

4 月から法律・制度が変わるものは？

平成 28 年度からの制度改正については、現時点（3 月 7 日現在）で未確定のものが多くあります。中でも、事業所にとって大きな影響を及ぼすであろう「**年次有給休暇の 5 日間取得義務づけ**」を含む、労働基準法の改正についてはまだ国会で審議中です。

雇用保険法・育児介護休業法の改正により、介護休業給付金が賃金の 40%→67%へ増額され、介護休業が 3 回まで分割取得可能になる、また有期雇用者の育休・介休の取得要件緩和といった改正案も審議中です。

新設された法律では、「女性活躍推進法」「若者雇用促進法」が国の方向性をよく表しています。中小事業所にとって今すぐ何か対応が必要ということはありませんが、これに伴い、「**キャリアアップ助成金**」や「**両立支援等助成金**」が**拡充**され、女性の活躍を推進する企業、非正規から正規（あるいは有期雇用から無期雇用）への転換、男性の育休取得、仕事と介護の両立に向けた取り組みへの支援（助成金）が手厚くなります。

国の動向を注視し、事業所も先へ先へと手を打っていくことが求められます。

制度改正については随時お伝えしていきます。

タイムカードって絶対必要ですか？ ②

タイムカードを導入している事業所では、労働時間の把握が適正に行われ、残業代の計算も客観的な記録に基づいてできるので間違いがない……確かに、機械が記録してくれるタイムカードは客観的な証拠となりますし、本人が打刻している以上、トラブルになりにくいというメリットがあります。

しかし一方で、事業所からよく聞かれることに、「タイムカードの打刻時間と実際に仕事を終えた時間（あるいは始める時間）とがかけ離れている。タイムカードのとおり給料を計算しないといけないか」というものがあります。

以前、私は「残業時間は 1 分単位で管理し計算しなければなりません」と書きました（労務ナビ vol13）。この

通りに運用すると、タイムカードを集計し、労働時間（残業時間）を分単位で計算するのが正しい、ということになります。

ただ、それが果たして正確な労働時間と言えるかという問題が発生します。

朝、定時より早く職場に到着してタイムカードを押してから新聞を読んでいる。終業後、帰り支度を済ませた後で同僚とおしゃべりして、職場を出る間にタイムカードを押す…管理者からすれば「それは労働時間とは言えないだろう」という場面が往々にしてあることと思います。

結果として、事業所は毎月数時間分の残業代を“おしゃべりをしている時間に対して”支払っている、という可能性もあるわけです。

しかし、タイムカードの記録からだけでは、その誤差は見えてきません。

では、そのズレを解消し、適正な労働時間管理を行うのにはどうすればいいのでしょうか。

次回へ続きます

セミナー第 4 弾を開催しました！

3 月 2 日、長野市で「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー」の第 4 弾を開催しました。

「人事考課・評価制度」「28 年度の法改正」をテーマにしたところ、大変多くの皆様にご参加をいただき、誠にありがとうございました。

当事務所では来年度もこのセミナーを企画していく予定です。初回は 6 月上旬ごろ、原点に戻って「労務管理の基礎」を中心にしたいと思っています。

またご案内をお送りしますので、ご参加をお待ちしております！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net