

---

山口事務所発：人事労務レポート速報版 vol.158（2021年12月15日）

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. 子の看護休暇、看護に含まれるのはどのようなケース？
- Q2. 4月入社予定の新入社員に入社前研修を行っていますが、賃金を支給すべきですか？支給する場合、入社後の給与で時給を算定すべきですか？
- Q3. 年俸制を採用し、残業代を含めて金額を設定したいが、注意すべき点はありますか？
- Q4. テレワーク下におけるハラスメント行為にはどのようなものがありますか？
- Q5. 風邪で休んだ社員が、翌日になって休んだ日を有給にしてほしいと申出てきたのですが、認めなくてははいけませんか？

■ 社会保険労務士法人山口事務所： <<https://www.ys-office.co.jp/>>

---

---

Q1. 子の看護休暇、看護に含まれるのはどのようなケース？

---

A. 看病や病院への付き添いの他、健康診断の受診などが含まれます。

子の看護休暇は子どもの看護のために年次有給休暇とは別に利用できる休暇制度で、日雇い労働者等一部の適用除外要件に該当する場合を除いてすべての労働者が取得できます（子一人につき年5日間）。

看護休暇の対象となる「看護」とは、怪我や病気をした子を看病したり病院へ付き添ったりすることの他、予防接種や健康診断の受診といった病気予防のために必要な世話も含まれます。また怪我や病気の程度に特段の制限はありません。

なお今年1月から一日単位での取得の他、始業時刻から連続して、または業務途中から終業時刻まで連続して時間単位で取得出来るようになりました。

(望月)

---

Q2. 4月入社予定の新入社員に入社前研修を行っていますが、賃金を支給すべきですか？支給する場合、入社後の給与で時給を算定すべきですか？

---

A. 教育研修に参加することについて、出席の強制、制裁等の不利益取り扱いによる出席の実質的強制がなく、自由参加のもので労働とみなされない状況であれば賃金を支給する必要はないと考えられます。

逆に、出席を強制していたり、入社後業務に従事させるにあたって必要な知識・技能を習得する教育訓練を行おうとした場合や、受講の有無によって入社後配属が優遇される場合等では、この研修の時間は労働時間であるとして賃金を支給する必要があります。（昭26.1.20基収2875号 昭63.3.14基発150号）ただし、入社後の給与で時給を算定する必要まではなく、特別な契約がない限り最低賃金を超えていれば法令上問題ありません。

(杉田)

---

Q3. 年俸制を採用し、残業代を含めて金額を設定したいが、注意すべき点はありますか？

---

A. 年俸額の通知の仕方として、基本給部分と残業代部分の金額を明確に区別する必要があります。

年俸制を採用した場合でも労働基準法の割増賃金のルールは適用されるため、残業をさせた時には年俸額とは別に残業代が発生します。「残業分も含めて年俸額を設定している」としている会社もありますが、年俸額の中で基本給部分と固定残業代部分が明確に区別されていないと、残業代が含まれているという前提そのものが否定され、年俸額全体をベースに未払い残業代を別途計算して支給することが求められるリスクがあります。

労働条件通知書にて、年俸額のうち、基本部分と固定残業代部分の内訳をきちんと明示し、実際の労働時間に基づく残業代が固定残業代部分を超過する場合には、その差額を適切に支払うようにしましょう。

また、気をつけたいのが賞与の取り扱いです。賞与は、一般的には「1か月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当し、残業代の基礎となる賃金から除外されることとなりますが、賞与の支給額が「年俸 800 万円の 16 分の 4」のようにあらかじめ確定している場合は基礎賃金から除くことができず、その賞与分も残業代の計算に含めることに注意が必要です。

(巻下)

---

Q4. テレワーク下におけるハラスメント行為にはどのようなものがありますか？

---

A. プライベートへの干渉や、過剰な業務報告を求めること、特定の労働者をオンライン会議に呼ばない等の行為が考えられます。

基本的にはテレワーク下のハラスメントもパワハラ・セクハラ等の枠組み内でとらえることができ、パワハラにおいては、精神的攻撃、人間関係からの切り離し、個の侵害等の下記 URL の 6 つのタイプの延長にないか、セクハラにおいては、性的な言動等により従業員の労働条件に関して不利益を与えることや、就業環境を害する行為の延長にないかで考えます。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/pawahara-six-types/>

ただ、テレワークの特徴として、職場意識が薄くなることや、テレワーク下での勤務の状況が見えにくいこと、コミュニケーションが限定的になる傾向があることから、以下のような行為がハラスメントに該当する可能性があります。

- ・オンライン上での化粧や服装、体型に関する指摘、私生活への干渉
- ・仕事の進捗を逐一確認するため、カメラを常に接続することを求める監視するような行為や過剰な業務報告を求める行為
- ・テレワーク中はいつでもチャット等で応対することができるため、その延長で業務に必要なに関わらず二人だけのオンライン面談やチャットを求める行為
- ・業務上必要であるにも関わらず特定の社員に対して故意に情報共有をしなかったり、オンライン会議に呼ばないような隔離する行為

・チャット上での執拗な注意、叱責 等

ハラスメント行為を行わないために、在宅時でも職場としての緊張感を保ち、仕事とプライベートとの境界を意識すること、テレワーク下ではコミュニケーションの距離感が図りにくいことの意識を全員が持つこと、進捗状況の報告方法を含めテレワーク中のルール作りを行うこと等が必要になると考えます。

(濱)

---

Q5. 風邪で休んだ社員が、翌日になって休んだ日を有給にしてほしいと申し出てきたのですが、認めなくてはいいませんか？

---

A. 認めるか否かは会社の自由ですが、認める場合はルールを明確にしましょう。

年次有給休暇は、原則として労働者が事前に時季を指定して請求するものとなります。一般的には就業規則にて数日～1週間前までに請求するように規定されていることが多いと思いますが、労働日の単位となる1日は午前0時から24時までとなっており、会社が時季変更権を行使する時間も考えると、少なくとも前日の所定労働時間内に請求されたものは有給休暇を与える必要があるでしょう。

当日体調不良等により急に欠勤せざるを得ないこととなった場合に、その日を後づけで有給休暇に振り替えてあげることが可能です。その場合は人によって対応が変わり不公平な取り扱いになったり、本人が有給休暇に振り替えられることを知らなかったということがないように、「やむを得ない理由に限る」「何日まで振り替えられるか」「無断欠勤は振替不可」等のルールを明確にして周知しましょう。

(例1) やむを得ない理由により欠勤した場合、下記すべての条件を満たした場合は年次有給休暇に振り替えることができる。

- ・始業時間前に電話またはメールにて有給休暇の申出を行うこと
- ・会社が業務に支障がないと認めた場合

(例2) 欠勤を事後に有給休暇に振り替える場合は、欠勤明け3日以内に申出を行い、会社があらかじめ申請できない正当な理由があったと認めた場合に限り、年5日まで振り替えることができる。ただし、無断欠勤の場合は認めない。

会社には年に5日の有給休暇を取得させる義務もありますので、一定のルールに従って認めてあげてもよいでしょう。なお、年次有給休暇は原則として本人からの請求に基づいて取得するものです。良かれと思っても会社が本人の同意なく勝手に有給休暇に振り替えることはできませんのでご注意ください。

(佐藤)

---

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所