

K-Report

2013年 3月 1日発行
第3巻 第3号

《発行者》 協同組合 愛知労務協会

富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙

■住所

〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階

TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>

FAX 052-261-2612



目次

1. 改正情報

2. WLB 労働時間に関する 取組事例

3. 所長コラム

1. 改正情報

■ 派遣労働者雇用安定化特別奨励金の実施期間が短縮に

『派遣労働者雇用安定化特別奨励金』とは、6か月を超える期間継続して労働者派遣を受け入れていた業務に、派遣労働者を無期または6か月以上の有期（更新有の場合に限る）で直接雇い入れる場合に支給される奨励金です。（※その他にも支給要件があります）

今回の改正により、平成28年3月31日までの暫定措置となっていた実施期間が**平成25年3月31日まで**に短縮されることとなりました。この期間までに派遣労働者を直接雇用しなければ支給の対象となりませんので、検討されている事業主の方はご注意ください。

●支給対象事業主

派遣期間が満了するまでに派遣労働者を直接雇用する事業主で、次のいずれにも該当する場合

- ① 6か月を超える期間継続して労働者派遣を受け入れていた業務に、派遣労働者を無期または6か月以上の有期（更新有の場合に限る）で直接雇い入れる場合。
- ② 労働者派遣の期間が終了する前に派遣労働者を直接雇い入れる場合。

●奨励金の支給額

区分	期間の定めのない労働契約の場合			6か月以上の期間の定めのある労働契約の場合		
	6か月経過後	25万円		6か月経過後	15万円	
大企業	計50万円	1年6か月経過後	12万5千円	計25万円	1年6か月経過後	5万円
		2年6か月経過後	12万5千円		2年6か月経過後	5万円
		6か月経過後	50万円		6か月経過後	30万円
中小企業	計100万円	1年6か月経過後	25万円	計50万円	1年6か月経過後	10万円
		2年6か月経過後	25万円		2年6か月経過後	10万円
		6か月経過後	50万円		6か月経過後	30万円

●事業実施期間

平成21年2月6日から**平成25年3月31日**まで

※ 年度ごとの予算の範囲内での支給となりますので、予算の上限に達した場合は、支給されない場合があります。

2. WLB 労働時間に関する取組事例

■ お悩み別対策 ～ うつ病等メンタル不全に陥る社員が増えた ～

ここ数年、メンタルヘルスという言葉をよく耳にします。また、うつ病による自殺や過労死も社会問題として大きく取り上げられています。メンタルヘルスの悪化による企業への影響は、生産性の低下だけにとどまらず、ミスやトラブルによる事故の発生、欠勤者発生によって労働量が過重になる悪循環など、ともすれば企業の致命傷となりうる重大なもので、もはや「個人に起因する問題」と突き放している状況ではありません。では、どのように職場では取り組めば良いのでしょうか？メンタルヘルス不全に陥らない対策や環境作りに取り組んだ事例をご紹介します。

●ここがPoint

産業医を中心に、人事・職場の上司や同僚等が連携して対応できる体制や、個人の健康情報保護への配慮も必要になります。

■管理職を対象としたメンタルヘルス研修の実施

全管理職に対し、メンタルヘルス研修を実施した。それ以降は、新任課長研修で実施。管理職に対しては、部下のメンタルヘルスの兆候に気づいたら、早期に人事に連絡するよう伝えている。（電気機械器具製造業／1,000人以上）

■制度改変時の時間管理の重点化、相談窓口の設置、産業医との連携

メンタルヘルス上の問題を抱える状況にさせない、もしくは、問題を抱えても早く復帰できるよう健康管理室が中心となり、産業医と連携しサポートを行っている。裁量労働を導入する際に、健康福祉確保措置として、月の労働時間の上限設定、長時間勤務者の健康チェック、定時退社日の設定と深夜・休日勤務の原則禁止、相談窓口の設定、有給休暇取得促進、定期的な労使協議などの対応を行った。（ソフトウェア業／1,000人以上）

3. 所長コラム

■ 退職と有給休暇

加奴 「社長、有給休暇が20日以上残っていますので、退職予定日までに残った有給休暇をまとめて取ります」

社長 「退職予定日までの間に有給休暇を全部取ったら、ほとんど出社できないじゃないか。そんなことで、しっかり引き継ぎが出来るのか？」

加奴 「もう退職予定日は決まっています。ここで有給休暇を取らないと、せっかくの有給休暇が使えなくなります。とにかく休ませてもらいますから」

社長 「何とかならんのか・・・」



『立つ鳥跡を濁さず』とよく言われたものですが、権利主義社会となった今では遠い昔のことのようです。

よくある話ですが、退職予定日以降に有給休暇を取らせることは出来ませんので、請求通りに与えなければなりません。しかし、このような場合、消滅する有給休暇を調整的に金銭で給付することは、買い上げと異なり法違反とされていませんので、話し合いによる金銭での解決も可能です。

とは言っても、法の趣旨を重視して有給休暇の計画的付与などを活用することで、日頃から有給の取得促進をすることが第一ですね。