

つちはし事務所通信

5

May
2019



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2019年5月1日

トビウタス本年(2019年)4月からの雇用保険二事業の助成金の見直し

本年(2019)年4月から、雇用保険二事業の助成金等の見直しが行われていますので、全体像を紹介します。

2019年度予算の成立に伴い、次の助成金について

.....新たなコースの新設、コースの整理統合、支給額の見直しなどが行われました.....

- | | |
|----------------|---------------|
| ① 労働移動支援助成金 | ⑧ キャリアアップ助成金 |
| ② 65歳超雇用推進助成金 | ⑨ 障害者雇用安定助成金 |
| ③ 特定求職者雇用開発助成金 | ⑩ 生涯現役起業支援助成金 |
| ④ トライアル雇用助成金 | ⑪ 人材開発支援助成金 |
| ⑤ 中途採用等支援助成金 | ⑫ 地域雇用開発助成金 |
| ⑥ 両立支援等助成金 | ⑬ 通年雇用助成金 |
| ⑦ 人材確保等支援助成金 | |



※たとえば、⑦の「人材確保等支援助成金」の一つとして、「働き方改革支援コース」が新設されています。
その概要は、次のとおりです。

時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コースに限る。）の支給を受けた中小企業事業主が、雇用管理改善のための計画を策定し、新たに労働者を雇い入れ、および人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理の改善に取り組んだ場合に助成

助成額→雇い入れた労働者1人当たり60万円（短時間労働者の場合は、40万円）

⑩10人分が上限。

⑩生産性要件を満たした場合、雇い入れた労働者1人当たり15万円（短時間労働者の場合は、10万円）を追加。

..... また、今回の改正で、助成金の不正受給対策の強化も図られました.....

- 不支給期間の延長等の改定.....不正受給を行っていた事業主等に、助成金を支給しない期間「過去3年以内」→「過去5年以内」
- 返還命令等の規定の新設.....不正受給を行った事業主等に対し、都道府県労働局長は、その全部または一部を返還することを命ずることができるほか、その返還を命ずる額の2割に相当する額以下の金額の納付を命ずることもできる。
- 事業主名等の公表の規定の新設.....都道府県労働局長が、助成金の不正受給をした事業主等の氏名等を公表できる。

★以上、助成金に関する改正の全体像を紹介させていただきましたが、不正受給対策の強化も実施されますので、確実に要件を満たした上での申請が必要です。
活用されたい助成金がありましたら、お早めにつちはし事務所までご相談ください。



🔄🕒📅 時間単位年休を導入する際の注意点

年次有給休暇(以下、「年休」という)は 1日単位での取得を原則としていますが、半日単位、時間単位で取得することも認められています。特に時間単位年休は、従業員の都合に合わせて柔軟に取得できることもあり、育児や介護、治療などとの両立の観点で従業員から導入の要望が多く、導入を検討する企業もあるでしょう。そこで以下では、この時間単位年休を導入する際の注意点を確認しましょう。



1. 時間単位年休の導入要件

時間単位年休を導入するためには、過半数代表者との間で労使協定を締結し、以下の①～④の事項を定めなければなりません。併せて、就業規則に時間単位年休について規定する必要があります。

① 時間単位年休の対象者の範囲

対象者を定めるに当たり全従業員を対象にすることもできますが、製造ラインで一斉に作業を行う場合など、時間単位年休を取得することが事業の正常な運営を妨げることがあります。そのような場合、あらかじめ取得できる従業員の範囲を定めておきます。なお、利用目的は従業員の自由となるため、育児や介護等、利用目的によって範囲を定めることはできません。

② 時間単位年休の日数

時間単位での年休取得は 1年に5日が上限であり、5日以内で時間単位年休の日数を定めます。また、残日数(残時間数)は翌年へ繰り越すこともできますが、1年において時間単位で取得できる日数は 繰り越し分も含めて5日以内となります。

③ 時間単位年休1日の時間数

時間単位年休の1日当たりの時間数は所定労働時間を基に定めますが、1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合は、1日当たりで時間単位に切り上げることが必要です。そのため、所定労働時間が7時間30分の場合、時間単位年休の1日当たりの時間数は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位とする場合の時間数

時間単位年休の最小単位は1時間であり、30分など1時間未満の時間を単位とすることはできません。また、1時間以外の時間(2時間、3時間など)を単位とするときには、その時間数を定めておきます。

2. 時間単位年休の残日数管理

時間単位年休を導入した場合、1日単位だけでなく時間単位について取得時間数と残日数(残時間数)を管理していく必要があります。これまでよりも年休の管理が煩雑になることから、どのように管理していくか、事前に検討しておきましょう。

4月より年休の年5日取得義務化がスタートしましたが、この **時間単位年休については5日のカウント対象とはなりません**。働き方改革の一環として導入を検討する企業もあるかと思いますが、1日単位と半日単位の年休で確実に5日を取得できるようにしましょう。



あとがき◆つちはし事務所より

- ★さあ、新しい令和時代の幕開けです。現在、様々な分野で変革の時代とされていますが、働き方改革関連法の施行と同時にスタートした令和の時代は、働き方の分野でも大変革の時代です。
- ★この4月からスタートした年次有給休暇の年5日の取得義務化、大企業から始まった時間外労働の上限規制など、「24時間働けますか〜♪」と歌われた昭和のモーレツ時代では考えられない法律が次々施行されています。そして、もう1つ昭和の常識がひっくり返るのが来年4月大企業からスタートする『同一労働同一賃金』の考え方です。これは正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金を実現するというもの。「人件費を抑えるために非正規の人を雇う」という従来の人事マネジメントの定石は、過去のものとなります。
- ★さまざまな働き方をどのように評価し、賃金を決めるのか。まだまだ日本全体で次の定石を探しつつあるところかもしれませんが、すでに法施行まで1年を切りました。賃金の見直しをご検討の場合は、お早めにつちはし事務所までご相談ください。

