

発行所 小柳人事労務サポート
〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9
TEL: 045-342-8378
FAX: 045-489-9065 (←番号が変わりました)
E-Mail: info@jr-support.com
HP: <http://www.jr-support.com/>
発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援
労働・社会保険関係成立、特別加入、算定、年度更新、資格得喪、給付関係など諸手続、就業規則など諸規程の作成・見直し・整備・届出、行政官庁の調査対応、各種助成金の活用支援・助言・申請代行



人事労務 割増賃金の支払い

労働基準法では、①時間外労働、②休日労働及び③深夜労働に対して、割増賃金の支払を義務付けています。①時間外労働については、法定労働時間 1 日 8 時間、週 40 時間（原則）を超えて働かせた場合に、割増賃金率 2 割 5 分以上、②休日労働については、法定休日に働かせた場合に、割増賃金率 3 割 5 分以上、③深夜労働については、深夜時間帯（原則：午後 10 時から午前 5 時まで）に働かせた場合に、割増賃金率 2 割 5 分以上、の支払いが必要になります。ここで、よく勘違いされやすいのは、所定と法定の違いです。例えば所定労働時間が 1 日 7.5 時間の場合は、8 時間までの 0.5 時間は法内超勤として割増賃金の支払いは必要ありません（通常の賃金の支払いは必要です）。

また、法定休日は、原則週 1 日ですので、週休 2 日制を採用し、法定休日を日曜と定めている場合、土曜は所定休日ですので、出勤させても、休日労働として 3 割 5 分以上の割増賃金を支払う必要はありません。ただし、土曜の勤務が、週 40 時間を超えている場合には、時間外労働として割増賃金（2 割 5 分以上）を支払う必要があります。割増賃金の計算は、月給を月の所定労働時間で除し、1 時間当たりの計算単価を出して、割増賃金率を掛けていくこととなります。この際、家族手当や通勤手当、住宅手当など、割増賃金の算定基礎から除外されるものもあります。ただし、例えば、家族手当を扶養人数に関係なく一律の金額を支給しているような場合は除外賃金には該当しませんので注意が必要です。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 有給休暇を付与した 2 カ月後に、所定労働日数が週 2 日勤務から週 4 日勤務に変更になったパート従業員が、この変更に伴い有給休暇の付与日数も増やしてほしいといってきました。どうすればよいでしょうか

A. 年度の途中で所定労働日数が増加しても、年次有給休暇の付与日数を増やす法的義務はありません。
この点について、厚生労働省の通達（S63.3.14 基発 150 号）によれば、年次有給休暇は基準日（年休権の発生日）に予定されている所定労働日数に応じた日数を付与すれば足り、変更後の所定労働日数に応じて年次有給休暇の付与日数を増やす必要はありません。
従って、ご質問の場合、年次有給休暇を増やしたりする措置をとる必要はありません。一方で、逆に年度の途中で所定労働日数が減少した場合に、年次有給休暇の付与日数を減少させることは当然できません。また、4 月 1 日が基準日の場合、3 月 31 日まで週 5 日勤務で、4 月 1 日から週 3 日勤務に労働契約が変更になる場合には、基準日である 4 月 1 日に予定されている週 3 日勤務に応じた年次有給休暇を付与すればよいこととなります。このように、年次有給休暇の付与は、基準日に予定されている所定労働日数に応じて付与されます。とはいえ、年次有給休暇は、法定休日以外にも休養を与えることで、労働者の心身の疲労を回復させ、ゆとりのある生活の実現にも資することから、付与が義務付けられたものですから、所定労働日数の増加に伴い、任意で増加付与することに問題はなりません。

（参考文献：ビジネスガイド）

助成金情報

～キャリアアップ助成金・両立支援助成金～

平成28年度の助成金の概要が出揃いました。今回は、非正規雇用への対応、多様な働き方の観点から、注目が集まっているキャリアアップ助成金、両立支援助成金をご紹介します。

【キャリアアップ助成金】

・非正規雇用者のキャリアアップ等を促進するための取組を実施した事業主へ助成

◎ 正社員化コース（増額・拡充）

〈支給対象〉

有期契約労働者等を正規雇用労働者・多様な正社員等に転換又は直接雇用した場合

〈支給額〉

- ①有期→正規へ転換 1人当たり60万円
- ②有期→無期へ転換 1人当たり30万円
- ③無期→正規へ転換 1人当たり30万円
- ④有期→多様な正社員 1人当たり40万円
- ⑤無期→多様な正社員 1人当たり10万円
- ⑥多様な正社員→正規 1人当たり20万円

※派遣社員や母子家庭の母等の場合、加算あり

◎ 人材育成コース

〈支給対象〉

有期契約労働者等に一般職業訓練、有期実習型訓練、中長期的キャリア形成訓練を行った場合

〈支給額〉

Off-jt 賃金助成：800円/時間
経費助成：一般職業訓練、有期実習型訓練 最大30万円等

Ojt 実施助成：800円/時間

※他にも、処遇改善コースがあります。

【両立支援助成金】

◎ 出生時両立支援助成金（新設）

・男性従業員が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性従業員に一定の育児休業を取得させた事業主へ助成

〈支給対象〉

子の出生後8週間以内に開始する14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業

〈支給額〉

中小企業の場合、取組及び育休1人目60万円（2人目以降15万円）

◎ 介護支援取組助成金（新設）

・労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主へ助成

〈支給対象〉

厚労省で作成している「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく取組、

具体的には以下のすべての取組を行った場合に支給されます。

①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケート）

②介護に直面する前の従業員への支援（社内研修の実施、リーフレットの配布）

③介護に直面した従業員の支援（相談窓口の設置）

〈支給額〉

60万円（1企業1回まで）

助成金のご利用を検討される場合には、ぜひ、お気軽にお問い合わせください。

●Topix● 103万円と130万円の壁

社会保険の適用拡大で、平成28年10月から適用基準が、勤務時間週20時間以上、月額賃金8.8万円以上などに下がります（当面、従業員501人以上の企業が対象）。主婦がパートで働く場合の103万円と130万円の壁は、以前から聞かれることもありましたが、この影響か、最近特に問い合わせが増えてきました。まず、103万円の壁ですが、103万円を超えると自ら所得税を払い、夫の配偶者控除が使えなくなります（所得により配偶者特別控除が受けられる場合もあります）。ただ、この103万の壁は実はあまり意識する必要はありません。大きいのは130万円の壁です。130万円までは健康保険は被扶養者として、年金は第3号被保険者として、妻が自分で保険料を支払う必要がありませんが、130万円を超えると、自分で健康保険料と年金保険料を支払う必要があります。この保険料の負担が結構大きく、世帯の手取収入がガクンと下がってしまう場合があります。今後、パートさんがどのような働き方を希望するのか、この機会に話をしておく、いずれ更なる戦力になれる方を見極めることもできるかもしれませんね。

* 編集後記 *

今年のゴールデンウィークは、10日ほどお休みが取得できる方もいらっしゃるようですね。日本・47都道府県すべてに行くという目標を持っている私。今年は、前半に2泊3日で青森へ行ってきました。1日目は、北海道新幹線の奥津軽いまべつ駅見学、津軽半島の先端・龍飛崎で強風に恐怖をあおられ、宿でいんごが浮いた温泉を楽しむ。2日目は弘前城の桜（残念ながら前日の暴風雨で5分落ちでしたがそれでも美しい・・・）、十和田湖・奥入瀬へ向かうも途中通行止で、とまあ雪景色を楽しみ、空いた時間で、ほとんど人がいない六ヶ所村原燃センターへ寄り、下北半島の宿へ。最終日は、下北半島の先端・大間へ行き、その後、霊峰恐山でおどろおどろしい雰囲気の中、この世のものは思えないほど不味いアイスクリームを食べてしまいました。なかなか足を延ばすことの出来ないところまで行けて大満足。残すは、島根・鳥取・石川の3県とないました！