



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

新事務所のスタート

7月号でご案内致しましたように、3箇所4名の社会保険労務士が経営統合し、9月1日、新しく社会保険労務士法人アコールがスタート致しました。8名の事務所職員体制となりましたが、皆さま方と共に調和をもって歩み、社会にも貢献できる事務所を目指して参ります。



事業内容につきましても、働き方改革で益々難題となっていく労務管理、労使問題への対応、人手不足や同一労働同一賃金への賃金制度対応など、令和の時代に即した「新しい労務管理制度」をご提案して参ります。また、採用時や現職社員への適正・適職判定検査、ハラスメントなど社外相談窓口を設置、企業の労務監査業務なども積極的に推進致します。何卒、倍旧のご支援とご鞭撻をお願い申し上げます。新事務所移行でご迷惑をお掛けすることがありましたら担当労務士へご連絡下さい。

従業員の採用と解雇

企業が従業員を採用する際には、入社を希望する者から履歴書を提出させ、それに基づいて面接を行い、経験、適性、人柄、年齢等により採否を決定されることが多いのではと思いますが、人手不足の昨今、少々問題があっても背に腹は代えられず、即刻採用してしまうケースも多々あるようです。

過去のケースですが、製造業の事業主様が、現場従業員（正社員、試用期間3ヶ月）を採用されました。

ところが、入社初日から現場の上司の指示命令はろくに聞こうともせず、現場の先輩にも横柄な口の利き方



をするなど協調性もまるでなく、現場から社長に不平不満の声が発せられました。その都度、社長が本人を辛抱強く説得しましたが、入社日から15日目に社長と本人のやり取りの中で、色々言いがかりをつけてきて社長の堪忍袋の緒が切れ、「お前は首だ。」と言われました。

本人は、これを待っていたのです。労基法21条（解雇予告の除外）に、試みの使用期間中の者、とありますが、但し書きに1

4日を超えて引き続き雇用された場合は除くとあります。すなわち入社日から14日を経過した後に解雇した場合は、30日分の解雇予告手当を支払わねばならないケースが出てきます。



本人は、すぐさま労基署に訴え出ました。会社は、本人の勤務態度の悪さや暴言等を従業員から聞き取り調査し、解雇予告手当の支払いを拒もう

としましたが、最終的にはやむなく支払いに応じることとなりました。このケースでは、「解雇するなら14日以内に」という教訓ではありますが、採用を誤れば大きな損害になることを改めて認識しました。多少の煩わしさはあっても、面接は2回以上、人柄、態度、家庭環境、能力などを見定め、適材適所の人材であるか見極める必要があります。また、採用後も一日ごとの作業報告、勤務態度、協調性、業務能力などを点検し、試用期間中に不具合があれば注意、指導を繰り返し、場合によっては始末書を取るなどし、またその記録を残すことも必要でしょう。

採用試験

当事務所では採用試験を各企業様から受託していますが、特に、性格適性検査を重視し、意欲、責任、積極性だけでなく情緒の安定度も判定し、採用可否の参考にして頂いています。



採用試験の詳細につきましては、当事務所のHPを参考願います。

[社会保険労務士法人アコール](#)

検索

有休の時効にご注意を

本年4月以降に10日以上年次有給休暇を付与される人は、1年間で5日以上の取得が義務づけられています。中途入社が多い会社の場合、雇入れ日から起算すると付与日がバラバラとなり、管理が煩雑になるため今年から付与日を統一（例えば全員4月1日に揃える等）された会社もあるようです。

付与日を統一する場合、労働基準法を下回ることはできませんので、法律上の付与日より前倒しをしなければなりません。もし今年から毎年4月1日を付与日と統一した場合、今年3月1日に有休を付与されたばかりの人に、1ヵ月後の4月1日に来年3月1日に与える予定だった日数を先に付与することになります。

ここで注意すべきことは有休の残日数です。有休の時効は2年間でその年に残った有休は来年に繰り越せますが、翌々年の有休を付与した時点で権利は無くなります。しかし前倒しして付与した場合、前々回に付与された有休がまだ時効でありませので、2年になるまで取得する権利があります。例えば毎年20日付与して全く有休取得していなかった人に今回6ヵ月前倒しで付与した場合、その時点で、6ヵ月前に与えた有休20日と1年6ヵ月前に与えた有休20日が残っていて、合計60日となります。その6ヵ月後には前々回の有休は時効で消滅しますので、40日となります。今年4月から有休管理簿の作成も義務づけられています。有休の日数の把握にご注意ください。また、有給付与についてのご質問がありましたらお問合せ下さい。

最低賃金 全国平均900円台へ

2019年度の最低賃金（時給）の改定額が8月9日全都道府県で出そろいました。岐阜県は26円アップの851円、愛知県が28円アップの926円、最高は東京の1013円で、神奈川とともに初めて1000円を超えています。最低額は790円で15県が並び、東京と最低県の地域間の格差は223円となり2018年度の224円から僅かですが1円縮小します。全国平均は901円、昨年比27円増となっています。



中央最低賃金審議会では、労働側と人件費増を避けたい経営側の主張は激しく対立しましたが、人手不足や10月に消費税増税を控えていることを背景に前年度の引き上げ額を上回る水準で決着しました。16年度と17年度の引き上げ額は25円、18年度は26円で、率にすると19年度は3・1%に達し、4年連続の3%程度的大幅アップとなります。新しい最低賃金は都道府県ごとに10月頃発布・適用されます。

雇用関連ニュース

●行政手続きコスト20%削減へ（8月25日）

厚労省は労働・社会保険の手続きについて受付窓口をワンストップ化し、届出様式を統一するよう令和2年1月1日より施行します。労働基準監督署、ハローワーク、年金事務所いずれの窓口においても一括で受付られることとなります。

●年金75歳開始も可能に（8月12日）

厚労省は、公的年金の受給開始時期を本人の選択で75歳まで繰り下げられるようにする方針を固めました。（現行は70歳まで）受給開始時期を繰り下げたほど年金月額が増える仕組みで、75歳にした場合、65歳で受給を始めた時よりも約1.8倍に増額される見込みです。

●全会社員 iDeCo 併用可能（8月10日）

厚労省が確定拠出年金についてまとめた改革案で、「企業型」に加入する会社員は、個人で入る「個人型（iDeCo）」は原則として併用できないルールを改め、全ての会社員が企業型とiDeCoの併用を可能にする方針を固めています。その他加入期間の延長や他の利用拡大策の検討も進めています。

●派遣社員の時給、3年後に3割引上げ（7月18日）

厚労省は、派遣社員が3年間同じ業務で経験を積んだ後に業務内容が変わった際の賃金を3割上げるなどとする指針をまとめました。来年4月から始まる「同一労働同一賃金」への対応にあわせ、正社員との賃金の差を縮めることとなります。