

育児介護休業が変わります

国会で雇用保険法・育児介護休業法の改正案が可決され、H28 年度中に施行されることとなりました。

【介護休業関係】

- ・介護休業給付金が賃金の 40%→67%へ増額。
- ・介護休業が 3 回まで(計 93 日)分割取得可能に。
- ・介護のための「所定外労働の制限」「所定労働の短縮措置」を規定。
- ・有期雇用者の介護休業取得要件が、①1 年以上雇用されていること、②休業開始から 93 日経過後 6 ヶ月以内に雇用契約満了とならないこと に緩和。

【育児休業関係】

- ・有期雇用者の育児休業取得要件が、①1 年以上雇用されていること、②子が 1 歳 6 ヶ月になるまでに雇用契約が満了とならないこと に緩和。

介護休業給付金の増額は 8 月 1 日、それ以外は H29 年 1 月 1 日施行です。ということは、**1 月までには事業所の「育児・介護休業規程」を改訂しなければならない**、ということになります。今のうちから検討を始めることをお勧めします。(当事務所にもお気軽にご相談ください)

タイムカードって絶対必要ですか？ ③

前回、タイムカードは客観的な判断材料となる一方、その使い方によっては逆に適正な労働時間の把握が困難になる場合もあることを書きました。

裁判所や労働基準監督署ではどう考えているのでしょうか。過去の事例からみると、

- ①特段の事情がない限り、事務所にいる時間は労働時間である。
- ②労働時間管理にタイムカードを使用している場合は、その時間が労働時間と推測される。

とされています。実際の裁判例として、

「タイムカードの時刻が退勤時間と推定され、社員の主張は妥当」(イーライフ事件 東京地裁 H25. 2. 28)
「管理をタイムカードで行っていたのであるから、タイムカードに打刻された時間は、仕事に当てられたも

のと推定される」(京電工事件 仙台地裁 H21. 4. 23) というように、**タイムカードの時刻を労働時間と「推定」するもの**が多くあります。

一方で、次のような裁判例もあります。

【元社員が「タイムカードがあるにも関わらず、残業代は『残業命令書』に基づいて支払われた(タイムカードの時間>残業命令書の時間)」「実際の残業時間はタイムカードの時間だった」と主張。

裁判で争った結果、以下のように判断されました。

「残業時間は、残業命令書で管理されていたので、会社の主張を認める」(ヒロセ電機事件 東京地裁 H25. 5. 22)

タイムカードではなく、「残業命令書」の時間が残業時間であると認められたわけです。これは珍しいケースといわれていますが、次回、このケースではなぜそう判断されたのか、重要なポイントについてふれたいと思います。 次回へ続きます

セミナー2016 Part1 開催します！

当事務所では、昨年度に引き続き、「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー」を開催します。

労務管理の基礎から、職員採用、人材育成とキャリアパス、人事評価制度等を柱に、適宜時節に合わせたテーマを盛り込み、全 4~5 回を予定しています。

Part1 は、「**労務管理の基礎**」「**最新の制度改正と助成金情報**」をテーマに、以下の日程・会場で開催します。

昨年ご参加いただいた事業所様も、「もう一度しっかり勉強したい」「別の職員に参加させたい」ということでもあると思いますので、ぜひご参加ください！

【松本会場】平成 28 年 6 月 3 日(金) 13:30~16:00

松本勤労者福祉センター

【長野会場】平成 28 年 6 月 6 日(月) 13:30~16:00

若里市民文化ホール

※受講料、申込み等の詳細は、HP・案内 FAX でご確認ください。

【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