

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、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

## 就業規則の効力（法令等との関係）

就業規則とは、労働条件や労働者が遵守すべき服  
務規律を定めて書面化したものです。多くの従業員  
が就労する事業場では、働き方や待遇等に関する統  
一的なルールが必要なため、常時 10 人以上の従業員  
を使用する場合に、作成が義務付けられています。

この就業規則と、労働基準法などの法令、労働協  
約（労働組合と使用者が団体交渉をした結果、労働  
条件その他について合意した結果を書面にしたもの）、  
個別の労働契約との効力関係はどのようにな  
っているのでしょうか。

効力においては、法令が最も優先され、法令＞労  
働協約＞就業規則＞労働契約の順になります。下位  
の定めが上位の定めに抵触する場合には、上位の定  
めが優先的に適用されることになります。

この点、労働基準法 92 条 1 項に、「就業規則は、  
法令又は……労働協約に反してはならない」と定め  
てあります。例えば、労働基準法により法定休日割  
増賃金率は 3 割 5 分以上と定められているところ、  
就業規則で 2 割 5 分と定めても、労働基準法が優先  
され、この規定した部分は無効になります。同じよ  
うに、就業規則は、労働協約で定められた内容に反  
してはならないことになります。

個々の労働契約との関係では、就業規則を下回る  
労働条件を定める労働契約は無効であり、この場合  
において、無効になった部分は就業規則で定める基  
準による（引き上げる）ことになります。ただし、  
個々の労働契約で就業規則を上回る特約があった場  
合には、特約が優先されることになります。



## Q&A その疑問にお答えします

**Q. 中小事業の経営者等も労災保険に加入することができるかと聞きました。制度等について詳しく知りたいです。**

**A. 中小事業主等の特別加入制度というものがあります。労働保険事務組合を通して加入することができ、これによ  
って一般の労働者と同様の保険給付が受けられることとなります。**

労災保険（労働者災害補償保険）は、その名のとおおり、労働者を対象としており、会社の経営者や役員等は  
対象外です。しかし、中小企業の実態においては、経営者も現場に出て一般の労働者と同様の業務を行うこと  
も多く、同じような業務災害、通勤災害を被る可能性があります。そこでこのような場合に労災保険へ任意に  
加入することを認めており、これが中小事業主等の特別加入の制度になります。特別加入が認められる事業の  
規模は、業種により、下記のとおりになります。

業種	常時使用する労働者数
①金融業、保険業、不動産業、小売業	50 人以下
②卸売業、サービス業	100 人以下
③上記①②以外の事業（原則）	300 人以下

特別加入するためには次の要件を満たすことが必要です。①労働者について労災保険の保険関係が成立して  
いること、②事務処理を労働保険事務組合に委託していること、③その事業に従事する者全員を包括して加入  
すること、④事業主が（労働保険事務組合を通じて）申請し、政府の承認を受けること、です。特別加入する  
ことにより、一般の労働者と同じ業務を行っていてケガ等をした場合には、治療費や休業補償給付等が支給さ  
れます。通勤災害制度も適用となります。保険料については、給付基礎日額（1 日休業した場合に支給される  
額）を 3,500～25,000 円の範囲から選択し、この額に 365 日及びを事業の保険料率を掛けて計算します。例え  
ば、小売業で、給付基礎日額 10,000 円を選択した場合、 $10,000 \text{円} \times 365 \times 3/1000$ （小売業の保険料率）＝  
10,950 円（年間保険料）になります。別途、事務組合に支払う手数料が年間 16,800 円かかります。

## 助成金情報

### ～人材開発支援助成金 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。

若年労働者・技能承継・グローバル人材等の訓練は、「特定訓練」とされ、助成額が高くなっています。特定訓練は10時間以上、一般訓練は20時間以上の訓練時間が必要となります。

#### 2. 助成額

助成額は、下記の表になります。( )内は、後述する「生産性要件」を満たす場合の金額です。

対象	賃金助成	経費助成
特定訓練	760円(960円)/時間	45%(60%)
一般訓練	380円(480円)/時間	30%(45%)

#### 3. 生産性要件

特定訓練の場合、「計画年度と3年度後」を、一般訓練の場合、「直近の会計年度と3年度前」を比較して6%以上伸びている場合に要件を満たします。特定訓練の場合には、3年後に増額部分を申請していくことになります。

#### 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

#### 採用情報～応募者は休日や残業時間を見ている！～

昨年度のハローワーク横浜のフルタイム求人(77,096件)の分析結果が公表されていました。これによると、年間休日が115日以上だと、紹介率が25.1%→97.3%に上昇、週休二日制だと、紹介率が22.2%→88.5%へ上昇、時間外労働30時間未満だと紹介率が44.9%→57.9%へ上昇、との結果が出ていました。応募者が、休日数を重視し、長時間労働を避ける傾向が表れています。

採用難が続いている場合には、この機会に思い切って労働条件の見直しを検討してもよいかと思えます。

年間休日数115日は、土日祝を休みにする、又は土日以外に年末年始、夏季休暇、GW等で11日休みにする、と達成できるイメージです。

長時間労働については、中小企業にも2020年4月から適用になる残業時間上限規制へ向けての対策としても必要となりますので、業務の見直し・効率化、機器の導入、ダラダラ残業・ムダな残業の削除等、早めに取り組んで、残業時間を減らし、採用にもつなげられるとよいですね。

#### ●●年末年始休業期間のお知らせ●●

**休業期間：12月28日(金)～1月6日(日)**

お客様には大変ご不便をお掛けしますが、何卒よろしくお願い申し上げます。

#### ●Topix● 復帰に向けた試し出勤等

精神疾患等で休業している者に対して、企業の支援措置として、職場復帰に向けての試し出勤等が行われることがあります。試し出勤等は、法に定めがあるわけではなく、各企業の制度に基づいて行われています。試し出勤については、その間の賃金や労務の取扱、病気の悪化等も考えられ、トラブルになりがちですので、明確にルール化しておくをお勧めします。

その際に、明確化すべき事項としては、下記の事項が挙げられます。①休職期間継続の有無(試し出勤をもって復職と認めるのか、休職期間継続中の措置として認めるのか)、②労務提供義務の有無(労務提供を求めるのかどうか。特にその対象者に何らかの作業をさせる場合に、それが使用者の指揮命令として行うのか、本人の希望で行われるのかを明確にしておく)、③賃金等の支払いの有無(職場に慣れるという目的で行われる試し出勤で賃金を支払わない場合でも、交通費程度支給することがある。何らかの金銭を支払う場合には、名目・額を明確にしておく)、④出勤時間帯や社内滞在場所の特定(他の社員に迷惑をかけるためにも社内滞在場所・時間を明確にしておく)、⑤体調不良時の申告義務と産業医との面談に応じる義務の明確化(試し出勤といえども使用者には安全配慮義務がある。試し出勤によって体調が悪化した、ということにならないよう、体調に不調をきたしたときは、直ちに申し出ること。また、会社が必要と判断した時は産業医と面談してその指示に従うことを伝える。健康状態によっては試し出勤を中止し、休職に戻すことも事前に明確にしておく)、⑥関係諸規則の適用の確認(労務を提供しない試し出勤でも、労働者として、また会社の施設を利用する者として遵守すべきセキュリティ等について適用があることを確認しておく)。

ルールを定めた上で、本人の申請により、本人、主治医、会社とその産業医等で、具体的な適用を決定し、実施するようにしましょう。

#### \*編集後記\*

1年間お付き合いいただきまして、誠にありがとうございました。今年もお客様と様々な課題に取り組むなかで、多くの学びや貴重な経験をさせていただき、自分の中でかけがえのない糧にすることができました。重ね重ねお礼申し上げます。この仕事を始めて6年になりますが、ようやく、自分がどのようなサービスを提供していきたいのか、という方向性が見えてきたように思います。お客様の身近な伴走者として、常に一歩先を見て、必要なタイミングで必要なサポートをお届けし、少しでもお役立ちできますよう研鑽を積んでいく所存です。来年もどうぞよろしくお願い申し上げます。