

ウィズwithだより

2016
年
2
月
No.
23



もうすぐ、梅そして桜の季節です

社会保険労務士法人ウィズ 〒924-0805 石川県白山市若宮 3-26

メール srwith-net@po.hitwave.or.jp HP <http://srwith.jp/> 障害年金 <http://shogai-suppo.com/>

【業務センターから】

年度末・初の定例業務の円滑な推進にご協力を！

3月から7月の前半まで、毎年恒例の多くの業務が集中します。皆さんの事業所でも、年度末及び年度初めの業務で多忙になると思いますので、早め早めの対応をお願いします。各業務の要点を以下にまとめましたので、早め早めの作業ができるように、ご協力下さい。

- ① 新年度用の**時間外労働協定・1年変形労働協定の更新**を年度末までに行う必要があります。担当社労士と相談し、適切な時間外勤務の運用を確認の上で、協定届を作成します。
- ② 年度末で**退職予定**されている方についての情報(氏名と退職日)を早めに送って下さい。退職届は後でも可。
- ③ 同様に、**新年度採用予定者**についての情報(氏名・採用日・予定給与・基礎年金番号)も早めに送って下さい。年度初は、早く準備しておかないと、健康保険証の交付が遅れます。可能な範囲で、マイナンバーの連絡もいただきたいです。
- ④ **労働保険の年度更新**の準備の為に、3月分の給与が支払われたら、至急、給与データを送って下さい。なお、年度当初より、給与計算業務を受託している事業所は不要です。

★ **今年度より、各事業所の実状にあった新入社員研修も積極的に受託して行きます。詳細は、お問い合わせ下さい。**

【労働相談センターから】

職場のトラブル対処法

※ 実際にあった事案をベースに一定の脚色を行っています。
具体的に活用する場合は、必ず、ご相談下さい。

退職時の年次有給休暇の請求について

年度末の3/31で退職したいとの申し出があり、会社としては代替要員の採用に時間がかかるので困っていたところ、年次有給休暇が40日未消化で残っているので、2/3から有休で休むと、2/2に申し出があった。これでは引き継ぎもしないことになるかと説得したが、引き継ぐことはないと言ってしまった。こんなことが認められるのか。

- ① この種の相談は非常に多くあります。前提として、有休を日頃から取れる状況にあったか否かで、対処は大きく異なります。そもそも、労働基準法は、自由度の高いものとして年次有給休暇を定めています。使用者側に認められるのは、制限の多い**時季変更権の行使**だけです。
- ② 有休を日頃から取れる状況にあったとして、有休に係わる労働者の請求を何でも認めなければならぬかということ、必ずしも、そうではありません。例えば、上記の質問事例では、「引き継ぐことはない」と労働者は述べていますが、引継事項が皆無ということは、まず考えられません。有休を取得して、もう出勤してこないということは、引き継ぎを行わないと意思表示していることを意味しています。就業規則に引継に関する定めがあれば、当然に、就業規則の定めは労働契約の定めと同じですから、**労働契約違反(=債務不履行)**ということになります。労働者に対しては、必要な引き継ぎを行った上で、有休を取得するように要請することになります。しかしながら、要請にこたえず、引き継ぎを行わないということになると、**就業規則の服務規律違反**という問題が生じ、個別労働紛争ということになります。
- ③ 会社としては、紛争拡大の選択をするか、冷静に考えることとなります。こじらせるといのであれば、**時季変更権の行使という業務命令**を出して、懲戒処分(労働者の対応如何では解雇…解雇されたら有休は使えない)へ突き進むという事例はよくあります。しかし、賢いやり方ではないと思います。
- ④ ウィズがお勧めするのは、理を尽くして最低限の引継を行ってもらって、**残余の有休は買い上げる**という方法です。辞めたいという人をとどめていても、良いことはないと思います。在籍期間が短くなれば、社会保険料の負担も少なくて済みます。又、買い上げた分は退職所得となりますので、税金もほとんど掛りません。そこで、相手と減額を交渉することも是です。不労働のだから、休業手当と同率の**60%以上が適切**と思います。そうすれば、早期の転職も可能となります。籍がある限り、転職はできません。
- ⑤ 一方、有休が取れない状況や取得を認めないという運用をしていた場合は、適切な対処策は有りません。場合によっては、労働基準監督署の介入という事態もあり得ます。

2016年度の助成金の最大のポイントはキャリアアップ関連です。

先月号では、2016年度へ向けての助成金強化の方向性を提案させていただきました。それは、国が雇用環境の改善や非正規対策として、雇用保険の6兆円の積立金にも支えられて、2016年度多額の助成金給付枠の拡大を図ろうとしていることへの対応を準備する必要を認めたからです。既に一部は、2015年度補正予算の形で、先行実施されています。

今月号では、先月号の雇用・障害者関連の助成金に

加えて、キャリアアップ関連の助成金のリストを掲載しています。来月号でお知らせする両立支援と共に、助成金給付のメインに該当します。

キャリアアップ助成金は、**非正規雇用の増大という雇用を巡る状況の改善と、3年後に控えた有期雇用労働者の無期契約転換への準備**という大きな課題遂行の役割を担っています。従って、受給の前提として、雇用に係わる大幅な制度整備が必要です。

助成金の名称		助成の対象となる措置	受給見込額	難易度
人材	キャリア形成促進助成金	雇用する労働者に対して、必要な職業訓練を実施する。	受講費用の1/3～1/2 講習時間 400円～800円/時間	高難度
人材	キャリアアップ助成金 (正規雇用等転換コース) 【2016.2 制度改訂】	有期契約労働者等を正規雇用等へ転換又は直接雇用する。	①有期→正規: 1人当り 60万円 ②有期→無期: 1人当り 30万円 ③無期→正規: 1人当り 30万円 (派遣労働者を正規雇用する場合は30万円加算) (母子・父子加算あり)	中程度 (規程整備を伴うと高難度) 対象により異なる
人材	キャリアアップ助成金 (多様な正社員コース) 【2016.2 制度改訂】	有期契約労働者等を多様な正社員(勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員等)への転換や雇い入れる。	①有期→多様な正社員: 1人当り 40万円 ②無期→多様な正社員: 1人当り 10万円 ③多様な正社員→正規: 1人当り 20万円 ④正規→短時間正社員又は短時間正社員の新規雇用: 1人当り 20万円 (派遣労働者を多様な正社員で雇用する場合は15万円加算) (母子・父子加算あり) (①②は、勤務地限定・職務限定正社員制度新設の場合10万円加算)	中程度 (規程整備を伴うと高難度) 対象により異なる
人材	キャリアアップ助成金 (健康管理)	有期契約労働者等に健康診断制度を導入する。	1事業所当たり1回 40万円	中程度
人材	キャリアアップ助成金 (短時間労働者の週所定労働時間延長、25→30h)	短時間労働者の所定労働時間を、社会保険加入ができるように延長する。	支給対象者1人当たり 30万円	中程度
人材	企業内人材育成推進助成金 (職業能力評価制度)	教育訓練・職業能力評価・キャリアコンサルティング等の制度を導入・実施する。	1事業所当り 50万円 1人当り 5万円(10人まで)	超高度

★ 最近の助成金の特徴として、要件の整備に多くのことが求められ、受給に至る迄の期間も延びる傾向があり、来年度以降も、より複雑化して行くことが見込まれます。そういう状況を踏まえて、助成金に係わる報酬についてお願いと変更があります。

従来の一律の形の着手金と成功報酬について、今後は、**難易度と業務期間の長短によるランクに応じて、増減**させます。例えば、難易度の高い企業内人材育成推進助成金は引き上げますが、申請頻度の高い雇用開発助成金等は、報酬率を引き下げます。又、付帯業務として生ずる就業規則・諸規程の策定(わずかな部分修正・追加を除く)については、**追加業務として請求せず、成功報酬に一定率を加算**します。