

桑野社労士 & FP 事務所だより

令和2年2月10日

第119号

〒614-8034 京都府八幡市八幡舞台 34 番地の 17

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp

令和2年度の制度改正

障害者特別給付金と介護休暇・看護休暇の柔軟化

特例給付金制度

厚生労働省の労働政策審議会障害者雇用分科会は、昨年12月に週10時間以上20時間未満の障害者(特定短時間労働者)を雇用する事業主に対する給付金を妥当と認め、労政審の答申とした。

この特例給付金制度は、短時間であれば就労可能な障害者の雇用機会の確保を目的に、週10時間から20時間未満で就労する事業主を支給対象とします。支給額の単位は、障害者雇用納付金の対象となる常時雇用する従業員100人超の事業主が1人あたり月7,000円、納付金の対象とならない常時雇用する従業員100人以下の事業主が1人あたり月5,000円です。ただし、法定雇用率の対象となる障害者を1人も雇っていない事業主は、支給対象となりません。

特例給付金の支給対象と支給額等

事業主区分	従業員100人超	従業員100人以下
支給対象	週10時間以上20時間未満の障害者	
支給額	1人1月7,000円	1人1月5,000円
支給上限	週20時間以上の雇用障害者数	

特例給付金の申請・支給時期

事業主区分	従業員100人超	従業員100人以下
申請	4月1日から 5月15日まで	4月1日から 7月31日まで
	納付金の申告、または調整金の申請と同時に進行	報奨金の申請がある場合は、同時に進行
支給	10月1日から12月31日まで	

介護休暇と子の看護休暇を時間単位で

厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会は、昨年12月に介護休暇や子の看護休暇を1時間単位で取得することを可能とすることを、概ね妥当と認め、令和3年1月1日から施行される予定です。



介護休暇の柔軟化は、突発的な対応が必要な場合や介護専門職との相談を行う場合など、所要時間に応じて労働者が介護休暇を取得できるようにすることで、

介護離職等を削減するのが狙いです。介護休暇と同様の制度設計とされる子の看護休暇についても、子の健康診断や予防接種など、所要時間に応じて柔軟に取得できるようにします。

1時間単位の取得は、1日の始業時間から連続、または終業時間まで連続することを要件とし、就業時間の途中で抜けて途中から復帰する「中抜け」は想定しません。しかし、労働者側のニーズも踏まえ、就業時間の「中抜け」がどうしても必要な労働者に対しては、取得が可能になるよう、事業主が配慮する旨を指針で定めることにしました。

1時間単位の取得に当たって、1日の所定労働時間数に1時間未満の端数が生じる場合は、労働者の不利にならないよう1時間に切り上げることを求めます。ただ、例えば15分単位で取得を認めるなど、労働者の不利とならなければ、切り上げをしない運用も通達で認める方針です。

(裏面に続く)

労働基準法 17

賃金になるものとならないもの

賃金とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」を言います。したがって、「基本給」や「業績給」等はもちろん、「家族手当」や「住宅手当」などもその呼び方はどうあれ、「労働の対償」として支払われる限りは、賃金となります。なお、「結婚祝金」や「入院見舞」等は、支払条件が労働の対象ではないため、賃金にはなりません。ただし、これらが就業規則などに支給条件が定められていれば、賃金となります。また、明文化された規定がなくとも、長年にわたって支給実績があり、慣行として定着している場合も、同様に扱われます。

法定休暇・休業と主な法定外休暇・休業には、次のようなものがあります。

賃金支払の5原則

賃金には、次のような5原則とよばれる基本的なルールがあります。

- ①通貨(現金)支払—銀行振込みは、労働者の同意や本人名義の口座であること、賃金支払日に全額を引き出せること等が条件です。
- ②直接払い—代理人への支払は不可で、配偶者など本人の依頼を受けた使者への支払は可能です。
- ③全額支払—法定項目を除き、控除協定がなければ差引ことはできません。
- ④毎月1回以上の支払—ボーナスや退職金、慶弔見舞金などは、例外です。
- ⑤一定期日支払—日付を決めるか「月末」など、支払う日を特定する必要があります。

賃金控除が認められもの

<法令で定められるもの>

源泉徴収の所得税、労働社会保険の本人負担分等

<労使協定によるもの>

社内預金、各種積立金、住宅貸付金、食費、社宅・寮費等

<その他>



遅刻・早退、ストライキ中の賃金カット(ノーワーク・ノーペイの原則)、懲戒処分による減給(就業規則の定めが必要)

一時金・退職金の支払

一時金や退職金の支払は、賃金の支払ルールと異なり、会社の規定が優先されます。

一時金は夏冬の年2回の支給が多く、決算期に特別賞与が支払われる場合もあります。金額は査定基準によって異なり、年度によっても支給額が異なります。

退職金は、就業規則などで定める支払期日に支給し、分割払いや年金支払も可能です。また、支給金額は勤続年数や退職時の職責、退職理由等によって異なります。また、懲戒解雇では、不支給になることもあります。

(次号に続く)

事務所からひとこと



1月25日、京都FP協会の継続研修会に参加した。研修内容は、「インターネットメディア活用術」と「若年性がんアドバイザーとしてのFP」だったが、後者に興味を持った。

がんの基礎知識として、次のようなことを教えてもらった。まず、がんの特徴として、①勝手に増えて、増えることが止まらない、②生まれた臓器にとどまることがない、③沢山のエネルギー・栄養を奪うということ。また、医療用語として、「標準治療」は普通・並の治療ではなく、現時点で考えられる最も有効な治療であること、「緩和ケア」は終末期だけが対象ではなく、痛みや苦しみを取り除く治療の一つであることを、教えてもらった。また、「抗がん剤」は副作用もあるが、10数年前と違って有効性が数段上がっていること。

講師が関わっている「精巣腫瘍」の特徴と患者会の取り組みを聞き、各専門家とアドバイザーとしてのFPの役割を話されていた。がん治療とお金の問題では、65歳以降のリタイア世代と現役世代では大きく異なるとのこと。講師は、年齢もあると思うが、現役世代に寄り添って生きたいとのことだった。

FPの一つの立ち位置として、面白いと思った。