



いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしくお願い申し上げます。



人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）

2019年6月号の継栄通信でも掲載いたしました。改めて掲載いたします。

働き方改革に取り組みつつ、新たに労働者を雇い入れ、
一定の雇用管理改善を図る場合に受給の可能性があります。

【受給できる事業主様】

※下記以外にも、雇用関係助成金の要件などいくつかの支給要件があります。
次の【1】または【2】に該当する雇用保険の適用事業所の事業主

- 【1】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）の支給決定を
受けた中小企業事業主が次の①～②を実施すること

（計画達成助成）

- ①雇用管理改善計画を作成し、その計画開始日から6か月以内に
対象となる労働者を新たに雇い入れ、雇用管理改善を実施すること
- ②対象労働者を1年を超えて雇用しており、かつ計画開始日の前日と
雇用管理改善計画期間の末日の翌日の雇用保険被保険者数を
比較した場合に、人員増となっていること

- 【2】上記1に加えて、次の①～②の目的を達成すること

（目標達成助成）

- ①計画達成助成の支給を受けた後、引き続き労働者の適正な雇用管理を
実施して、計画開始日の前日と計画開始日から起算して3年を経過する
日の翌日の雇用保険被保険者数を比較した場合に、
人員増となっていること
- ②対象労働者を最初に雇い入れた日の属する会計年度の前年度と
その3年後の会計年度を比較した生産性の伸びが6%以上であること。

【取扱い期間】

公共職業安定所

【受給内容】

	助成額（一人当たり）
計画達成助成	60万円（短時間労働者の場合40万円）
目標達成助成	15万円（短時間労働者の場合15万円）
※上限10人まで	

令和元年度地域別最低賃金額改定の目安について

第54回中央最低賃金審議会で、今年度の地域別最低賃金額改定の目安につ
いて答申が取りまとめられ、公表されました。

各都道府県の引き上げ額の目安については以下の通りです。

Aランク：28円 Bランク：27円
Cランク：26円 Dランク：26円

ランク	都 道 府 県
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、 兵庫、広島
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、 和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、 佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における
賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を行ない、各
都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。

「特集」男性育休の現状と

ハラスメントリスク

先日、「男性社員が育休明け2日で転勤を命じられた」という内容がツイッターで投稿されて話題となりました。女性の活躍を促進していくために男性の育児参加は重要になりますが、現状ではまだ課題が多いようです。

1. 男性の育休取得状況

育児休業は、1歳に満たない子を養育する労働者が、会社に申し出ることによって、子どもが1歳になるまでの間、育児のために休業できる制度で、「男女問わず」利用することができます。しかし、実際の利用状況は、男女差が顕著に出ています。厚生労働省『雇用均等基本調査』によれば、在職中に出産した女性のうち、育児休業を取得した方の割合は、平成19年以降8割を下回ったことはありませんが、配偶者が出産した男性のうち、育児休業を取得した方の割合は、1割に満たない状態です。

2. 男性育休のカベに潜むハラスメントリスク

育児休業を取得したことを理由とする解雇や、不利益な配置変更を行うなどの不利益取扱いは、育児・介護休業法で禁じられています。また、同法では、事業主が労働者を転勤させようとする場合には、その労働者の子育ての状況に配慮しなければならないとしています。企業において育児休業の制度は法律に則って適切に利用されるべきであり、利用を阻害する言動や行為（ハラスメント）は、阻害した個人の問題だけではなく、会社として対策すべきコンプライアンス上の問題でもあります。どのような行為がハラスメントに該当するのかを把握するとともに、従業員に対して周知しておくことが大切です。

解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

例) 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた

制度等の利用の請求等または制度等の活用を阻害するもの

例) 育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休とるなんてありえない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。

制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

例) 育児短時間勤務をしていたら、上司から「時短勤務をしている人に、重要な仕事は任せられない」と繰り返しまたは断続的に言われ、もっぱら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。

平成29年度 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果によると、男性の「育児休業を取得しなかった理由」の上位から3番目は「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」（25.4%）となっています。

この時期ならではの★なるほどQ&A

『残業中も休憩必要？ 社員は早い帰宅を望む』

Q. 所定労働時間が7時間で休憩時間を45分に設定しています。最近、一部の社員に恒常的な残業が生じている事態が発覚し、残業が1時間を超えると15分休憩を付与しなければいけない旨を伝えたところ、早く帰りたいので残業中の休憩は取りたくないというのですが、こうした要望を認めて良いでしょうか。

A. 希望受けると使用者違法に

使用者は、労働者の労働時間が6時間を超える場合は最低45分、8時間を超える場合は最低1時間の休憩時間を与えなければなりません。これは所定労働時間ではなく、実際に労働した時間に基づいて課せられる義務で、残業により8時間を超えたときは1時間の休憩時間が必要です。休憩時間の分割は可能で、残業中に不足する15分を追加で付与することは違法になりません。

ただし、休憩を労働時間の「途中」ではなく始業前や就業後に付与することは認められません。そのため休憩を取らずに残業を続けたいという労働者の希望を受け入れると、使用者の措置が違法となってしまいます。使用者としては、追加の休憩を要する残業を一定の日にとまとめたり、担当業務の割振りを工夫してできるだけ定時に帰れるようにするなど、対策を講じるべきでしょう。



コンサルティング

検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、
どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。

<http://www.management-staff.co.jp>