

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

Q1. 2019 年度最低賃金、改定額と改定日は？

Q2. 育児休業は認可保育所などに入所できないときは延長できると思いますが、延長手続きには何が必要でしょうか？

Q3. 突然、退職代行業者から電話がありました。どのように対応すべきですか？

Q4. 障害者雇用促進法について法改正があると聞きましたが、具体的にどのような改正があるのですか？

Q5. フレックスタイム制の清算期間を 3 ヶ月にした場合、残業代の計算・支払は 3 ヶ月に 1 回でいいのですか？

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

Q1. 2019 年度最低賃金、改定額と改定日は？

A. 10 月 1 日から各都道府県ごとに順次改定されます。

2019 年度の地域別最低賃金について各都道府県毎の改定額と発行年月日(改定日)が出揃いました。

全国加重平均は 901 円で、東京都と神奈川県はそれぞれ 1,013 円、1,011 円と 1,000 円を超えています。

仮に最低賃金を下回る給与額で雇用契約を結んだとしても法律によって無効とされ、最低賃金額で契約を結んだものとみなされるために差額の支払いが生じます。

また地域別最低賃金に違反した場合は最低賃金法に罰則(50 万円以下の罰金)が定められています。

最低賃金は雇用形態や月給、時給など給与支給形態にかかわらずすべての労働者に適用されます。

発行年月日前に必ず給与額の確認を行うようにしましょう。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

(望月)

Q2. 育児休業は認可保育所などに入所できないときは延長できると思いますが、延長手続きには何が必要でしょうか？

A. 育児休業の取得は、原則子供が1歳になるまでですが、延長する場合は市区町村から発行される「保育所入所保留通知書」があれば1歳半(再延長の場合は2歳)まで延長可能です。

ただし、制度を適切に運用するため、以下のような延長の申し出の場合は通知書があっても要件を満たすことにならず延長が認められません。

- ①育児休業の延長を目的として、保育所等への入所の意思がないにも関わらず入所を申込み、入れなかったことを理由に延長を申出ること。
- ②保育所などへ入所申込みを行い、第一次申込みで保育所などの内定を受けたにも関わらずやむを得ない理由がないにも関わらずこれを辞退し、第二次申込みで落選した場合に延長を申出ること。(やむを得ない理由: 申込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等に変更があった場合など)

会社は従業員へ事前に延長制度の趣旨を周知させ、延長の申し出があった場合はその理由をしっかりと確認するようにしましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000504075.pdf>

(市川)

Q3. 突然、退職代行業者から電話がありました。どのように対応すべきですか？

A. 以下のように対応してください。

- 1. 本人から退職の意思表示を求める。
退職日、退職理由など、後日争うリスクがある項目に関しましては、退職願(届)などの形式できちんと意思表示をしてもらうことが必要です。
- 2. 退職希望社員が代行業者に依頼した旨および依頼事項を明記した「委任状」を書面で送ってもらう。

本当に本人の意思に基づき依頼された代行業者かを確認するとともに、どのような範囲の業務を委任しているかを委任状で確認します。

3. 代行業者が弁護士でない場合は、代行業者と有休・未払い賃金・退職金等に対する交渉は行わず、本人と直接行う。

弁護士でない者が代理として会社側と交渉することは、弁護士法違反となり得ます。

また、行った交渉自体も無効となる可能性があります。

大体的場合は突然連絡が来るので、人事ご担当者様は困惑されることもあるかと思いますが、そういった場合は、一旦代行業者のペースで話を進めず、連絡を折り返すと伝えた上で、状況を把握するのがよいと思います。

(杉田)

Q4. 障害者雇用促進法について法改正があると聞きましたが、具体的にどのような改正があるのですか？

A. 主な改正内容としては、2020年4月から週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者(以下、特定短時間労働者)を雇用している企業に対して、雇用障害者の数に応じて「特例給付金」を受給することができます。

現行の障害者の法定雇用率は2.2%となっており、従業員数が「45.5人以上」の企業は障害者を1人以上雇用する義務がありますが、この法定雇用率のカウント対象となる障害者は「週所定労働時間が20時間以上」であることが必要です。しかし、障害の特性から週20時間以上の勤務が困難な者が多いのが現状であり、また企業としても週20時間以上でない法定雇用率のカウント対象とならないため、障害者雇用への取組が停滞している状況が続いていました。こうした状況の打開策として、障害者が多様な働き方ができるように、また企業も積極的に障害者雇用に取り組めるように、特定短時間労働者を雇用している企業に対して、新たに「特例給付金」制度を創設し、2020年4月から運用することになりました。以下にポイントや支給要件等を説明します。

・特例給付金の主なポイント

- ① 特定短時間労働者のみを雇用したとしても、法定雇用率のカウント対象とはなりません。
- ② 障害者雇用納付金の納付義務のある会社や障害者雇用調整金の支給対象となる会社も受給可能です。
- ③ 給付金の対象となる「障害者」は身体・精神・知的いずれも含みます。
- ④ 特定短時間労働者の雇用人数の算定対象期間は「1年度」とし、来年度から申請が可能です。(初年度算定対象期間:2019年4月～2020年3月まで)

⑥算定対象期間に雇用した特定短時間労働者の合計雇用人数に応じて支給されま
す。

・支給要件

- ①週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の障害者を雇用していること
 - ②1 年度における法定雇用率のカウント対象となる障害者(週所定労働時間が 20 時
間以上の障害者)の雇用人数の合計が 1 人以上であること
- ※上記の要件を満たせば、企業規模にかかわらず支給されます。

・支給額

- ①常時雇用労働者が 100 人超の企業:7,000 円/人月
 - ②常時雇用労働者が 100 人以下の企業:5,000 円/人月
- ※ただし、1 年度における週所定労働時間 20 時間以上の障害者の合計雇用人数
が上限

(例)

- ・常時雇用労働者数:60 名
- ・1 年度における週所定労働時間 20 時間以上の障害者の合計雇用人数:5 人
- ・特定短時間労働者の合計雇用人数が 10 人の場合
- ・1 ヶ月あたりの特例給付金の支給額:5,000 円×5 人=25,000 円
- ・合計支給額:25,000 円×12 ヶ月=300,000 円

・申請時期

- ①常時雇用労働者が 100 人超の企業:4 月 1 日から 5 月 15 日
- ※障害者雇用納付金・調整金の申請時期と同時期
- ②常時雇用労働者が 100 人以下の企業:4 月 1 日から 7 月 31 日

・支給時期

申請年度の 10 月 1 日から 12 月 31 日までの間で実施

今回の給付金は来年度から申請可能であり、合計雇用人数の算定対象期間は今年
の 4 月と既に始まっています。また、上記の支給要件のとおり少なくとも障害者を 2 名
雇用する必要があるため、もし受給を検討する場合はお早めに障害者雇用状況の把
握と雇用対策に取り組ましましょう。

参考資料:障害者雇用分科会配布資料

・特例給付金の受給要件等について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000535730.pdf>

・障害者雇用促進法の改正概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000535701.pdf>(該当箇所は P5)

(岩瀬)

Q5. フレックスタイム制の清算期間を3ヶ月にした場合、残業代の計算・支払は3ヶ月に1回でいいのですか？

A. 清算期間を3ヶ月にしても、週平均50時間を超えた時間は1ヶ月毎に清算が必要です。

フレックスタイム制では1日や週毎に残業時間を計算するのではなく、清算期間(主に1ヶ月)の総労働時間が法定労働時間の総枠(週平均40時間となる上限時間)を超えた時間が残業時間となります。

今年の4月からフレックスタイム制の清算期間の上限が1ヶ月→3ヶ月に延長され、清算期間を3ヶ月にした場合は3ヶ月間の総労働時間が法定労働時間の総枠(週平均40時間)を超えた時間が残業時間となりますが、労働時間がある月に極端に偏ることがないようにするため、1ヶ月あたり週平均50時間を超えた時間は1ヶ月ごとに残業代の支払いが必要になります。

<例>

・清算期間:6/1~8/31

・所定休日:土日祝

・清算期間の法定労働時間の総枠:525.7時間(=40時間×92日÷7日)

の場合

6月

所定労働時間:160時間

週平均50時間となる時間:214.2時間

実労働時間:180時間

→週平均50時間を超えていないので、6月での残業代の支払いはなし

7月

所定労働時間:176時間

週平均50時間となる時間:221.4時間

実労働時間:228時間

→週平均50時間を超えているので、228時間-221.4時間=6.6時間分の残業代の支払いが必要

8月

所定労働時間:168時間

週平均50時間となる時間:221.4時間

実労働時間:168時間

→清算期間の合計で週平均 40 時間を超えた時間(576 時間-525.7 時間=50.3 時間)から、すでに残業代として支払った時間(6.6 時間)を引いた 43.7 時間分の残業代の支払いが必要

また、週平均 40 時間を超えていなくても、所定労働時間を超えた時間は、時間単価(割増なし)×21.7 時間分の支払いが必要です。

→3ヶ月の法定労働時間の総枠(週平均 40 時間):525.7 時間-3ヶ月の合計所定労働時間:504 時間=21.7 時間

その他の注意点

・清算期間が1ヶ月を超える場合、労使協定は労働基準監督署への届出が必要です。

・清算期間での時間外労働時間が36協定の上限規制の対象となり、下記の場合は法違反となります。

→月45時間を超える回数が6回を超える

→上記の例の場合、8月での清算時に残業時間+8月の休日労働時間が100時間を超える、等

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆:望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣、市川英美、杉田志妍

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5階

TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
