

事務所だより11月

2022(R4)

Vo.152

京都府最低賃金は
令和4年10月9日から
時間額 **968円**

I 働き方改革助成金の見直し方向

働き方改革推進支援助成金は、生産性の向上により、労働時間の短縮や、有給休暇の取得促進となるような職場環境の整備を行うために必要な経費の一部を助成するものです。この助成金の実情について財務省による調査が行われ、見直しが必要だと指摘されています。

◆財務省による指摘とは？

この助成金の申請にあたり、事業者は次のいずれかの成果目標を選択します。①時間外労働の短縮②所定休日の増加③特別休暇の「整備」④時間単位の年次休暇の「整備」。今回の調査では、事業者が選択している成果目標は③か④が9割となっており、①に至ってはほぼ選択されていないという実情が浮き彫りとなりました。また、助成金を受給した事業者で、③や④を選択した場合においては、休暇制度を「導入」したのみで、実際には休暇が利用されていないケースがあり、問題だと指摘されています。さらに、この助成金の申請には、労働者と話し合いを行った上で、事業計画に労働者側の意見を付記することとされていますが、この話し合いが実際は行われていないケースがあることも指摘されています。今後、休暇制度の利用状況の確認（実際に利用されているかのチェック）や、現在作成・保管が求められている、労働者側との話し合い過程の議事録等を助成金の支給審査過程でチェックするといった受給要件の見直しが行われる可能性があります。

連載コラムNo. 24

「解雇予告手当」についての基礎知識

会社が従業員を予告なく解雇しなくてはならない場合、「解雇予告手当」が必要です。「解雇予告手当」についての基礎知識についてご紹介します。

◆知っておきたい、「解雇予告手当」の基礎知識

会社が従業員を解雇する場合には、30日以上前に解雇を予告する必要があります。解雇予告をせずに即時に解雇する場合には解雇と同時に平均賃金の30日分以上を支払う必要があります。解雇予告手当の計算は「解雇予告手当が必要な日数（解雇予告期間である30日に足りなかった日数）×平均賃金」で計算をします。ここでいう平均賃金は残業代や各種手当を含む直近3ヶ月間の賃金の合計を3ヶ月の総暦日数（休日を含むカレンダー上の日数）で割って算定します。また、パートやアルバイト等の時給制や日給制等の場合には「直近3ヶ月の賃金総額÷その期間の実労働日数×60%」と「直近3ヶ月の賃金総額÷3ヶ月の総暦日数」のいずれか金額の大きい方が平均賃金となります。解雇予告をせずに即日解雇をする場合は、同時に解雇手当を支払うことが必要ですが、解雇予告をしても解雇予告手当が必要な場合は、遅くとも解雇の日までに支払いを行うことが必要です。

II 産後パパ育休 周知広報を強化へ

厚生労働省は、改正育児・介護休業法により10月1日から施行される「産後パパ育休」（出生時育児休業）や「育児休業の分割取得」等をPRするための周知広報を、下記のとおり9月から集中的に実施しています。

◆産後パパ育休周知 広報の内容は？

9月1日「男性の育児休業取得促進シンポジウム」の開催を皮切りに、都道府県労働局で改正育児・介護休業法説明会を順次開催する他、都道府県労働局に設置の育児休業・産後パパ育休に関する「特別相談窓口」を設置し、「育児休業が取得できない」「育児休業の取得を理由として不利益な取り扱いを受けた」などの育児休業に関するあらゆる相談に対応します。また、男性の育児休業取得促進のためのミニリーフレットを、出産予定の全ての方に配付予定です。

◆産後パパ育休の内容とは？

既存の育休制度とは別に、男性が子供の出生から8週間以内に合計4週間の育休を2回まで分割して取得できる制度です。原則、取得の2週間前までに申し出る必要があり、分割取得を希望する際には初回の取得時にその旨を伝える必要があります。労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することも可能です。今回のパパ育休の創設に併せて、そもそもの育児休業制度も2回に分割して取得可能となり、より柔軟な育児休業の取得が可能となりました。



桜事務所LINE公式アカウント

お友達登録して
スタンプ送ってください!!

トークお気軽になんでもお問い合わせください

