

中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

4月号
2017年

CONTENTS

事例に学ぶ労務トラブル 2ページ

即日解雇した社員から
未消化の年次有給休暇の買い取りを請求された!

現場に身近な労働法Q&A 3ページ

管理監督者の時間管理はどうする?
安全配慮義務を負わなくても大丈夫?

知って得する助成金情報 4ページ

1事業主あたり最大180万円の受給が可能!
「介護離職防止支援助成金」を活用しよう

数字で
見る労務

43.9%

「43.9%」とは、帝国データバンクによる「人手不足に対する企業の動向調査」(2017年1月)による、正社員が不足している企業の割合を指しています。前回の2016年7月の調査から6.0ポイント増加し、過去10年間で最高に達しました。

正社員が不足している割合を規模別に見ると「大企業」は51.1%と過半数に達し、中小企業は42.1%、中小企業のうち小規模企業は38.2%を占めました。

業種別に見ると、「放送」(73.3%)、「情報サービス」(65.6%)、「メンテナンス・警備・検査」(62.9%)、「人材派遣・紹介」(60.8%)、「建設」(60.1%)の5業種が60%を超えました。一方、「出版・印刷」「繊維・繊維製品・服飾品卸売」「輸送用機械器具製造」は2割台にとどまるなど、人手不足感が最も高い業種と、最も低い業種における割合の差は46ポイントに達しました。

労務関係について少しでも関心がある方は、お気軽にご相談ください。

即日解雇した社員から 未消化の年次有給休暇の買い取りを 請求された！

従業員を即日解雇したい場合、解雇通知と同時に30日分の解雇予告手当を支払えば可能です。しかし、即日解雇を言い渡した社員が未消化の年次有給休暇が40日残っていて、「未消化分の有給休暇を買い取ってほしい」と請求してきました。この場合は未消化分の有給休暇を買い取るか、有給休暇を消化してから解雇したほうがいいのでしょうか？

雇用契約が切れれば 有給休暇も消滅する

結論からいうと、即日解雇が有効になされて、その雇用契約が消滅した後に未消化分の年次有給休暇を請求してきても、応じる義務はありません。年次有給休暇は、労働契約が切れれば消滅してしまうからです。どんなに未消化分の年次有給休暇が残っていても、解雇とともに消えてしまいます。

解雇については、解雇通知と同時に30日分の解雇予告手当を支払うか、30日以上前に解雇通知を出せば、労働基準法違反とはなりません。年次有給休暇が残っている社員を解雇するときは、30日以上前に解雇通知を出し、そこから解雇日までの間に有給休暇を消化してもらうことも可能です。

また、解雇日以降に有給休暇が残っていたとしても、与える義務はありません。

有給休暇の買い取りは 「原則として」不可

本来、年次有給休暇は、雇用契約を前提とした労働者の権利です。通常の退職を予定している場合は、残っている年次有給休暇を消化した後に退職日を設定することができます。

有給休暇の買い取りは、原則として認められません。有給休暇の本来の目的は、労働者に対して、「心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するため」だからです。

しかし、退職時には、「引き継ぎが長引き、有給休暇を消化し切れずに退職する」「退職後すぐ転職するため、有給休暇を消化できずに退職する」という状況も想定されます。

よって、退職時に限り、例外的に年次有給休暇の買い取りを行っても差し支えないとされています。

労務トラブルについて気になることがあれば、お気軽にご相談ください。

【記事提供】

助成金・給与労務手続きセンター本部
社会保険労務士法人HRサポート



管理監督者の時間管理はどうする？ 安全配慮義務を負わなくても大丈夫？

管理監督者に対しては、労働時間に関して労働基準法の適用が除外されています。よって、使用者は管理監督者の労働時間等については把握する義務はなく、仮に長時間労働により病気を発症したとしても、安全配慮義務を負わなくていい、という解釈でよろしいのでしょうか？

結論 健康確保の観点で把握が必要。労働契約法5条の適用あり。

労働基準法41条2号では、事業の種類にかかわらず、監督もしくは管理の地位にある者または機密の事務を取り扱う者について、労働時間、休憩および休日に関する規定は、適用しないとしています。

管理監督者は、自己の裁量により業務遂行や時間配分を調整でき、自らの健康保持について自立的な管理が要請されると言われています。だからといって使用者は、管理監督者に対して労働時間を適正に把握すべき義務を負わず、その限りにおいて、安全配慮業務も負わなくていいのでしょうか。

労働時間の把握・管理に関して、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準(平成13・4・6基発339号)を見直した「ガイドライン」が策定されました(平成29・1・20基発0120第3号)。

ガイドラインが適用されるのは、労働基準法41条に定める者およびみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外の場合は、みなし労働時間制が適用される時間に限る)を「除くすべての者」です。しかし、適用が除外される者についても、「健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務がある」としています。この点、従前の基準から変更はありません。

始業・終業時刻の確認および記録する方法として、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適性に記録することとしています。一般の従業員については、「自己申告により把握した労働時間と著しい乖離が生じているときには、実態調査を

実施し、所要の労働時間の補正」が必要になるとしていますが、管理職に関しても同様の実態調査を行うのが適切です。

安全配慮義務について、労働契約法5条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」としています。過労死事案等において、労働者への「健康配慮義務」が問題になることがあります。しかし、本条の「生命、身体等の安全」に、心身の健康についての配慮も含まれると解されています(平成24・8・10基発0810第2号、平成27・3・18一部改正)。労働者とは、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」のすべてが含まれ、労働基準法9条の「労働者」の判断と同様とされており、いわゆる管理職的な立場も含まれると解されます。

※基発＝厚生労働省労働基準局長から各都道府県労働局長宛ての通達



【記事提供元】

安全スタッフ2017年3月1日号

<http://www.rodco.jp/periodical/staff/>

1事業主あたり最大180万円の受給が可能！ 「介護離職防止支援助成金」を活用しよう

今回は、従来の「介護支援取組助成金」を廃止して、平成28年10月19日から移行した、「介護離職防止支援助成金」をご紹介します。

従来の「介護支援取組助成金」は、「従業員の仕事と介護の両立について取組を実施した」事業主に支給される助成金でした。一方、「介護離職防止支援助成金」は「実際に介護に直面した従業員が発生したときに、会社が支援を実施し、その従業員が介護休業を取得して復帰した、あるいは時差出勤などの介護制度を利用した」という「対象者の発生」と「制度利用実績」まで求められるようになったのです。

「介護離職防止支援助成金」は「介護支援取組助成金」と比べて受給のハードルが高くなりました。しかし、今後は仕事と介護の両立を必要とする労働者が増えることから、どの会社でも検討の価値がある助成金と言えるでしょう。

「介護離職防止支援助成金」ではいくら受給できるのかは、対象者が「介護休業を希望する」ケースと、「介護

制度の利用による働き方の変更を希望する」ケースとで異なります。

介護休業取得：

中小企業60万円、大企業40万円

介護制度利用：

中小企業30万円、大企業20万円

上記は受給申請1回当たりの金額です。それぞれ1事業主2回（無期雇用者、期間雇用者各1回）まで支給されます。よって、1事業主で最大4回の受給申請が可能です。中小企業ならば、最大 $(60万+30万) \times 2 = 180万円$ まで受給できます。

例えば、介護のために1ヵ月休業した社員が1人いると、スポット的に派遣社員やパートタイマーなどを活用して労働力を補強することになります。また、休業した社員の業務を一部でも引き継ぐ社員は、一時的に残業が増えるケースもあるでしょう。これらの人件費の一部を、助成金でまかなえるのです。

介護休業関係制度の整備においては、平成29年1月1日に施行された、改正育児・介護休業法に沿った規定を整備することが必要です。

親の介護に直面する40～50歳の従業員は、会社の中核を担っています。貴重な人材を介護で失わないためにも、「介護離職防止支援助成金」を活用しながら、介護離職を防ぐ取り組みに着手しましょう。詳細は専門家にご相談の上、進めてみてはいかがでしょうか。

