

— 御社の永続する企業づくりをサポートします —

# 社会保険 労務士法人 九州人事マネジメントニュース

発行所 社会保険 九州人事マネジメント  
労務士法人  
〒802-0001  
北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号  
KMMビル404号  
TEL 093 - 513 - 8800  
FAX 093 - 513 - 8802  
E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com  
ホームページアドレス <http://sr-kyusyujinji.com>

発行人 代表社員 三原 靖

## — 業 務 案 内 —

- 人事・賃金制度構築コンサルティング  
等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理  
就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務  
社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務  
あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援  
求人募集・採用適性検査 (CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金  
各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修  
階層別研修・考課者研修・目標設定研修・面接研修他

## TOPIC1

# 勤務間インターバル制度で 長時間労働を抑制

## TOPIC2

# 「プラスワン休暇」で 働き方・休み方を変えてみる

2018 5  
May

平成30年5月号

表紙の写真：筍

孟宗竹の地下茎は節ごとに根と芽があり、春先に芽が地面に顔を出した物を収穫する。掘った直後からえぐみが増え、香りが弱まるので極力早いうちに先端を斜めに切り、米ぬかや米のどぎ汁で茹でておく。若竹煮、土佐煮、筍ご飯、吸い物、焼き物、木の芽和えなどに使う。撮影：賀輪 徹

**制度** 終業時間から始業時間まで一定時間を確保

# 勤務間インターバル制度を導入して 過重労働の防止や長時間労働を抑制

たとえ前日に残業をしても翌日の出勤時間を遅らせることで、  
休息に必要な時間を確保する勤務間インターバル制度。  
助成金の対象にもなっている、その制度のポイントを紹介します。

## 勤

勤務間インターバル制度とは、前日の仕事の終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定時間の休息を確保しようとするものです。労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康的な生活を送ることができ、ワーク・ライフ・バランスを実現するために有効な制度といえます。

「働き方改革関連法案」の柱の一つでもあります。

## EUでは11時間の インターバル

勤務間インターバル制度はすでに欧州連合(EU)で採用されており、2000年に改訂されたEU労働時間指令に基づき、24時間につき最低連続11時間の休息時間を付与することが義務付けられています。つまり、前日の仕事が終わってから翌日の仕事が始まるまで、労働と労働の間に休息時間として11時間空けなければなりません。

我が国の場合、一般的な会社であれば、たとえば【図1】のように、始業9時00分、終業18時00分というように、始業および終業の時刻を画的に定めています。し

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2018.5 May

● 5/1  
メーデー

毎年5月1日に世界各国で行われる労働者の祭典。起源は、1886年5月1日にアメリカの労働者が行ったゼネラル・ストライキ。その後、1890年に第1回国際メーデーが各国で開催されました。日本では1920年5月2日に第1回メーデーが東京・上野公園で開かれました。

● 5/31  
世界禁煙デー

1989年に世界保健機関(WHO)が5月31日を世界禁煙デーに定め、現在、厚生労働省ではこの日から1週間を「禁煙週間」としています。飲食店での受動喫煙対策として全面禁煙が議論となっていますが、昨年の禁煙週間でも、受動喫煙防止の普及啓発の取り組みが実施されています。

たがって、変形労働時間制の適用を受ける場合でなければ、前日に残業があっても翌日の始業時刻には出社しなればならず、残業が長引けば長引くほど、労働者の生活時間や睡眠時間は少なくなってしまう。

深夜24時まで残業すれば、その日の業務終了時刻から翌日の始業時刻まで9時間しかありません。しかも、仮に通勤に往復2時間か

かるとすれば、自宅で過ごせるのは7時間。休息や睡眠が不十分のまま、翌日の仕事をする事になり、心身に疲労が蓄積し、健康を害することにもなりかねません。

勤務間インターバル制度が導入されれば、休息時間を何時間と定めるかにもよりますが、深夜まで残業しても、その翌日はインターバル時間分として出社時刻を遅らせることができ、残業で疲れた体

を癒し、睡眠も十分にとれる計算になります。

平成29年「就労条件総合調査」(厚生労働省、常用労働者30人以上の企業が対象)によれば、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者が「ほとんどど全員」または「全員」と答えた企業の割合は71・6%。また、勤務間インターバル制度を「導入している」企業は1・4%、「導入を予定または検討している」企業が5・1%という結果でした。

## 勤務間インターバル制度の設計のポイント

勤務間インターバル制度を導入するにあたっては、まず次の3点を検討しなければなりません。

- ① インターバル時間を何時間とするか。
- ② インターバル時間が翌日の始業時刻に食い込んだ場合、その日の始業時刻および終業時刻をそのままずらすだけで1日の所定労働時間を働くのか、またはその日の始業時刻のみを繰り下げて終業時刻は変更せず、翌日の

労働時間を短くするのか。

- ③ 始業時刻の繰り下げを行って終業時刻を変更しない場合には、勤務間インターバル適用の翌日の労働時間は短くなるので、その場合、その分の賃金を控除するのか。

たとえば【図2】は、1日8時間労働制、始業9時00分、終業18時00分、途中休憩1時間の会社で勤務間インターバル11時間制を導入した例です。

前日24時00分まで残業した場合、18時00分以降22時00分までの残業は2割5分の割増賃金が発生します。また、22時00分以降24時00分までは深夜残業で5割増の割増賃金が発生します。しかし、勤務間インターバル制度により、翌日の始業時刻を繰り下げ、11時00分を出社時刻とした場合には、終業時刻の繰り下げがなければ終業18時00分。休憩1時間を除くと実労働時間は6時間となります。

ここで注意しておきたいのが、9時00分から11時00分までの2時間分の賃金を控除するかどうかです。

かです。

控除しなければ、前日の割増賃金を支払ったうえで、さらに就労しない時間分に対して通常賃金を支払うこととなります。これでは、前日に残業した方が得という考え方もあります。ちなみに、EU労働時間指令では控除できません。

## 導入すれば

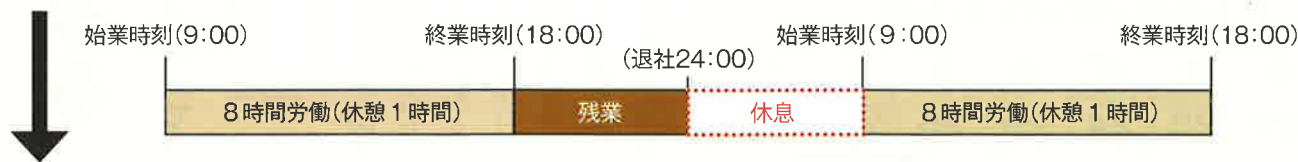
## 助成金の対象にも

政府は、勤務間インターバル制度を導入する企業に対して助成金(時間外労働等改善助成金※・勤務間インターバル導入コース)を支給し、普及・促進を図っています。

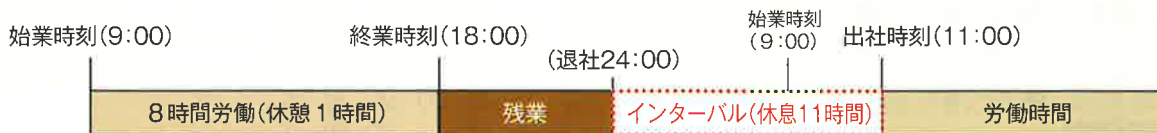
事業主が事業実施計画において、指定したすべての事業場において、休憩時間が「9時間以上11時間未満」または「11時間以上」の勤務間インターバル制度の導入に取り組んだ場合に、事業の実施に要した経費の一部を成果目標の達成状況に応じて、最大50万円が支給されます。

※時間外労働等改善助成金=平成30年度から職場意識改善助成金を改称・拡充。5ページも参照ください

【図1】これまでの勤務形態例



【図2】勤務間インターバル制度導入例



## 年次有給休暇を計画的に付与することなどで労使が協議

# 「プラスワン休暇」で働き方・休み方を変えてみる

厚生労働省では、働き方や休み方を変えるため、有給休暇の活用などによる「プラスワン休暇」の取得を奨励しています。今年度からは「キッズウィーク」も創設されるなど、長期連続休暇の取得促進の動きも始まっています。

## 我

が国の年次有給休暇の取得率は、49・4%（厚生労働省調査）と5割を下回っています。「世界30カ国の有給休暇・

国際比較調査2017」（エクスペディア調査）では最下位です。しかも、休暇のとり方について聞いてみると、「短い休暇を複数回」と回答した人が約6割と、世界でもっとも多く、長期連続休暇の取得が少ないことがわかりました。有給休暇の取得にまだ罪悪感をもつ日本人にとって、長い休暇をとることはハードルが高いようです。そんななか、厚生労働省では現在、働き方や休み方を変える第一歩として「プラスワン休暇」の取得を奨励しています。

たとえば、土曜、日曜が公休の会社であれば年次有給休暇を1日加えて3連休にするような休み方

を年間で何週かつくる。もしくは土曜および日曜の公休の直前または直後に飛び石の祝日などがあれば、その間の労働日を年次有給休暇の取得日とする「ブリッジ（橋渡し）休暇」など。つまり、この「プラスワン休暇」を導入することで連続休暇の実現を図ろうとするものです。

### 事業場で一斉に休むか 班ごとや個別に休むか

「プラスワン休暇」を導入するには、年次有給休暇の計画的付与制度を活用します。労使協定を締結して、年次有給休暇のうちの5日を超える部分の日数については取得日を計画的付与の対象とし、取得日を労使で協議決定します。

取得方法には、次の3つの方式があります。①一斉付与（全従業員に対して同一の日に取得する）、

②班別交替付与（部門別など一定グループごとに取得する）、③個別付与方式（個人別に取得する）です。

①は製造業など操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場での活用が有効で、②や③は流通、サービス業など、定休日を増やすことが難しい業種の事業場での活用が有効でしょう。

ところで政府の働き方改革の一環として、平成30年度から「キッズウィーク」が創設されました。これは、小中学校（子ども）の夏休みなどの長期休暇の一部の日数を、同日数でほかの時期に移動させることで、働く親の有給休暇（連休）の取得促進を図るものです。また、この連休を地域ごとに分散させることにより連休の平準化と観光産

業の活性化を図ることも狙いです。導入するか否かは、各地方自治体によって判断され、まだ導入を検討する自治体は少ないものの、神奈川県横須賀市や香川県丸亀市などでは協議会がつけられ、導入に向けた検討が進められています。

平成30年の4月+5月のゴールデンウィークの例  
プラスワン休暇と計画年休で11連休を実現

日	月	火	水	木	金	土
22	23	24	25	26	27	28
					プラスワン休暇	
29	30	1	2	3	4	5
昭和の日	振替休日	計画年休		憲法記念日	みどりの日	こどもの日
6	7	8	9	10	11	12
	プラスワン休暇					

## 01

## キャリアアップ助成金が拡充 「正社員化コース」は上限人数が20人に

平成30年度から、厚生労働省のキャリアアップ助成金の拡充や変更が行われました。たとえば、有期契約労働者を正規雇用労働者に転換するなどした場合に助成を行う「正社員化コース」では、1年度1事業所あたりの申請支給上限人数が15人から20人に拡充。また、有期契約労働者に正規雇用労働者と共通の賃金規定などを適用した場合に助成する「賃金規定等共通化コース」が新設されました。このコースでは、中小企業の場合、対象労働者1人あたり2万円が助成されます。

## 02

## 4月1日から障害者法定雇用率が引き上げ 対象事業主は従業員45.5人以上に

すべての事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務がありますが、平成30年4月1日から、この法定雇用率が変わり、民間企業では、2.2%に引き上げられました。あわせて、対象となる事業主の範囲が従業員50人以上から45.5人以上に変更。対象者は毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに届出する必要があります。これまで対象外だった事業主でも、対象となる可能性があり、注意が必要です（さらに平成33年4月までに法定雇用率0.1%引き上げ予定）。

ことば

## がんサイバー

【がんさばいばー】

がんを克服したり、治療中の人などを指していわれる言葉。今や医療の進歩により、がんの治療後の暮らしをどう生きるかが課題に。内閣府の世論調査(平成26年)では、日本の社会はがんと診断されたら「働き続けられる環境だと思わない」と答えた人が約66%。ですが、その割合は前回調査よりも低下しています。

## 03

## 平成30年度から職場意識改善助成金が改称 時間外労働等改善助成金として拡充

職場意識改善助成金が時間外労働等改善助成金と名称が変更され、内容の拡充が行われました。なかでも、とくに拡充されたのが「時間外労働上限設定コース」です。時間外労働の上限を月45時間・年360時間以下に設定した場合、助成額が上限150万円に増額。また、週休2日制を導入した場合の措置を新設。その度合いに応じて上限額が加算され、たとえば4週あたり4日休日を増やした場合には、最大100万円の助成を受けることができます。上限は合計200万円まで。

## 04

## 公正取引委員会の有識者検討会が発表 フリーランスを独禁法で保護へ

公正取引委員会の有識者検討会は2月、企業と雇用契約を結ばずに働くイラストレーターや技術者、スポーツ選手などのフリーランス人材が独占禁止法の保護対象となりうるとの見解を示しました。フリーランス人材は業務委託契約などの形で企業から仕事を請け負うため労働基準法などの労働法の適用がなく、働く環境が不安定になりがちで、不利な取引条件の押しつけや人材囲い込みを是正する必要があります。この独禁法の労働分野への適用は、将来の働き方の多様化に備えたものといえます。

## 05

## 男女間格差を示すジェンダーギャップ指数 日本は144カ国中114位

世界経済フォーラムが昨年、男女平等の度合いを示した「ジェンダーギャップ指数2017」を公表しました。これは、男女間の格差を経済、教育、政治、保健の4つの分野から分析したもので、日本は世界144カ国中114位(前年は111位)で過去最低の結果でした。ちなみに上位にランクインしている(男女間格差が少ない)国は、1位がアイスランド、2位がノルウェー、3位がフィンランド。主要先進国ではフランスが11位、ドイツ12位、アメリカ49位などの結果になっています。

# 「平成27年度人口動態職業・産業別統計」の結果を厚生労働省が発表 働く女性の出産や結婚が5年前より大きく増加

5年に一度行われる「人口動態職業・産業別統計」の結果がこの3月に発表されました。ここでは、出生や婚姻における就業状態との関連について紹介します。

## 有職の母の子の割合がアップ

平成27年度の調査結果によれば、1年間の嫡出出生数は、有職の父を有する子が92万4472人（全体の約94・3％）で、無職の父を有する子が1万1461人（同1・2％）。一方、有職の母を有する子は42万5110人（同42・4％）で、無職は53万6758人（同53・5％）でした。母親の場合、有職と無職の割合はほぼ半々ですが、前回調査（平成22年度）と比べると、有職の母が11・4ポイント上昇しています。

つまり、働く女性が出産する割合が増えたわけですが、この5年間で女性の社会進出がさらに進んだといえるのかもしれませんが。

また、出生順位別に見ると有職

の母を有する子は、第2子、第3子となるにつれて割合が低下しています。第1子の父母の平均年齢は、5年前から微増し、父が32・8歳（前回32・0歳）、母が30・7歳（同30・0歳）でした。第1子の父母の職業状態・職業別の平均年齢は下表を参照ください。

1年間の婚姻（同居時）についても同様に見てみると、有職の妻が47万8906人（全体の75・2％）と、やはり前回調査から5・7ポイント上昇しています。そのため、夫妻ともに有職の割合も、73・8％と前回調査から5・9ポイント上昇し、反対に、夫が有職で妻が無職という割合は低下しています。ちなみに、離婚についても、妻が有職の場合の割合が63・6％で前回よりも6・8ポイント上昇する結果になっています。

【表】 父母の就業状態・職業別にみた出生順位第1子の父母の平均年齢 (歳)

父あるいは母の就業状態・職業	平成27年度		平成22年度	
	父	母	父	母
総数	32.8	30.7	32.0	30.0
就業者総数（有職）	32.8	31.5	32.0	30.9
管理職	37.6	33.8	36.8	33.2
専門・技術職	33.4	31.5	32.7	31.0
事務職	33.7	32.3	33.2	31.7
販売職	32.9	31.0	32.0	30.3
サービス職	32.3	30.3	31.0	29.8
保安職	30.9	29.4	30.3	29.1
農林漁業職	32.4	31.5	31.2	30.1
生産工程職	31.5	29.5	30.6	29.0
運送・機械運転職	33.1	31.0	32.0	30.3
建設・採掘職	30.5	31.6	30.4	31.0
運搬・清掃・包装等職	32.1	30.4	30.8	29.8
無職	31.0	29.9	30.3	29.4

# 労務の お悩み相談室 Q&A

## 今月の相談 試用期間中の新入社員を解雇したい

**Q** 今年度は、応募者も少なく新規採用に苦戦しましたが、なんとか新入社員を数名採用でき、現在は3ヵ月間の試用期間中です。しかし、新入社員のなかに1名、遅刻が目立ち、自己主張も強い者がいて、同僚とのチームワークが取れず、苦情も出ています。せっかく採用したのに残念ですが、まだ試用期間中ですので、解雇を検討しています。問題はあるでしょうか。

**A** 採用はしたものの、仕事の覚えが悪かったり、遅刻・欠勤もあり勤務態度が悪かったり、ほかの従業員との協調性がなかったりと、人は実際に働いてもらわなければわからないというのが実情です。しかし、いったん採用すると、そうした理由であっても安易に解雇することはできません。試用期間中だからといって、安易に解雇すると「不当解雇だ!」と訴えられることも珍しくありません。

試用期間とは、採用した労働者の人物や能力、勤務態度などについて、従業員としての適性を評価して本採用するかどうかを決める期間です。法律的には「解雇権留保付労働契約」といい、使用者の解雇権が本採用後よりも広い範囲で認められる期間です。試用期間の長さは、就業規則に基づきますが、その定めがないときでも、労働契約締結時に設ける場合には「3ヵ月」や「6ヵ月」くらいが妥当なところですよ。

試用期間中の解雇理由で多いのが、ほかの従業員との協調性がないことや、上司や先輩からの業務命令に対して反抗的であること、遅刻が多いなどといった勤務態度不良などです。

「採用面接時での受け答えは真面目そうで、勤

怠不良、協調性欠如は想定できなかった」など、採用当初は把握することが難しいような事実を、試用期間中の勤務状態によって知るに至った場合で、労働契約の解雇権を行使することが客観的にも相当であると認められる場合にのみ、解雇が認められます。

したがって、こうした理由での解雇が会社にとって有効となるには、悪しき点について、そのつど、注意して改善を求め、または必要な教育をしたかどうかが問われます。試用期間とは、教育指導期間でもあるのです。

こうしたプロセスを経ずして、30日分の解雇予告手当を支払えば解雇できるというものではありません。解雇が有効か無効かという問題と必要な解雇手続きをしたかどうかは別の問題なのです。

労働者を解雇するにあたっては、それが懲戒解雇の事由に該当しない限り、解雇（普通解雇）の手続きとして、30日以上解雇予告手当を支払うか、または30日前に予告しなければなりません（併用も可）。なお、採用して就労初日から起算して14日以内の解雇については、こうした手続きは不要となります。

### 今月のポイント

**解雇するには、試用期間中に改善要求や必要な教育を行ったかが問われます**