⑤短時間正社員制度（保育事業主のみ）

【2】助成金額

◆制度導入助成…10万円（各制度ごと）

◆目標達成助成…57万円（72万円の場合あり）

※目標達成助成は、離職率が、雇用保険被保険者人数により定められた、3～15%の低下目標以上に低下した場合に支給されます。

【3】支給手続きの流れ

①雇用管理制度整備計画の作成・認定

②雇用管理制度の導入・実施

③制度導入助成の支給申請

④目標達成助成の支給申請

助成金情報 ②

キャリアアップ助成金「正社員化コース」変更予定

だいぶ普及してきた、キャリアアップ助成金の「正社員化コース」ですが、今年4月から制度変更が予定されていると公表されました。要件が追加され、支給が厳しくなってきます。これまで支給実績がある会社でも、今までと同じようにやると、支給できなくなる場合がありますので、注意が必要です。

●追加変更された要件

①正規雇用へ転換した際、**転換前6か月と転換後6か月の賃金を比較して、5%以上増額**していること。

賃金には、賞与や諸手当を含みます。

（これまで、賃金の増加について要件は無し）

②有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で**雇用されていた期間が3年以下に限る**（これまで、雇用期間について要件は無し）

●Topix● 始まります！ 無期転換ルール

【1】無期転換ルールとは？

有期労働契約が、5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるというルールです。

【2】無期転換の要件は？

①同一の使用者との間で契約の更新回数が1回以上
②有期労働契約の通算期間が、5年を超えている
③現在の有期労働契約の期間満了日までに無期転換の申込をすることです。

無期転換は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日以降に開始した雇用契約から対象となりますので、1年ごとに契約更新している場合は、平成30年4月1日以降に無期転換申込権が発生します。平成30年4月1日～平成31年3月31日までの契約期間中に無期転換申込があった場合は、平成31年4月1日から無期労働契約に転換されます。

【3】無期転換の申込は、断れない

有期契約者に無期転換申込権が発生した契約期間中に、無期転換の申込があった場合には、使用者はその申込を承諾したものとみされます。つまり、断ることはできません。申込は有期契約者の権利であり、申込するかどうかは、有期契約者の自由になります。

【4】無期転換したら正社員になる？

無期転換は、有期契約が期間の定めのない契約になるだけであって、それ以外の労働条件（労働時間、賃金等）は原則同条件のままになります。ですので、無期転換＝正社員ではありません。無期転換したからといって、それだけで、正社員と同じ待遇（退職金や賞与の支給等）に変更する必要はありません。

【5】どのような対応が必要になる？

無期＝何歳になっても雇用し続けることになります。これを回避したいならば、無期転換者に対しても、定年の定めをする必要があります。高年齢者雇用確保措置の対象になりますので、定年を60歳に設定した場合には、65歳まで希望者全員を継続雇用する制度にする必要があります。また、無期になるに伴い、休職の制度を新たに設ける等、労働条件を変更する場合にも、規定を整備する必要があります。これを機に、有期契約者の積極的な活用を検討し、短時間や勤務地限定の正社員制度の導入等を進めるのもよいですね。

行集後記

年末年始は、九州へ帰省し、久しぶりに会う家族や友人たちと楽しく過ごしてきました。子供たちを連れて行った公園で、人生初の四つ葉のクローバーを発見し、初詣で引いたおみくじも大吉。あまり、縁は担がないほうですが、なんだか良い年になりそうだと、と新年からちょっとウキウキ気分です。今年は、これまで経験させていただいた中での気づきや、今後の課題になると感じるテーマについて、より深く掘り下げて勉強して、お役立ちできるようなサービスにつなげていきたいと考えています。本年もよろしくお願ひ申し上げます。