

介護事業主のための助成金がありました！

平成 28 年度から、厚生労働省の「職場定着支援助成金」のメニューに、「**介護労働者雇用管理制度助成**」が新設されました。

これは、介護事業主が**賃金制度の整備**を行った場合に、**制度整備助成として 50 万円、さらにその制度を運用して離職率の低下目標を達成した場合、1 年後に 60 万円、3 年後に 90 万円が支給される**というものです。

かなり長期間にわたるもので、3 年後の離職率など見通せない部分もありますが、合計 200 万円という大きな額が受け取れる可能性がある、注目の助成金といえます。

助成金の対象となる賃金制度とは、「介護労働者の職場への定着を促進するために、職務、職責、職能、資格、勤続年数等に応じて階層的に定めるもの」とされています。

つまり、職務・職責等を明示したキャリアパスに対応して、昇給・昇格の基準や資格手当の額などを明確に定めることが求められていると考えられます。

今までキャリアパスを作っていなかった事業所、またキャリアパスはあっても賃金と連動していなかった事業所にとっては、この機会に“見える”体系づくりに取りかかってみてはいかがでしょうか。

すでにキャリアパスを運用している（賃金制度が整備されている）事業所も、さらに改善すれば受給できるようになっています。

詳細については、当事務所へご相談ください。

タイムカードって絶対必要ですか？ ④

前回、「**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**」という裁判例を紹介しました。

この件の裁判所の判断根拠は以下のようなものです。
○就業規則上、「**残業は上司の命令による場合に限り、上司の命令がない残業は認められない**」ことが規定されている。

○実際の運用として、残業は本人の希望を踏まえ、日ご

とに具体的に残業命令書によって命じられている。
○実際に行われた残業については、本人が「実時間」として記載し、翌日にそれを上司が確認。必要であれば事情を確認するなどしたうえで、本人了解のもと労働時間数を確定させている。

このケースの重要な点は、

★「**残業は上司の命令がない限り認められない**」という明示があり、それが厳密に運用されていたこと。

★**実際の残業時間を翌日に本人・上司が確認していること。**

ということだと考えられます。

前回紹介した他の裁判例なども合わせて考えると、

①タイムカードのみで労働時間管理をしている場合には、タイムカードの打刻時間が労働時間と推定される（いわばそれしか方法がない）

一方、②残業の事前承認制、残業報告書などにより、本人・上司ともに労働時間を確認できる仕組みがあり、かつそれが厳格に運用されている場合には、そちらの時間が優先される。

ということがいえると思われます。

次回へ続きます

セミナー2016 Part1 申込み受付中！

「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2016 Part1」のお申込みを受け付けています。

今回のテーマは「**労務管理の基礎－労働時間管理と無期雇用転換制度を中心に－**」と「**最新の制度改正、助成金情報**」です。

詳細は、当事務所 HP、事業所にお送りしている案内 FAX でご確認ください。

みなさまのご参加をお待ちしております！

【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