



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
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

1 カ月単位の変形労働時間制

1ヶ月以内の期間において繁閑の差がある業務について、労働時間を弾力的に運用できるのが、1ヶ月単位の変形労働時間制です。1ヶ月以内の期間を定めて、この期間中1週間平均の労働時間が、法定労働時間（40時間又は44時間※1）を超えなければ、特定された週または日において、法定労働時間（1日8時間、週40時間又は44時間※1）を超えて労働した場合にも割増賃金が不要となります。

採用の要件は、①労使協定、就業規則その他これに準ずるものにより、1ヶ月単位の変形労働時間制を定めること、②変形期間は1ヶ月以内の期間とすること、③変形期間の1週間の労働時間が法定労働時間（40時間又は44時間※1）を超えない範囲内において、変形期間における各日・各週の労働時間（所定労働時間）をすべて特定することです。

1週間の労働時間が法定労働時間を超えない定めとするためには、変形期間の所定労働時間の合計を「法定労働時間の総枠」の範囲内とすれば要件に適合します。総枠は、変形期間4週間のとき160時間、30日のとき171.4時間、31日のとき177.1時間となります。

また、前述した制度採用の定めとともに労使協定または就業規則等に次の事項を定める必要があります。①変形期間の長さ（1ヶ月以内）とその起算日、②対象労働者の範囲、③変形期間における各日・各週の労働時間、④労使協定の有効期間（労使協定で定める場合）。これにより、1日8時間超、週40・44※1時間超の労働時間を定めた場合には、定めた時間数、総枠を超えたときに、時間外割増賃金を支払えばよいこととなります。（※1特例対象事業の場合）



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 弊社では、有給休暇をもっと柔軟にして、子供の急な発熱等の引き取りや、入院した家族の世話などにも使いやすくしたいと考えています。どのような方法がありますか。

A. 時間単位年休の制度を取り入れてはいかがでしょうか。年次有給休暇は、原則として1労働日を単位（日単位）として付与されます。ただし、労使協定を締結した場合には、使用者は、1年に5労働日を限度として、時間単位で年次有給休暇（時間単位年休）を付与することができます。

時間単位年休は、労務管理上は少し煩雑にはなりますが、子育て真っ最中や要介護者を抱えて働く従業員にとっては、とても使いやすく感謝される制度だと思います。子供が小さいうちは急な病気で引き取りの頻度は高いので、例えば、連絡が来た時点で15時まで働いて、終業時刻が17時だとすれば、2時間の時間単位年休を使えば助かりますよね。また、育児や介護など制約のある従業員だけではなく、通院や役所へ立ち寄る等、丸1日休む必要のない、ちょっとした用事にも使えて便利です。

時間単位年休に係る労使協定に定める事項は、①時間単位年休を与えることができる労働者の範囲、②時間単位年休の日数（5日以内）、③時間単位年休1日の時間数（1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するののかという時間数を定める。例えば所定労働時間が7時間30分の場合、1時間未満の端数は切り上げて、所定労働時間を「8時間」として時間単位年休1日の時間数を定める）、④1時間以外の時間を単位として付与する場合のその時間数（→2時間などを単位として付与する場合）です。日単位で取得するか時間単位にするかは、従業員の選択によります。

助成金情報

～キャリアアップ助成金～

キャリアアップ助成金は、いわゆる非正規雇用者について、雇用の安定化や、均衡待遇を促進するための助成金で、正社員化コース、人材育成コース、処遇改善コースと別れています。助成金の利用には、カリキュラムや制度を作ったり、いろいろな書類を作成したりと、煩雑な作業を伴いますが、今回は比較的利用しやすい、正社員化コースを少し詳しくご紹介したいと思います。

正社員コースは、就業規則等に規定した制度に基づき、有期契約者等を正社員等に転換または直接雇用したとき場合に助成されます。支給額は、下記のとおりです。

〈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 |

派遣社員を自社の正社員にした場合には、更に30万円加算があります。また母子家庭の母等の場合には10万円の加算があります。

手続きの大まかな流れとしては、まず、キャリアアップ計画書の作成・提出、就業規則への転換制度の規定・労基署への届出、転換制度に定めた試験等を実施、正社員へ転換・新たな雇用契約の締結（雇用契約書・労働条件通知書等書面にしておく）、転換後6か月雇用継続した後、2か月以内に支給申請となります。また、対象となる有期契約者等は、転換前に6か月以上雇用していることが必要になります。

注意すべき点としては、就業規則に制定する転換制度の内容について、手続き、要件、実施時期を必ず規定する必要がありますので、この部分をしっかり定めること、決めたとおりに転換制度を運用することです。

また、転換後6か月の継続雇用が必要で、自己都合で6か経過前に退社してしまった場合は、対象となりません。

正社員化を考えている良い人材がいましたら、このキャリアアップ助成金を検討してみたいかがでしょうか。

ご相談・申請業務を当事務所で承っておりますので、ご検討の際には、お気軽にお問い合わせください！

●Topix● 来年度の雇用保険料下げなど

政府経済対策の原案で、労使で折半している雇用保険料について、従業員だけでなく、事業主側の負担も2017年度から時限的な引き下げをする予定との記事がありました。雇用保険料については、失業率の低下もあり、今年度も下がっていますが、最低賃金の引き上げといった賃上げにつながるため、企業側の負担の引き下げも打ち出したようです。ということは、来年度の最低賃金の見直し時期には大幅な最低賃金上げにつながるのでしょうか。。

働き方改革では、インターネットを使って自宅で仕事をする「テレワーク」の推進や若者の長時間労働是正のための法改正を進め、同一労働同一賃金の実現へ向けた法改正も準備するようです。

働き方改革が待たなしとの政府の危機感は伝わりますが、実際に行う企業にとって、仕組みづくりの丁寧な援助や、わかりにくさを排した、本当に利用しやすい助成金などの制度が作られることを期待したいです。

諸手続き 健康保険の資格喪失後の保険給付

健康保険では、傷病手当金または出産手当金を受けている者が、被保険者の資格を喪失した場合には、すぐに働けず、生活が不安定となるため、所得保障を目的とした継続給付の制度を設けており、引き続き保険給付を受けられる場合があります。

支給される要件は、資格喪失日の前日まで引き続き1年以上被保険者であったこと、資格を喪失した際に、傷病手当金又は出産手当金の支給を受けている、または受けることができる状態にあることです。支給期間は、傷病手当金は支給を開始してから1年6か月、出産手当金は出産日以前42日から出産日後56日までで、被保険者と同じです。また、ほかにも、要件を満たせば、死亡に関する給付である埋葬料又は埋葬費と出産に関する給付である出産育児一時金の給付もあります。このような制度を知っておくと、従業員の退職への不安を少しでも和らげてあげることができそうです。

編集後記

相模原市の障害者施設で、最悪の殺傷事件が起きてしまい、世の中騒然としています。犯人が以前その施設で働いていた若者であったということで、企業とそこで働く人々の関係を扱う社会保険労務士として、この事件は大変ショックでした。このような行為を絶対に肯定はしませんが、テフシ時代に生まれて、奨学金返済など卒業時から借金をかかえ、非正規雇用にししか就けず、将来は現役世代2人で高齢者1人を支えなければならないといわれる社会保障制度の現実など、鬱屈したものを抱えざるをえない若者も少なくないと思います。自己責任との考えもあるかと思いますが、今の社会の抱える問題として、助成金を活用してチャンスをつかんでもらうなど、取り組めることをコツコツとやっていきたいと思っています。