

経営・労務に役立つ・・・

Monthly Topics



発行：社会保険労務士法人出口事務所 TEL 03-6205-5405
〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 1-24-16 内田ビル 3階
<http://www.deguchi-office.com/>
バックナンバー <http://www.deguchi-office.com/blog/>

2018年（平成30年）9月号 No.114

プレミアムフライデーセミナー ～働き方改革実践編 システム活用術～

2018年8月31日、第17回プレミアムフライデーセミナー「～働き方改革実践編～ システム活用術（ネットde顧問他）」を東京オフィスセミナールームにて開催いたしました。

出口事務所では新システム導入により、スケジュールの予定から実績を把握し、顧客別や業務ごとの業務分析している事例、また社内のデータ共有方法の事例をご紹介いたしました。その他に、顧問契約いただいている企業様にご提案しているシステムの活用例もご紹介させていただきました。

また、セミナー参加者に前回のセミナー後に実践した働き方改革を発表していただきましたが、Excelのマクロを活用したことで処理時間が短縮したという事例がありました。大きな成功事例はすぐには困難ですが、小さな成功事例を積み重ねることが重要かと思います。そこで、11月のセミナーは働き方改革実践編第2弾として「Excelの関数を学ぼう【基礎編】」を企画いたします。全国の社労士向けのセミナーで大反響の講師が企画&担当いたしますので、ぜひご参加ください。

平成30年度 最低賃金が改定されます

都道府県の平成30年度地域別最低賃金額は、以下のとおりです。10月より適用となりますので、給与の見直し等ご確認をお願いいたします。（単位は円、適用は10月より）

都道府県	最低賃金額	都道府県	最低賃金額	都道府県	最低賃金額	都道府県	最低賃金額
北海道	835	東京	985	滋賀	839	香川	792
青森	762	神奈川	983	京都	882	愛媛	764
岩手	762	新潟	803	大阪	936	高知	762
宮城	798	富山	821	兵庫	871	福岡	814
秋田	762	石川	806	奈良	811	佐賀	762
山形	763	福井	803	和歌山	803	長崎	762
福島	772	山梨	810	鳥取	762	熊本	762
茨城	822	長野	821	島根	764	大分	762
栃木	826	岐阜	825	岡山	807	宮崎	762
群馬	809	静岡	858	広島	844	鹿児島	761
埼玉	898	愛知	898	山口	802	沖縄	762
千葉	895	三重	846	徳島	766		

労務管理情報

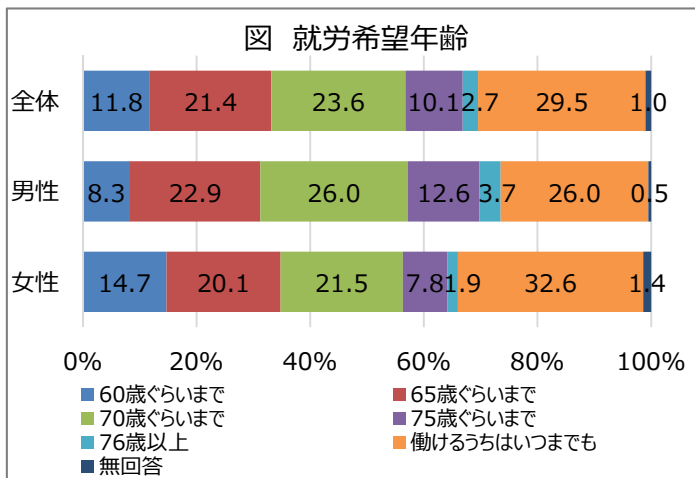


高齢者の就業意識と国の動き

2017年3月28日に政府が取りまとめた「働き方改革実行計画」の中で、国は「エイジレス社会」の実現を目指しています。人材の確保のために既存社員に長く働いてもらうことや、60歳を超えた人を新たに採用することを検討する企業もあるかと思えます。そこで、今回は少し大きな視点から高齢者の就業意識と国の動きをみておきましょう。

1. 高齢者の就業意識

高齢者の就業意識については、内閣府が「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（2013年）を行っています。その結果をみると下図のとおり、高齢者の65.9%と7割近くが65歳を超えても働きたいと考えています。



また、60歳以降に希望する就労形態については、「パートタイム（短時間勤務など）の社員・職員」が53.9%と最も多くなっています。これを性別にみると特徴が異なり、女性は「パートタイム（短時間勤務など）の社員・職員」が69.4%を占めるのに対し、男

性は「パートタイム（短時間勤務など）の社員・職員」が37.0%、「フルタイムの社員・職員」が36.7%と二分されています。このような就業意識があることを、自社の高齢者の雇用を考える上で、押さえておきたいものです。

2. 骨太の方針2018で明記された 継続雇用年齢の引上げ

国はエイジレス社会の実現を目指し、今年6月に「経済財政運営と改革の基本方針2018」（いわゆる「骨太の方針」）を閣議決定しました。この中で、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進めること、公務員の定年については段階的に65歳に引上げる方向で検討するという方針を示しています。

その際、高齢者は健康面や意欲、能力などの面で個人差が存在するという高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築するための取り組みを行う企業に対して、その整備費用を補助するとしています。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では65歳超雇用推進助成金を設け、65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用環境の整備等に助成金を支給することにしています。65歳への定年の引上げや65歳を超える人材の雇用を進める企業においては、この助成金を活用しながら、人材をどのように確保し活躍してもらうかについて、検討を進めることが望まれます。

会話で学ぶ人事労務管理の勘どころ



退職時に年次有給休暇を まとめて取得する従業員への対応

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社では、従業員の多くが退職前に、残っている年次有給休暇（以下、「年休」という）をまとめて取得した上で退職していきます。先日、今年度の年休が付与された直後に、その付与されたものも含めて40日間の年休を取得した従業員がおり、さすがにそれは行き過ぎではないかと感じました。



総務部長

そうでしたか。そのような取得をされると、会社としては年休の趣旨に合わず、どうなのだろうと感じることもあるでしょう。ただ、年休は勤続年数に応じて一定の日数が付与日に与えられるものであり、付与日以降は、従業員に取得する権利が発生します。従業員が権利を行使したときには、時季を変更する権利を除き会社はその年休を取得させなければならない、退職前にまとめて取得することを拒むことはできません。



社労士

なるほど、やはりそうですね。これに関連して、時折「残りの年休を全部消化した日を退職日としてください」と申し出てくる従業員がいます。当社では年休の残日数を給与明細に示していることもあり、従業員自身で年休を取得する日も考えて退職日を申し出て欲しいと思っています。



実務では耳にする話ですが、自己都合退職であれば、従業員が退職日を指定して申し出るものですから、年休を取得する日も、退職する日も従業員自身で具体的な日付を指定するように指示すべきでしょう。



承知しました。ちなみに退職日を従業員が決めて退職願を提出した後に、残っている年休を取得しきれないから、会社の休日に年休の日を当てて欲しいという申出もあります。



さすがにそれを認める必要はありません。そもそも年休は労働日に対して取得できるものですので、休日に取得することはできません。退職日までに取得できない分は消滅することになります。



やはりそうですね。そのような申出があったときには断っていたので、これまでどおりの対応を続けることにします。



そうですね。退職者が退職前に年休をまとめて取得することは、他社でも多く見られます。その原因のひとつとしては、恒常的に年休を消化できないということもあるでしょう。2019年4月以降は労働基準法の改正に伴い、年休が10日以上付与される従業員に対し、1年に5日は時季を指定して与えなければならないこととなります。このような法改正を良いきっかけとし、年休を取得しやすい環境を整えることが必要になるでしょう。



取組みを強化します。ありがとうございました。



【ワンポイントアドバイス】

1. 一度付与された年休は、従業員に行使する権利がある。
2. 年休は、労働日に対して取得できるものであり、休日には取得できない。
3. 2019年4月より10日以上年休が付与される従業員について、年5日の年休取得の義務化が始まる。

社会保険情報



育児休業給付を受給中に退職する 従業員の育児休業給付の取扱い

ここ数年で育児休業を取得する女性従業員の割合は高まり、また男性従業員についても助成金が創設されるなどにより取得の促進が図られています。育児休業を取得したときには、休業期間中の給与を支給しない企業が大多数であることから、通常、雇用保険から支給される育児休業給付の申請を行うこととなります。ここでは、この育児休業給付の概要を確認するとともに、育児休業から職場復帰できずに退職するケースにおける育児休業給付の取扱いについて確認します。

1. 育児休業給付とは

育児休業給付は、従業員が育児休業を取得しやすく、その後の円滑な職場復帰を援助・促進することにより、育児をする従業員の職業生活の円滑な継続を目的として創られました。そのため、従業員（雇用保険の被保険者）が1歳（一定の場合には最長2歳）に満たない子どもを養育するために育児休業を取得し、育児休業期間中の給与が育児休業前の給与と比べて80%未満になったとき等、一定の要件を満たしたときに支給されます。

当然ながら、女性従業員だけでなく男性従業員が育児休業を取得したときでも、要件を満たしていれば支給されます。

2. 育児休業給付の申請

育児休業給付は、育児休業開始日から起算して1ヶ月ごとに区切った期間（支給単位期間）ごとに支給要件が確認され、原則として2ヶ月ごとに支給申請を行います。

支給額には細かな基準がありますが、育児

休業開始から180日間は育児休業前の賃金の約67%、181日目からは約50%となっています。

3. 育児休業中の退職と給付

育児休業給付は職場復帰を前提としているため、育児休業を取得するときに、退職が確定している（予定されている）場合は、支給の対象となりません。

また、育児休業を取得するときには復帰予定であったものの、育児休業の途中で退職することが確定したときには、原則として、退職日の属する支給単位期間は支給されず、その直前の支給単位期間までで支給が終了となります（退職日が支給単位期間の末日の場合は、退職日を含む期間も支給されます）。

なお、退職が確定しているにも関わらず、育児休業給付を受給したときには、不正受給として処分を受けることがあるため、申請時には状況の確認を行うことが求められます。

子どもが生まれる前は、育児休業を取得し職場復帰を考えている場合でも、実際に子どもが生まれると、環境が変わったことで職場復帰に不安を抱き、退職につながるケースもあります。会社としては、育児休業中の従業員に対する職場復帰に向けたフォローを行うとともに、退職に至ったときには育児休業給付を含めた適切な処理を行うことが求められます。