

人事労務レポート

今回のテーマ

就業規則作成のポイント

< サンプル就業規則の注意点 >

先月号で労働局がHPで公開している就業規則作成例に対してコメントを入れ、いわゆるサンプル就業規則の注意点を挙げました。今回も先月号に引き続き、就業規則作成におけるポイントを社労士の視点から解説していきます。

1. 年次有給休暇

労働局のサンプル：第18条(年次有給休暇)

各年次ごとに所定労働日の8割以上出勤した従業員に対しては、次の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

従業員数が増えてくると、有休日数を個別に管理していくことは事務処理上とても大変になります。そのような場合、有休の付与日を統一させる一斉付与という方法があります。4月付与の場合、次のようなパターンが考えられます。

初年度勤続半年で10日与え、以後4月で統一する。
入社月に5日与えて、半年後に残り5日を与える(4月～9月入社)。2年目以降、4月で統一する。

4月～9月入社者には入社月に10日与え、10月以降入社者には入社月に10日与えて、2年目以降、4月で統一する。

【有給休暇の買取り】

有休は労働による疲労の回復を目的とする制度であるため、原則として買取りは認められません。ただし、退職により消滅する有休分の買取りは法違反とはなりません。退職時に有休を買取り取るメリットは以下のとおりです。

- ・有休分の退職日の先延ばしがなくなるため、社会保険料負担を軽減できる。
- ・本来消滅する有休のため、その買取り額は任意に設定できる(通常の1日分でなくてもかまわない)。
- 会社だけでなく、従業員側にもメリットがあります。
- ・退職日が早まる結果、失業手当の申請を早めに行うことができる。
- ・次回の給与支給日を待たずに、有休分の金額を受け取ることができる。
- ・有休買取り分は退職所得の扱いとなるため、所得税がかからないケースが多い。

退職前の申請が慣例となっているような場合は、買取りを検討してみたいかがでしょうか(もちろん有休がたまらないように労務管理をすることが最も重要ではありますが)。

【裁判員制度への対応】

今年の5月からスタートする裁判員制度実施に関し、従業員から裁判員に選任された旨の報告を受けた場合、この

裁判に要する日数の休暇を会社は与えなければなりません。有給か無給か、有休とは別の特別休暇とするのか等、裁判員休暇について定めを設けておく必要があります。

2. 賃金

労働局のサンプル：第27条(家族手当)

家族手当は、次の家族を扶養している従業員に対し、支給する。

「扶養している」という要件について、所得税法上か健康保険の扶養なのか、年齢制限はあるか、子供は何人まで対象か、同居の有無といったことを明確に定めておきます。

労働局のサンプル：第38条(昇給)

昇給は、毎年 月 日をもって、基本給について行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下、その他やむを得ない事由がある場合には、この限りではない。

右肩上がりで給与が上がる時代とは異なり、業績により給与を下げることもあり得ます。昇給とはせずに、「給与の改定」として降給も視野に入れた規定づくりをします。

3. 退職金

労働局のサンプル：第41条(退職金)

勤続 年以上の従業員が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

自己都合で辞めた後に、懲戒解雇に相当する行為が発覚しても、このままだと退職金の支給義務が発生します。退職金の不支給事由に「退職後、懲戒解雇に相当する事由が明らかになった場合、退職金の全部または一部を支給しない(または返還を求める)」という条文を入れておきます。

ご不明な点は山口事務所までお問い合わせください。

今月の主な労務・税務関連手続き

- ・介護保険料率の変更(協会けんぽ、平成21年3月分～)
- ・労働保険の年度更新準備(申告は今年から6/1～7/10)

コラム

3月の介護保険料(協会けんぽ)に続き、4月より労災保険、雇用保険の保険料率が変わります。

【労災保険料率】4.5/1000 3/1000(その他の各種事業)
料率は業種により異なりますので、個別にお知らせします。

【雇用保険料率】6/1000 4/1000(本人負担、予定)
改正雇用保険法の法案が正式に成立しだい、保険料率以外の改正点も含めてご報告します。