

小柳人事労務サポート 事務所便り

2017.03



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、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

年次有給休暇

年次有給休暇の制度は、毎年一定日数の有給の休暇を与えることにより、従業員に安心して休養をとらせて身心の疲労を回復させることなどを目的としています。雇入れの日から6ヵ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合した従業員に対して10日の有給休暇を付与しなければなりません。その後は、継続勤務年数1年ごとに法定の日数が新しく付与されていき、最大で6年6ヵ月以上継続勤務の場合に20日まで付与されます。有給休暇は、基本的には、従業員の希望する時季に与えなければなりません。ただし、従業員からの希望時季に有給休暇を与えることが、事業の正常な運営を妨げる場合に限って、会社は、他の時季に変更することができます。このような事由には、単なる繁忙というだけでなく、風邪等で多数の欠勤があって、代替勤務者の

確保が非常に困難な場合などが、判例で認められています。また、長期連続の有給休暇については、事業の正常な運営を妨げる蓋然性が高くなるので、事前の調整や変更が認められやすくなります。有給休暇は、発生日から2年で時効により消滅します。

基本的に有給休暇の発生日（基準日）は、雇入れ日により異なるので、中途入社や従業員数が増えると管理が煩雑になってきます。そこで、齊一的取扱とあって、基準日を統一することが認められています。この場合には、従業員に不利にならないように、法定の基準日よりも繰り上げて付与することが必要です。また、出勤率についても短縮された期間は全期間出勤したものとみなして計算することが必要です。労使協定により、5日を超える部分については計画的に付与することもできます。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 当社では、社員の時間外労働について、本人の申告通り分単位の端数まで処理をし、時間外手当を支給してきました。しかし、事務処理上煩雑なため簡便化を図りたいと考えています。残業時間および割増賃金の端数処理の具体的方法と留意点を教えてください。

A. 1ヵ月における時間外労働の時間および割増賃金の総額についての端数処理は可能です。

労働時間と割増賃金に分けて端数処理について解説します。労働時間については、基本的にそれが1分であれ、労働時間としてカウントすることが大原則です。しかし、通達により「1ヶ月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げること」は、労基法違反としては取り扱わないことにしています（昭和63.3.14基発150）。あくまで1ヵ月の合計であり、1日単位での時間外労働等の端数時間切捨ては許されていません。

次に、割増賃金の端数処理についてです。既述の通達で、①1時間当たりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げること、②1ヵ月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合に①と同じ処理をすることは、労基法違反としては取り扱わないこととしています。また1ヵ月の賃金支払い額における端数処理について、③1ヵ月の賃金支払い額に100円未満の端数が生じた場合、50円未満の端数を切り捨て、それ以上を100円に切り上げて支払うこと、④1ヵ月の賃金支払い額に生じた1,000円未満の端数を翌月の賃金支払い日に繰り越して支払うことも、労基法違反としては取り扱わないとしています。このような方法をとる場合には、就業規則や賃金規程等にその旨明記しておく必要があります（参考文献：新・労働法実務相談）

助成金情報

～キャリア形成促進助成金～

「キャリア形成促進助成金」のなかの「制度導入コース」のひとつに、「教育訓練休暇等制度の導入」があります。助成額は50万円です。

自発的に教育訓練を受講する従業員に対し、事業主が、助成金の要件に合致する教育訓練休暇制度を新たに導入・適用した場合です。

助成の対象となる教育訓練休暇制度については、有給の場合と無給の場合で要件が異なります。有給の場合は、「5年に5日以上休暇を付与する制度であって、かつ1年に5日以上取得が可能な制度にすること」、無給の場合は、「5年に10日以上休暇を付与する制度であって、かつ1年に10日以上取得が可能な制度を規定していること」です。

自らの職業能力を高めようとする積極的な従業員について、支援するような制度を考えている会社にとっては有用かと思えます。

しかしながら、就業規則に定める必要があり、今後も継続させていくことになるので、少なからず、会社の負担になる部分もあります。導入を考えるにあたっては、本当に会社にとって良いことなのかをよく検討したうえで進めましょう。

制度導入コースについては、ほかに「技能検定合格報奨金制度」の導入もあります。従業員に技能検定を計画的に受検させ、合格者に報奨金（金額は会社で自由に設定可能）を支給する制度を導入（就業規則に規定）し、実際に合格者に報奨金を支給した場合に支給されます。助成金額は同じく50万円です。

技能検定は、建設関係、金属加工関係、一般機械器具関係、電気・精密機械器具関係、食料品関係、衣服・繊維製品関係、プラスチック製品関係、貴金属・装身具関係、印刷製本関係、FPなど、全部で127職種ありますので、活用できる企業は多いかと思えます。

この2つの制度導入コースは、平成29年度も継続する予定となっています。

諸手続 年度更新・算定基礎届パック

まもなく、年に1度の労働保険料の概算・確定申告（年度更新）、社会保険の算定基礎届の提出（7月10日まで）の準備が始まります。今年も、ご利用しやすいように、年度更新・算定基礎届のパック料金を用意しました。

○従業員数（役員含む）

- ・ 1～4名 50,000円
- ・ 5～9名 70,000円
- ・ 10～14名 90,000円
- ・ 15～19名 120,000円
- ・ 20～29名 145,000円

※4月末までのお申込みは、早割5%引！

●労務管理● 精神的不調による無断欠勤

精神的な不調による無断欠勤が疑われる従業員に、会社として、どのような対応をすべきでしょうか。この点、日本ヒューレットパカード事件が先例となっています。この事案は、無断欠勤を理由に諭旨解雇処分を受けた者が懲戒処分の無効を主張して争い、会社側敗訴の最高裁判決が出ています。最高裁判決では、精神的な不調のため無断欠勤を続ける従業員について、使用者は精神科医による健康診断を実施し、治療の推奨と休職処分の検討、その後の経過観察をとるべきとしています。また、正当な理由の無い無断欠勤が継続した場合、不利益（懲戒規定に基づく処分等）に関する説明をすべきであったとしています。

精神疾患の人は、職場を失うのを恐れて、自分で病気であることを認めたくない傾向が強いと言われており、また本人には自覚がない場合もあったりと、本人からの申告はないけれども、精神上の不調が疑われるケースは、今後も増えていくと思えます。

正当な理由のない無断欠勤が継続する場合、懲戒処分の対象としている会社は多いと思えます。しかし、従業員の無断欠勤が、精神的な不調のためとみられるような場合には、会社所定の欠勤届出を期待できない状況であり、メール等の方法で何らかの伝達があれば、正当な理由のない「無断」欠勤とは認められない可能性が十分あります。ですので、このような場合に、無断欠勤を理由に、いきなり懲戒解雇というような処分を行うことは、問題があるでしょう。

精神疾患の疑いのある従業員については、たとえ本人の申告や診断書の提出がなかったとしても、まずは専門医への受診を勧め、その結果によっては、雇用維持に配慮して、休職扱いを検討する必要もあるでしょう。

編集後記

新卒・新入社員を多く迎える、桜の時期がやってきますね。以前勤めていた会社で、私が途中で入社したときには、新卒採用は1人しかいなかったのに、5年後には50人を超える新卒が入社するという、倍々で急成長をしていた会社がありました。万年人手不足で終電逃しもしょっちゅうという状況で、通常業務にプラスで、研修を考えたり、新人指導に当たったりと、まあ大変だったのですが。。。新入社員と接していると、自分も新たな気持ちや視点で物事に取り組むことができ、毎年刺激になっていました。そして、今80歳になろうとする実母(会社経営45年の大先輩)は、「初心にかえる」ことを、常に大事にしていました。この時期になると、この2つのことを思い出し、自分におごりや惰性、怠けなどができていないかを振り返り、「初心にかえる」ことを意識します。