

曾我事務所ニュース



2018. 10. 15



社会保険労務士 曾我 浩
行政書士

〒262-0033 千葉市花見川区幕張本郷 1-11-3 コービル2F
TEL : 043(275)1757/FAX : 043(275)1758
E-mail : soga@sogaoffice.jp (曾我宛)
 : info@sogaoffice.jp (事務所宛)
ホームページアドレス: http://www.sogaoffice.jp
緊急連絡・苦情は所長携帯 090(4129)4617

頻繁に事故を起こした労働者が退職後残業代1500万円請求 急がれる就業規則・賃金規程の改正

トラック運転手が、退職後に弁護士を通じて2年分の残業代約1500万円を請求してきたというご相談がありました。この運転手はたびたび事故を起こし、会社に莫大な損害を与え、「お客様からの度重なる苦情にも我慢して雇ってきたのに」と人情派の社長は、怒りが収まりません。未払い残業トラブルの相談は後をたちません。共通しているのが、**労働時間を把握していないことと「スキだらけの就業規則・賃金規程」**です。これでは相手の言いなりです。

以前、ある運送会社の賃金規程を見たところ、残業代の項目がないので驚きました。「残業はないのですか?」と聞いたところ、実際は、かなりの残業があるということでした。今のところは労使関係がうまくいっているので労働者からの訴えもありませんが、労働者から訴えられたり労働基準監督署の臨検があったら、かなりの残業代を支払うことになります。就業規則の変更を提案しましたが危機感はないようでした。未払い残業代は、中小企業の最大の隠れ債務です。就業規則の改正は待たなしです。

働き方改革の柱「同一労働同一賃金」で求められる説明責任

同一労働同一賃金に関連して最高裁判決が相次ぎました。特に**正社員のみを支給している皆勤手当などはなぜ非正規に支給していないか説明**が焦点となりました。説明できない手当は、不合理とされ支給しなければなりません。対応の第一歩は、賃金規程の改正です。就業規則・賃金規程についてお気軽にご相談ください。

「特定求職者雇用開発助成金」支給要件の一部が変更(10/1~)

特定求職者雇用開発助成金は、平成30年10月1日から支給要件の一部が下記のとおり変更になりました。

1. 助成対象期間中に対象労働者を解雇等した場合
(従前) (新要件)

返還を要求

→

以後3年間不支給

※平成30年10月1日以降に対象労働者を解雇した場合に適用

2. 支給対象期の途中で対象労働者が離職した場合
(従前) (新要件)

離職した月までを個別に算定して支給

→

原則支給しない

これまでは、離職した月までを助成対象期間として助成金が支給されていましたが、今後は、当該支給対象期間(6ヶ月)分の本助成金は原則支給されません!!

事業場内の最低賃金引き上げでもらえる助成金！

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成する「業務改善助成金」をご存知ですか??

《支給対象者》

事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業者が対象となります。

- ①業種に応じて、「資本金の額又は出資の総額」、「常時使用する企業全体の労働者数」のいずれかの要件を満たすことが必要です。
- ②引き上げる賃金額により、支給対象者が異なります。

《主な支給要件》

- ①事業実施計画を策定すること (提出期限：平成31年1月31日)
- ②引き上げ後の賃金額を支払うこと
- ③交付決定後 (決定通知書がきてから)、生産性向上に資する機器・設備などを導入することにより業務改善を行い、その費用を支払うこと (※交付決定前に納品⇒×)
- ④解雇、賃金引下げ等の不交付事由がないこと など

《助成額》

申請コースごとに、助成対象事業場、引上げ額、助成率、助成の上限額が定められています。

平成30年度 地域別最低賃金額が改定！！！！

平成30年の地域別最低賃金が改定されました。※高知のみ平成30年10月5日発効

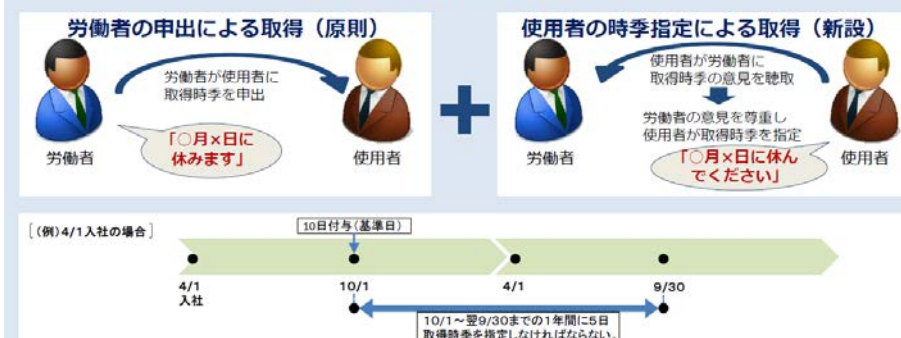
10月以降の地域別最低賃金 (高知のみ目安額より2円UP)

千葉	868円⇒	895円	(27円up)	東京	958円⇒	985円	(27円up)
埼玉	871円⇒	898円	(27円up)	茨城	796円⇒	822円	(26円up)
神奈川	956円⇒	983円	(27円up)	高知	737円⇒	762円	(25円up)

年次有給休暇の時季指定義務 (平成31年4月から全ての企業に義務！)

労働基準法が改正され、平成31年4月から、全ての企業において、**年10日以上**の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となりました。

時季指定義務のポイント



- ★年次有給休暇が10日以上付与される労働者 (管理監督者含む) が対象
- ★労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日 (基準日) から1年以内に5日について使用者が時季を指定して与える必要あり。
- ★年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要！