

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](mailto: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、採用支援、  
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、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

## 試用期間中の不適格性の判断

試用期間は、「当社の従業員として適格であるか否か」を判定する期間であり、勤務態度、能力、技能、性格等を見て、正社員として採用するか否かを決定する重要な期間といえます。本採用拒否は、一般の解雇よりも広く認められる傾向がありますが、どのような場合に認められているのか、判例を見てみましょう。勤務成績不良については、内規で試用期間中の出勤率が90%満たない、三回以上無断欠勤した場合などに継続雇用しないと定めていた場合に認めています。協調性の有無については、粗暴な放言や軽率な発言により同僚多数の反感を買う等非協調性を明らかに示す行為があった場合に認めています。経歴詐称は、信頼関係・誠実性という点で重要な要素とされており、特に幹部社員の場合には、加

味して認められています。業務不適格性については、広い裁量権が認められており、安全作業を甚だしい不注意により怠ったミキサー車の運転手、勤務態度や接客態度が悪く上司の注意にも改めようとしない給油員の場合に認められています。

また、試用期間中は、「適格性の判定期間」であるとともに「教育期間」でもあるとされており、本採用を拒否する場合にも、その期間中どのように教育し、指導したかも問題となります。「よく教えましたが、とても無理です!」という場合でないと本採用拒否の正当性が成り立たないとされます。教育によって矯正しうる言動を、何ら矯正することなく放置して、それをとらえて本採用拒否することは許されなかった判例があります。



## Q&A その疑問にお答えします!

**Q.当社社員は、会議や朝礼で発言が全くなく、普段の業務中で意見を求めても出てきません。私としては、上下関係にとらわれず、もっと自由活発に発言するような風通しの良い組織にしたいと思います。どうすればいいでしょうか?**

**A. 組織や風土改革は、下の者から自発的に行われることはまずありません。もし、部下にそれらを期待しているとしたら、その考え方を改めてください。組織の中での上司の影響力は相当に大きく、部下は上司の一挙手一投足の言動を必ず見えています。「上下関係なく、自由活発に発言しやすい」という言動を上司自身が体現することが、改革の第一歩です。**

上下関係がある以上、基本的に部下は発言を自ずと抑えるものと思ってください。上司が「言いたいことがあったら、自由に発言してもいいよ」としつつこく言い続けられない限り、部下の発言が自発的に増えることはありません。そして、しつつこく言い続けていたとしても、一度でも部下の発言に対して、「そんなこと? 何を言ってる? 分かってないなあ…」というような否定的な態度や表情を見せると、それだけで部下はまたもとに戻ってまいります。上司本人が思っている以上に、部下に対する上司の影響力は、はるかに大きいのです。

「ものが自由に言い合える組織」「風通しの良い風土」作りは、上司がやらなければならないことであり、上司の力量が問われます。上司が強い意志を持って組織風土改革を行うことを公言し、実際に上下関係なく自由活発に発言することを絶対に否定せずに、その言動を認め奨励することを続けていくことが、部下の意識と言動を変えることにつながります。部下は上司の本気度を常に見ています。上司が少しでも手を抜いたり、言動が違ったりすると、それはすぐに見抜かれてしまうし、見逃しません。また、発言・意見をすること自体、勇気が必要で、ハードルが高いものです。促し、機会、期間等を与えて、少しずつ慣れさせていく教育も欠かせません。

## 助成金情報

### 人材開発支援助成金～特定訓練コース～

#### 1. 助成内容

雇用者に対して職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等が助成されます。

#### 2. 特定訓練コースとは？

労働生産性の向上に資するなど、訓練効果が高い訓練を実施する事業主に対して助成することにより、企業内における人材育成を促進することを目的としており、一般訓練コースよりも、助成額が高く設定されています。

特定訓練コースとなる訓練は、若年人材育成訓練（雇用後5年以内かつ35歳未満の若年労働者を対象）、グローバル人材育成訓練（海外関連の業務に関する訓練を対象）、熟練技能育成・承継訓練（①熟練技能者の指導力強化のための訓練、②熟練技能者による技能承継のための訓練、③認定職業訓練）などがあります。1コースの訓練時間は、10時間以上であることが必要です。

また、OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練として、特定分野認定実習併用職業訓練（製造業、建設業、情報通信業で、15歳以上45歳未満が対象）、認定実習型職業訓練（15歳以上45歳未満が対象）、中高年齢者雇用型訓練（45歳以上で、直近2年間に継続して正規雇用されたことがない方が対象）などもあります。

#### 3. 特定訓練コースの助成額

①賃金助成 1時間あたり760円

②経費助成 費用の45%

限度額：訓練時間10～100時間未満	15万円
（経費）訓練時間100～200時間未満	30万円
訓練時間200時間以上	50万円

なお、生産性向上要件（訓練開始日の会計年度の前年度と3年度前を比較して、生産性が6%以上伸びていること）を満たすと、賃金助成が1時間あたり200円、経費助成が15%、増額支給になります。

#### 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
- ②職業能力開発推進者の選任・届出
- ③年間職業能力開発計画の作成・労働局へ提出  
（訓練開始日から起算して1か月前までに）
- ④年間職業能力開発計画に基づき、対象者に訓練を実施する
- ⑤支給申請  
（訓練終了日の翌日から起算して2か月以内に）

#### ～～::お知らせ: 社会保険料の変更～

定時決定により、10月控除分から健康保険料・厚生年金保険料が変更になります。ただし、今年は、昨年まで毎年行われていた厚生年金保険料の料率変更がなくなりましたので、等級が昨年と変わらない方や今年9月までに等級が変更になっている方は、保険料変更の対象外になります。

## ●Topix● 時間外労働等の管理

2020年4月から、働き方改革で、罰則付き残業時間の上限規制が適用されます。この規制に対応するため、時間外労働等が従業員の判断に任せきりで長時間残業が発生している、やる人やらない人が完全に別れ不均衡が生じている等、会社としての管理がなされていない状況を改善したいとの経営者からのご依頼も増えてきました。

まず、労働契約では、労務提供は従業員の義務とされ、使用者が従業員に指揮命令し、従業員が使用者に労務提供します。労務提供は、従業員の権利ではありません。同じく、そもそも時間外労働や休日労働は従業員の権利ではありません。実態として、命令ではなく任意に時間外労働等を従業員が行っている場合には、これを放置するのではなく、会社で労働時間数管理をしつつ、改善・指導していくのが本筋です。

しかしながら、実際の職場において、上司による時間外労働等の命令が発生していることは多くなく、従業員が自分の判断で時間外労働を行い、これを事後に使用者である上司が承認するというパターンが多いように思います。

このような自己申告制で問題となりうるのは、恒常的な長時間労働が存在し、使用者がこれを認識しながら、は認識すべきであったのに、これを放置した、または適切な措置を講じなかったという、事前の予防的な措置がなされていたか、ということ です。

これからは、この上限規制が適用になる時期を見据えて、会社のルール作りや仕組みの変更、運用を検討し、実施していく準備期間です。そもそも時間外労働等は従業員の権利ではなく、不必要な時間外労働等はさせないという大原則のもと、労働時間管理を従業員任せにせず、適正な残業時間管理のために、上司が業務を把握し、真に必要なときに必要な時間だけ残業命令・申請させる的確な判断力を養い、不必要な業務の削減・業務割り変更・生産性向上のための機器導入など、適切な措置を講じていきましょう。

#### \* 編集後記 \*

先日、「町工場の全社員が残業ゼロで年収600万円以上もらえる理由」というセミナーに行ってきました。中小企業家同友会、同郷の大先輩である講師の方は、マスコミでも多々取り上げられ、セミナーで全国を飛び回っていらっしゃいます。ずっと気になっていたのですが、ようやく参加することができました。働き方改革を先取りするような取り組みを数々実践していらっしゃって、ご自身がいろいろな事例から学び、実践し、やってダメなら元に戻るの精神で、ここまで築いてこられ、さらに週休3日制導入へのチャレンジまでされているとのことでした。本では読んでいたものの、お話を直に聞いて、学び多き時間でした。