

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

- Q1. ボーナス査定、従業員の納得ポイントは？
- Q2. 従業員が研修や教育訓練を受講する場合、この時間は労働時間になりますか？
- Q3. 退職予定者の賞与を減額する旨を就業規則に定めてもよいですか？
- Q4. 4月から求人募集を行う予定です。何か注意点等ありますか？
- Q5. 「子の看護休暇」と「育児休業」との違いがよく分からないのですが？

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

Q1. ボーナス査定、従業員の納得ポイントは？

A. 支給額決定方法が明確、会社業績に見合っている、など

総合人材サービスを手掛けるエン・ジャパン株式会社が「冬のボーナスと評価の納得度」に関する調査結果を発表しました。

ボーナス支給額の評価に「納得している」「やや納得している」と回答した割合が24%なのに対して、「あまり納得していない」「納得していない」の合計は54%と、半数以上がボーナス査定に納得していないという結果になっています。

「納得している・やや納得している」と回答した人が挙げた理由は「支給額決定方法が明確」が36%で最多、次いで「会社業績に見合っている(30%)」「成果が適正に評価されている(23%)」となっています。

また、転職にあたっては81%の人が賞与を重視すると回答しています。

賞与は気にせず年収で考える、賞与より月収を重視するといった回答もありますが、人材採用・確保の上で賞与は無視できないポイントの一つと言えます。

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/20646.html>

(望月)

Q2. 従業員が研修や教育訓練を受講する場合、この時間は労働時間になりますか？

A. 会社が研修等への参加を指示・強制しておらず、従業員本人が任意に参加したものについては労働時間に該当しません。

ただし、不参加によって昇給や賞与額に関わるなど不利益な取り扱いを受けたり、業務に支障をきたすなど事実上参加を強制されている場合は労働時間となります。後々トラブルにならないよう、受講しようとする研修等を労働時間とするか予め労使間で取り扱いを明確にし確認しておくといでしょう。

■厚生労働省「労働時間の考え方」

https://www.mhlw.go.jp/content/000556972.pdf?fbclid=IwAR2kCVvY_k90LVMw8ZwbkJN4UoIAAZj7AGMtBjFzisukdVRBn6vtV0JFoO0

(市川)

Q3. 退職予定者の賞与を減額する旨を就業規則に定めてもよいですか？

A. 減額幅の限度はありますが、退職予定者の賞与額に差を設けること自体は不合理ではありません。

賞与の役割は一般的に

1. 賃金の後払い
2. 会社への貢献に対する功労褒賞
3. 収益分配
4. 将来への動機付け

が挙げられており、支給する賞与のうち、「将来への動機付け」の役割の部分と解釈できる程度を限度に減額幅を決定されるのが妥当です。

また、年俸制の分割回数を増やして賞与としている場合は「賃金の後払い」の役割と見なされ、減額自体が不合理とされることがあります。

(杉田)

Q4. 4月から求人募集を行う予定です。何か注意点等ありますか？

A. 求人募集の際に明示する労働条件について、「受動喫煙防止措置」の明示が今年4月より追加されます。

会社が求人募集を行うときは、契約期間や就業場所、給与額等一定の労働条件を明示することが職業安定法で義務付けられています。

この職業安定法上明示しなければならない労働条件について、今年の4月から「受動喫煙対策防止措置（就業場所においてどのような受動喫煙対策を講じているか）」が明示事項として新たに追加されます。

以下に明示の例を挙げます。

- ・オフィス内全面禁煙
- ・オフィス内原則禁煙（喫煙室あり）
- ・ビル内全面禁煙（オフィス内喫煙室あり）等

まだ4月まで期間がありますので、義務化される前にオフィス内やビル内での喫煙可能な有無（喫煙可能である場合は喫煙場所）の把握や就業規則等で喫煙に関するルールを明確化しておきましょう。

なお、内定後等に本人に渡す雇用契約書（または労働条件通知書）には今回の防止措置について明示する義務はありません。

参考 URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000494163.pdf>

（岩瀬）

Q5. 「子の看護休暇」と「育児休業」との違いがよく分からないのですが？

A. 子の看護休暇は、子の怪我や病気の世話等を行うため、一時的に休める制度です。

「育児休業」は子を養育するために原則として子が1歳になるまでの期間長期休業する制度であるのに対し、「子の看護休暇」は子が小学校就学の始期に達するまでの間に負傷や疾病にかかった子の世話や、予防接種、健康診断のために1年間につき5日（2人以上の場合は10日）休暇を取得できる制度です。

育児休業は休業が長期に渡るため、一定の要件を満たせば雇用保険から「育児休業給付金」を受給できますが、子の看護休暇には給付金等の制度はありません。

「介護休業」と「介護休暇」も同様に、「介護休業」は2週間以上にわたり常時介護が必要な家族のためにまとまった期間(通算93日まで)、「介護休暇」は通院の付添等、長期間に渡らない場合に取得するものです。
介護休暇を取得できる日数は、子の看護休暇と同じです。

なお、子の看護休暇、介護休暇とも半日単位で取得することも可能ですが、令和3年1月1日からは時間単位でも取得できるようになります。

その他の改正点は下記のとおりです。

- ・現状では所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できないが、取得可能になる。
- ・時間単位での取得が困難な業務に従事する労働者は、労使協定で除外することが可能。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000582033.pdf>

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで
社会保険労務士山口事務所
執筆:望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣、市川英美、杉田志妍
〒150-0002
東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5階
TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192
Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>
Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
