

事務所便り

都城市八幡町 1-17

経営・労務管理 立山事務所

TEL0986-21-1813 Fax0986-21-1812

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

30年8月号

※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）

【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（土曜日）～8月15日（水曜日）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。

都城国立医療センターで過労死認定・書類送検

都城労働基準監督署が、2016年国立病院機構・都城医療センターにおける過労自殺事件について労災認定し、同機構と上司を書類送検しました。今回特に問題だったのは、本人手書きの出勤簿上の記録では36協定にて提出している時間外労働の上限に収まっている記録となっていたにも関わらず、PC上からの記録によると、多いときで月150時間以上の時間外労働が認められた点です。3ヶ月合計では労使協定の上限の3倍を超える440時間にも及んでいたとも報道されています。実態とは異なる出勤簿となっていたことになりませんが、このようなことが決して起こらないよう、適正な労働時間の管理が必要です。

年次有給休暇の取得義務化が2019年4月スタート

年次有給休暇の取得について、年間5日の取得を事業主に義務付ける法律の施行時期が2019年、つまり来年4月からとなっております。現在、有効求人倍率も過去最高水準となるほどの人手不足が深刻化しているなかで有給取得率を上げることが非常に困難な状況での制度スタートとなります。厳しい状況ですが、すぐに準備に取り掛かる必要があります。

有休の付与のパターンは下記3つに類型されます。

①労働者の時季指定

- 原則通り労働者の請求により有休を取得
- 使用者には時季変更権あり（有休拒否は不能）

②計画的付与

- 付与日数のうち5日は労働者の時季指定分を残しておく必要あり
- 1年変形を採用している場合、年間カレンダーと一緒に作成すると効果的

③事業主が時季指定

- 今回の改正により新しく発生したパターン
- 5日消化の期限が迫った際に有効

<本制度の対策・注意点>

5日の有休を確実に消化するために特に有効な方法として②計画的付与、③事業主による時季指定が挙げられます。

1年変形協定を提出している事業所は、その年間カレンダーを作成する際に一緒に各人の5日の有休を割り振る方法が最も効果的です。計画的付与を採用しない場合は、次の付与日が来るまでに事業主側から時季を指定して有休取得させる必要があります。事業主側からの時季指定というのは従来なかった仕組みですので馴染みが薄く、なかなかすぐに実行することは難しいと思いますが(1)誰に(2)どの時期に(3)何日間取得させるのかを早い段階で決定しておかなければなりません。

なお、この規定には罰則が適用されるため、5日の取得を次の付与日まで取得出来なければ労働基準法違反として30万円以下の罰金となる可能性もありますので、その点も充分ご注意ください。

【速報】最低賃金が全国平均 26 円引き上げへ

厚生労働省の中央最低賃金審議会において、2018 年度の最低賃金を全国平均で 26 円引き上げることが決定されました。これで全国平均は 874 円となります。政府は全国平均 1000 円を目標と設定しており、年間約 3%での UP を維持する方針です。

宮崎県の最低賃金は現時点で 737 円となっていますので、763 円前後が予測されます。全国平均が 1000 円になるまで約 5 年前後を要しますが、この水準で上がり続けると宮崎県の最低賃金も 860 円前後まで上昇する見込みとなります。この上げ幅が今後も継続されることは中小企業にとって大きな痛手となります。

正社員の時給単価との逆転現象が起きる可能性もあります。現状最低賃金をパート・アルバイトスタッフへ適用している事業所につきましては、10 月以降に正社員の時給単価も併せてチェックを行い、会社全体のバランスを取り直す必要があります。大変厳しい強硬政策であることは間違いありませんが、数年後を見据えたうえでの対策を講じる必要があります。

— 注目の助成金

業務改善助成金

概要

中小企業・小規模事業者の生産性向上支援のため、生産性向上のための設備投資やサービスの利用などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

対象となる事業主

事業場内最低賃金が 1,000 円未満の中小企業・小規模事業者

支給要件

- ① 賃金引上計画を策定すること
- ② 事業所内最低賃金、設備投資の支払完了
 - (1) 事業所内最低賃金の引き上げ後の金額の支払を完了すること
 - (2) 生産性向上に資する機器・設備などを導入することにより業務改善を行い、その費用を支払うこと
- ③ 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がないこと

奨励金の支給額

事業場内最低賃金の引上げ額	助成率	引き上げる労働者数	助成の上限額	助成対象事業場
30 円以上	7 / 10 常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は 3 / 4 ↓ (※) 生産性要件を満たした場合には 3 / 4 常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は 4 / 5	1～3人	50 万円	事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場
		4～6人	70 万円	
		7人以上	100 万円	
40 円以上		1人以上	70 万円	事業場内最低賃金が800円以上1,000円未満の事業場

申請の流れ

- ①交付申請書を労働局へ提出⇒ ②設備・機器の導入⇒ ③事業場内の最低賃金を引上げ⇒ ④助成金を支給

お問い合わせは当事務所まで！