

ホームページにて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

30年3月号

年次有給休暇について Part2

本年1月号にて年次有給休暇の基礎について取り上げましたが、今回はより発展した内容として、よく労使間で問題となる事例を紹介致します。労働者が有休取得を請求する時季が、有休とする日の直前である場合など会社にとって負担が大きくなる場面が想定されますので、その対応策も紹介致します。

有休の時季指定権・時季変更権について

1月号の事務所便りにおいて時季指定権・時季変更権について簡単に紹介しましたが、このうち時季変更権については多数のお問い合わせを頂いております。**時季変更権を適法に行使しなければ、労働者が時季指定した時点で会社は当然に有休休暇を与える義務が発生します**ので、如何なる場合に時季変更が可能なのかを正確に把握する必要があります。ここでのポイントは下記の2点です。

- ①指定された日の有休を承認しないことを示せば、他の日を指定することまでは求められない
 - ②事業の正常な運営を妨げる可能性があった、という理由でも時季変更権は適法となる。
- ⇒このことから、実際にその労働者の不在によって業務に支障が出たか否かは問題とはなりません。

ただし、店舗や部署への配置人数がもともとギリギリの人数で運営しているような場合、その部署の労働者は年休を全く取得できないこととなります。それでは適法であるとは言い難いため、代替要員の確保に努めるなどの配慮を事業所が行うことが必要となります。

退職時の有休消化について

もう1点、退職者が退職前に残っている有休をすべて消化して退職したいと申し出た場合に取得をさせるべきなのかというご相談も多数頂きます。この場合、**原則として労働者の請求通り有休を消化するほかありません。**

退職以前に有休を使用したことがない場合では、最大40日の有休が残っている可能性もあります。例えば従業員が1か月後に退職する旨の退職届を届け出たと同時に有休消化を申し出てくる場合は、残りの労働日すべてを有休として処理しなければならないケースもあります。突然の長期の有休の時季指定となり、会社にとっては対応が非常に厳しくなる可能性があります。退職時で無ければ、上記にご紹介したように適法に時季変更権を行使することが出来ますが、退職日を超えての有休の時季変更は法律上不可能となるため、有休消化に応じざるを得ません。このようなケースの対応方法は下記3点です。

- ①業務の引継ぎに必要な日数分、退職日をずらしてもらう
- ②労働者として引継ぎ業務を行う義務もある旨伝え、数日は引き継ぎのため出勤することを促す
- ③就業規則に業務引継ぎを義務として明記している場合には、就業規則に基づく制裁を行う

就業規則に基づく制裁については、10人未満の事業所は監督署への届出義務も無く労働者に十分な周知を行っていない場合も想定されるため、想定できるケースは少ないように思われます。

現実的には①もしくは②を労働者に打診し、他のスタッフや会社全体への負担が大きいため譲歩してもらうよう交渉をすることが重要となります。

退職後は有休の請求権はない！

前述の通り、退職の際に有給休暇の請求があった場合、指定のあった「退職日」までは法律に則って有給休暇を消化することが求められます。ただし、有給休暇は「勤務している従業員」固有の権利とされているため、退職後に労働者であった者から請求があった場合や、すべて消化した場合に退職日を過ぎてしまう場合などには退職日以後の分までを消化する法的な義務はありません。

介護保険料の料率が改定されます！

平成 30 年 3 月より社会保険料（健康保険料・介護保険料）が変更となります！

平成 30 年 3 月分の社会保険料について宮崎県では健康保険料率の変更はありません。健康保険料率が鹿児島では 10.11%（個人負担分 5.055%）となります。また、介護保険料は全国一律の 1.57%（個人負担分 0.785%）に変更となります。給与計算ご担当者の方はいくれぐれもご注意くださいようお願い申し上げます。

平成 30 年 4 月より労働保険の申告が始まります！

平成 29 年 4 月分～平成 30 年 3 月分の労働保険料の申告が近づいて参りました。当事務所の事務組合に加入されている事業所様におきましては、賃金台帳の準備等ご協力のほどよろしくお願いいたします。また、そうでない事業所様におきましても来年度の申告を見据え早めのご準備を推奨いたします。

— 注目の助成金

キャリアアップ助成金（正社員化コースの要件が追加されました！）

概要

有期契約労働者、無期契約の短時間労働者などを正規雇用労働者に転換、派遣労働者を直接雇用した場合に助成金を支給する正社員化コースに追加要件が加わりました。

追加された要件

転換前 6 箇月の賃金と、転換後 6 箇月の賃金を比較し、5%以上増額をしていることが要件となりました。

対象となる例) 転換前：月給 150,000 円 ⇒ 転換後：月給 157,500 円

ただし、月給だけで 5%増加していない場合であっても、転換後 6 箇月以内の賞与も含め 5%以上増加している場合には、本要件を満たすこととなります。

対象人数の拡充

1 事業所あたり、1 年度内に申請できる対象者の上限が、15 人⇒20 人へ変更となりました。

奨励金の支給額

1 事業所あたり 57 万円 < 72 万円 >

申請の流れ

- (1) キャリアアップ計画の提出
- (2) 都道府県労働局へ支給申請

お問い合わせは当事務所まで！

※当事務所 HP に関しまして、<https://tateyama-sr.com/> が諸事情により一時的にご利用できなくなっております。つきましては <https://tateyama-sr.net/> にアクセスください。