

相談事例

Q 県内の最低賃金が引上げられたと聞いた。対応しなければならないとは思っているが、経営が苦しい中で賃金を上げる余裕もなく困っている。どうすればよいか？

A ⇒ 現在の人員配置や作業方法等、業務フローについて改善の余地がないか、早急に確認することが望めます。業務の効率化を通じた労働生産性の向上によって、賃金の引上げが出来ないか今一度検討してください。

また、業務の効率化にあたっては新たなシステムの構築や機器の導入等が必要となるケースも考えられますが、こうした機器の導入等に要した経費を補助する国の助成金（業務改善助成金）の活用も併せて検討してみてもはいかがでしょうか。

Q 当社の賃金は最低賃金を上回ってはいるものの、更に労働条件を向上させ、従業員の意欲・やる気の向上や優秀な人材の確保につなげたいと考えている。どうすればよいか？

A ⇒ 労働条件や職場環境の改善を行うことで優秀な人材の定着・確保が期待できます。その他、賃金引上げに向けた業務の効率化・人材育成を含めた社内体制の整備、資金繰りや経営支援に関するものまで幅広く相談に応じています。ご要望があれば、専門家を派遣することもできますのでご利用ください。

労務相談【賃金】

Q 「1日6時間勤務」の従業員が、イベント開催の都合により、6時間を超えて働いてもらう場合の「割増賃金」はどのように支払えばよいか？

A ⇒ 労働基準法上、一日の労働時間が8時間を超えない場合は、割増賃金の支払義務はなく、通常の計算による賃金の支払で足りります。今回のケースでは、8時間までは割増賃金の支払は不要で、8時間を超えた部分について「125/100」以上の割増賃金を支払うこととなります。

また、「休憩時間」について、労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合には60分を、労働時間の途中で与えなければなりませんので注意してください。

労務相談【年次有給休暇】

Q 若手社員に比べ、ベテラン社員の年次有給休暇の取得率が低い場合、取得率を上げるにはどうしたらよいか？

A ⇒ 長年勤めてきた社員には、勤続 20・25 年などの節目に、年次有給休暇と組み合わせて使用できる“リフレッシュ休暇制度”を設けるなどの方法があります。

Q 従業員から「有給休暇を請求しないので、買い取ってほしい」といわれたが、どうすればよいか？

A ⇒ 原則として年次有給休暇の買い取りは出来ません。（但し、従業員が退職するに当たって有給休暇の未取得分がある場合に、それを事業主判断として買い取ることは可能。）今回のケースについては、ワーク・ライフ・バランスの面からも、従業員に対して有給休暇の取得勧奨を行うことが望ましいと考えます。

労務相談【採用】

Q アルバイトで外国人を雇いたいと考えているが、労働条件等で留意しなければならないことはあるか？

A ⇒ 労働基準法では、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」とされており、他のアルバイトと同じ労働条件で雇用する必要があります。また、最低賃金法も適用されますので、茨城県内では時給 747 円以上支払う必要があります。

経営相談

Q 中間管理者層の管理能力を向上させるには、どうしたらよいか？

A ⇒ 管理者に必要なマネジメント知識、管理者の行うべき役割、会社が期待する役割・行動などについて明確化することが望まれます。

Q パートタイム労働者のやる気を高めるため、賞与の支給を検討しているが、金額的にどのくらいが相場なのか？

A ⇒ 小規模・零細企業について、パートタイム労働者に賞与を支給する事業所は少ないため相場というものは特にありませんが、事業実績を踏まえ「支給基準」を明確にすることが望まれます。労働者側からみて、一度賞与が支給された後に、今後において支給されなくなってしまうと、逆にモチベーションが下がるおそれもあるため注意が必要です。