



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 振替休日と代休の違い

「振替休日」とは、あらかじめ法定休日を労働日と振り替えたうえでの休日をいい、「代休」は、事前に振替の手続きをとらずに休日労働を行わせた後に、その代償として与える休日のことです。

振替休日は、休日と労働日の交換と考えれば分かりやすいかと思います。例えば、日曜日を法定休日に定めている場合、日曜日と2日後の火曜日を交換し、日曜日を労働日に、火曜日を休日にするのを、休日の振替といいます。休日の振替をすると、日曜日は所定労働日になりますので、3割5分という休日労働の割増賃金を支払う必要はありません。

「休日の振替」のためには、就業規則に休日振替ができる旨の定めがあること、振替に当たっては、事前に、振替の対象となる休日と振り替えて休日と

する日を指定することが必要です。

この点、事前に振替という手続きをとらずに、休日労働を行わせた後にその代償として代休を与えても、すでに休日労働を行ったという事実は消えませんが、したがって、この場合には、休日労働の割増賃金を支払う必要があります。

また、振替についての注意点は、週1日又は4週4日の休日を与えなければならないという労基法35条範囲内で行う必要があるということです。もし、振替の結果、4週中に3日しか休日がなくなると労基法に違反してしまうこととなりますので、最低限4週につき4日の休日が確保できるようにして、振替日を設定してするようにしてください。



## Q&A その疑問にお答えします！

**Q. 当社では、今後、契約社員を採用していく方針です。よく、雇止め等に伴うトラブルを耳にしますが、そのような事態をなるべく回避したいと考えているのですが、有期労働契約では、どのようなことに注意しておけばよいでしょうか。**

**A. 雇い止めのトラブル回避は、そのときだけ注意するのではなく、雇い入れ前から「有期労働契約の締結・更新及び雇い止めに関する基準」(H15.10.22 厚労告357)に留意して、有期契約労働者専用の雇用管理を仕組みとして整備しておくことが大切です。契約社員向けの就業規則も別途定めておくべきでしょう。**

雇い止めは、民法の原則通り契約期間満了により当然に契約関係が終了すると判断されるものばかりではありません。雇用契約書の更新手続きをしないまま何年も働いていたり、短期の契約を何回も更新している場合などは、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態になったとして、雇い止めの効力を判断するにあたって、解雇に関する法理を類推適用し、解雇事由に相当するような事由がなければならず、雇い止めが認められなかった判例が多くあります。少なくとも、有期労働契約の締結時や期間満了時におけるトラブル防止のため使用者が講じるべき措置について定めてある、前記「基準」にそって、雇用契約書、雇い止め予告通知書などの書類や社内での雇用管理の仕組みを整備し、しっかり運用していくことが、結果としてトラブル防止につながります。

(参考文献：新労働法実務相談)

## ●時事● 一億総活躍プラン原案

政府が「ニッポン一億総活躍プラン」の原案を発表しました。非正規雇用の賃金を正規の7～8割まで早期に引き上げる目標を明記し、正規と非正規の不合理な格差を防ぐ指針作成するなど、今後は、正規と非正規との待遇の違いに、合理的な理由が求められてきますので、対応をとっていく必要があります。

また、先進国で最長レベルとされる長時間労働の是正に取り組み、労働基準監督署の立ち入り調査目安がこれまでの「1ヶ月の残業時間100時間」から80時間へ引き下げになり、立ち入り対象が広がります。1ヶ月80時間を超えるような残業が発生している企業は、残業減に努める必要があります。今後、多くの企業が残業減に取り組むことになるでしょうから、残業の多い企業は、本気で生産性を高めるような工夫をしないと、人材獲得の面でも競争力がなくなってしまいます。

さらに、16～20年度は、高齢者の継続雇用や定年延長促進の集中期間と位置付けられ、このような措置をとった企業へ助成制度を拡充することです。

ずいぶん前から、ワークライフバランスという言葉は使われていますが、企業経営にとって、これから、ますます重要になってくるでしょう。

### 諸手続 労働保険料の申告（年度更新）

まもなく年に1回の労働保険料の申告の時期がやってきます（6月1日～7月10日まで）。従業員の賃金集計など、準備をすすめておきましょう。平成27年度に在籍した従業員はもちろん、アルバイトやパート、退職者も含めて集計する必要があります。結婚祝金、見舞金など、賃金に算入しなくてよいものもありますので、ご不明点等ありましたら、お気軽にお問い合わせください。

## 助成金情報

### ～建設労働者確保育成助成金～

中小建設事業主等が、建設労働者の雇用の改善や建設労働者の技能の向上等をはかるための取り組みを行った場合に助成を受けることができます。認定訓練コースや技能実習コース、登録基幹者処遇向上コースなどがあり、従業員へ認定訓練や技能実習を受講させた場合や処遇改善などを行った場合に、経費や賃金の一部を助成するものになります。例えば、技能実習コースでは、経費については、実費の9割（上限10万円）、賃金については、1人当たり8,000円（上限20日分）となっています。従業員を体系的に教育・技能向上させることで、他社との差別化、競争力にもつながります。本助成金については、昨年10月から、受講の1か月前までに、計画届を提出することが必要になっていますので、検討の際には、ご注意ください。

## 法改正情報

- 平成28年3月分（4月納入告知）から、健康保険料率が改定されています。給与からの控除額の変更はお済みでしょうか？
- 平成28年4月分（5月納入告知）から、健康保険の標準報酬等級上限が追加され、月収1,235,000円以上の方の健康保険料が変更になります。該当の方がいらっしゃる場合は、給与からの控除額変更をしましょう。また、標準賞与額の上限が引き上げられています。
- 平成28年4月分（5月納入告知）から、子ども子育て拠出金（事業主のみ負担）が、1.5/1000→2/1000に引き上げられています。
- 平成28年4月分から、雇用保険料率が引き下げられています。給与からの控除額の変更はお済みでしょうか？
- 平成28年4月から、傷病手当金、出産手当金の支給額の算定方法が変更になっています。既に支給されている方も新しい算定方法での支給になります。
- 通勤手当の非課税限度額が一部引き上げになっています。

### \*編集後記\*

こしばらく、ご縁があって、島根県から野菜をお任せ便で送ってもらっています。この頃は、春らしく、山菜がいろいろ入っており、ふきのとう、せり、わらび、ごごみ、タケノコ、カンゾウなどなど、鹿児島県の田舎町で育った私には、懐かしいものばかり。とても嬉しく、料理も楽しく、美味しくいただいています。

小さい頃は、この季節になると、毎日のように頂きもののタケノコが食卓に上り、もう見たくも食べたくもないと思っていたものですが、ここ数年は、春になると、どうしても食べたくなくて、スーパーで、高いな～～～と思いながら、タケノコを買っていました。

今年は、島根便が、春の香りと味をたくさん運んで来てくれています。