**事務所便り**

都城市八幡町1－17

経営・労務管理　立山事務所

℡0986-21-1813 Fax0986-21-1812

**28**年**8月号**

**～　お盆休みのお知らせ　～**

暑中お見舞い申し上げます。皆様方におかれましては益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。  
猛暑の折から、くれぐれもご自愛くださいますよう、お祈り申し上げます。

さて、誠に勝手ながら**８月１１日（木曜日）～８月１６日（火曜日）**まで休業させていただきます。

ご迷惑おかけいたしますが、何卒ご理解の程宜しくお願い致します。

**≪視点≫振替休日と代休について**

業務スケジュールや年間カレンダーを作成しても、繁忙期や突発的な業務の都合によって所定休日に出勤しなければならない場合があると思います。この場合には従業員の方には「振休」や「代休」と呼ばれる休日を事前又は事後にとって休んでもらうわけですが、この「振替休日」と「代休」は労働基準法上全く別物となります。今回は、この２つの「法的な性質の違い」と「運用上の注意点」について考察していきます。

ちなみに、**今回の振替休日と代休について記載のある「休日」とは『法定休日』**を指しています。

※法定休日　…　法律で定められている１週間に１日与えなければならない休日で、労働をした場合には３割５分の割増賃金の支払いが必要。

**振替休日と代休**

【定義】

**振替休日**　…　休日を振り替える前に前もって振り返るべき日を特定して振り替える休日のこと

（例）日曜日が休日の場合に、前もって３日後の水曜日を休日として日曜日を労働日とする

**代　　休**　…　休日に労働を行った後にその代償としてその後の労働日を免除すること

（例）日曜日に労働をした後に、水曜日を代休として与える

【法的な性質の違い】

**振替休日**　…　振り替えられた休日は労働日となり、休日に労働したことにはならない

**代　　休**　…　休日労働した事実は消えないため、割り増し賃金の支払いが必要となる

以上を踏まえますと、あらかじめ休日労働をすることがわかっている場合には、後の休日も特定する振替休日を利用することが望ましいでしょう。ただし、振替休日を利用する場合にもいくつかの要件があります。

**振替休日の要件**

①就業規則に休日を振り替えることのできる旨の規定があること

②振替に当たっては、事前に、振替の対象となる休日と振替によって新たに休日となる日（振替休日）を指定すること

③振替休日は、最長でも４週間以内に与えること

　振替休日を利用する場合には、①のとおり制度として運用されている必要があり、**③にあるとおり最長でも４週間以内に与えること**が必要となります。また、**変形労働時間制によって労働時間の総枠が月毎に決まっている場合には、その枠内で振り替えることが必要**となります。

**10月より最低賃金が変更に**

本年10月～11月頃より、全国の最低賃金が変更されます。

各県の最低賃金の引き上げ額は下記の通りです。時給の方はもちろん、月給の方々についても、今一度最低賃金に準拠しているか否かのご確認をいただき、今秋からの改定の御準備をお願い致します。

平成 28 年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ランク | 都道府県 | 金額 |
| A | 千葉、東京、神奈川、愛知、大阪 | 25円 |
| B | 茨城、栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、 兵庫、広島 | 24円 |
| C | 北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、 岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡 | 22円 |
| D | 青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、徳島、愛媛、 高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄 | 21円 |

現在の宮崎県の最低賃金は、693円ですので、本年714円まで引き上げられることとなります。

給与計算時の基本給の改定や、それに伴う社会保険の月額変更手続きのご対応にも注意が必要です。

**―　注目の助成金**

**職場定着支援助成金（個別企業助成コース）の要件が変更に**

　概要

　　雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入などを通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成します。

　変更点

　　これまでは業種に制限があり、重点分野関連事業主と呼ばれる業種のみが対象でした。

　重点分野関連事業主とは、次の①～③のすべてに該当する事業主です。

1. 健康・環境・農林漁業の分野等の事業（別表１）を営む事業主であること
2. 雇用管理に取り組み、労働者からの相談に応じる「雇用管理責任者」を選任し、そ

の旨を周知していること

1. 計画の初日の前日から起算して６か月前の日から支給申請書の提出日までの期間において、事業主都合で解雇（勧奨等退職を含む）をしていない事業主であること

受給額

○制度導入助成（1制度につき10万円）　　　○目標達成助成（60万円）

申請の流れ

　　○雇用管理制度整備計画の作成・提出⇒計画に基づく制度の導入⇒雇用管理制度の実施

　　⇒制度導入助成の支給申請（計画期間終了後2月以内）

⇒目標達成助成の支給申請（計画期間終了から12ヶ月を経過した後、2か月以内に申請）

**お問い合わせは当事務所まで！**