

ウィズwithだより

2016
年
3・4
月
No.
24



社会保険労務士法人ウィズ 〒924-0805 石川県白山市若宮 3-26
メール srwith-net@po.hitwave.or.jp HP <http://srwith.jp/> 障害年金 <http://shogai-suppo.com/>
【業務推進センターから】

時間外労働協定・1年変形労働協定が未了の事業所は早く！

意外と知られていないことですが、労働基準法は原則「時間外労働禁止」です。唯一許容されるのは、過半数労働者代表との間での労使協定が定める限度以内（限度の基準は厚生労働大臣が定めます）を締結した場合だけです。ということは、**労使協定がない場合は、原則、1時間の残業もさせることはできません。**

もう一つの注意は、労働保険等の情報に基づき、監督署は大半の事業所を網羅したデータベースを持っています。そのデータベースで、協定届を出していない事業所については把握し、いつでも、未届け事業所に突然に現れて、「定期的な訪問です」と言いながら、時間外労働以外の事項も調査して、是正勧告書を出し、「今月末までに是正して報告を」と告げて帰ります。こんなときにサービス残業（…有ると判断したら、徹底的に調査）があると、最大2年間遡及して支払えということになります。**要するに、協定届を出していないということは、監督署の関与の口実を与えることになります。**

【代表社員から】

社労士法人ウィズの2016年度の課題と顧問先へのサービス改善

(1) ウィズの2016年度の**重点取組課題**は、下記のように設定しました。

- ① 労働契約法が定める有期契約労働者の**無期転換**やパート労働法に規定されている**処遇改善**等の仕組みについて、適切な制度の設計を提案します。
- ② 前項の提案と合わせ、**労働基準法・育児介護休業法その他の法改正**に対応した就業規則の見直しを進めます。同時に、就業規則の従業員の理解を図るためのツールとして、「**職場のルールブック**」を提案します。
- ③ **人事賃金制度**（職務評価・賃金表等の見直し）の整備・**キャリアパス**の仕組みの整備を行い、事業の今後を担う人材育成を支援します。なお、助成金の活用が可能です。
- ④ 法改正事項に対応した助成金診断を行い、顧問先の助成金受給を拡大します。
- ⑤ 他の社労士が敬遠する障害年金請求代行や個別労働紛争解決支援の業務も拡充します。
- ⑥ 石川県労働保険・社会保険福祉センターと連携し、小規模事業所の業務支援を積極的に行います。

2) ウィズの2016年度の**組織体制**は、次のように編成しました。

| | | |
|--------------------|------------------|---------------------------|
| 営業推進 センター | 子育て事業支援グループ | 保育・幼児教育・学童の事業所を専門的に担当 |
| | 介護・障害・医療事業支援グループ | 介護・障害者施設、クリニックを専門的に担当 |
| | 企業支援グループ | 製造・小売・サービス業等、上記以外の業種を担当 |
| | 助成金担当 | 助成金を活用しての人事労務業務への支援 |
| 業務推進 センター | 業務センター | 顧問先の手続き業務(一部給与計算も)を一元的に処理 |
| | 管理担当 | 手続き・給与計算業務の点検等を担当 |
| 北陸障害年金サポートセンター | | 障害年金の請求代行業務を担当する付属機能 |
| 石川県労働保険・社会保険福祉センター | | 小規模事業所のための労働保険事務組合の業務を受託 |

営業推進センターの各支援事業部には、社労士を専任させ、**該当分野での専門性を高めて**、単なる人事労務の定型業務に止まるのではなく、顧問先の広範なニーズに、できる限り対応できるように努めます。

業務推進センターは、担当社労士が行っていた一部の手続き業務や給与計算業務を一元的に処理し、業務の正確性とスピードアップを図ります。ただ、全顧問先一斉には困難性があり、一部は従来のまま、担当社労士が進めます。

(3) ウィズの2016年度の**改善事項**は、

- ① この間、改善をお願いしてきましたが、創業当時の受託顧問先の顧問報酬は、最近の契約顧問先とは格差があり、公平な負担をお願いしたいと思います。
- ② 給与計算マニュアルを整備し、各受託顧問先毎の仕様書を作成し、給与計算業務の正確性・迅速性を向上させます。併せて、給与計算業務の商品ラインナップ（受託計算・楽しい給与計算・事前点検）の周知を図り、受託拡大を図ります。
- ③ 手続き業務未受託の顧問先に働きかけ、効率化を図りながら、手続き料金の引き下げを目指します。
- ④ 個別受託業務（給与・手続き等の定型業務以外の課題）のメニューを拡充し、顧問先に周知を図り、顧問先の人事労務管理業務に貢献します。併せて、業務案内を10年ぶりに大幅な改訂を行い、見易いものを作成します。
- ⑤ 昨年のマイナンバー制度の導入に伴い、委託業務に係わる特定個人情報（マイナンバー）の取り扱いを反映させた業務委託契約書の締結が必要となっています。順次、改訂契約書を送らせていただきます。
- ⑥ マイナンバーのために導入いただいたマイコモン電子会議室を有効に機能（電子メール以外にも多種の機能あり）させ、顧問先との共有ツールとして活用します。（※使用方法等不明な点は、お問い合わせ下さい。）
- ⑦ 年金事務所・ハローワークの調査対応は、事業所として対応したときに不十分な点があったため、顧問業務に変更して、有償から無償（複数回の場合は除く）とします。監督署・労働局は個別受託業務です。

【営業推進センターから】

同一労働同一賃金について考えてみましょう！

政府自民党が昨年ぐらいから、唐突に「同一労働同一賃金」を言いだし、「同一労働同一賃金推進法」（→その法的実効性は疑わしい）という法律まで作ってしまいました。これは、労働者の間での格差が進行し、政府としても何もしない訳にはいかない状況が形成（…安倍総理の非正規労働者向けの人気取り政策という巷の声もある）されつつあるということです。

言葉の意味する通りに解釈すれば、「同一の職務には、同一の賃金を払う」ということです。しかし、現実には、何の施策も提示されていません。格差は厳然と存在しています。政府の言う「同一労働同一賃金」は、雇用形態を超えた同一賃金とは意味しないようです。同じ正社員の中に「高度プロフェッショナル社員」や低賃金を可能とする「勤務地・職種限定正社員」の制

度化や、派遣労働の長期固定化をもたらす派遣法の改悪が進められています。

今、政府が進めようとしている「同一労働同一賃金」は間違いなくまやかしですが、徐々に是正するための取り組みは始まっています。パート労働法は人材活用・厚生福利等での正社員との処遇格差の解消を求めています。また、2018年に本格化しますが、労働契約法に基づく、有期契約労働者の無期転換請求権の行使も、処遇格差縮小の流れの中にあることを見ておかななくてはなりません。

ウィズは、2016・2017年の2年間に、顧問先の従業員の処遇改善のために、全力で取り組むつもりです。雇用管理の見直し、キャリアアップ助成金の活用等、顧問先の実情に合わせて提案していきます。

| | |
|--------------|--|
| 助成金情報 | <h1 style="color: red; margin: 0;">両立支援関連の新しい助成金 2016年度</h1> |
|--------------|--|

今国会で成立した育児・介護休業法の改正に伴って、就業規則・育児・介護休業規程の改訂と制度整備が必要です。制度整備については、下記の助成金を活用して下さい。（※全て中小企業という前提条件の下で）

| | | | | | |
|--|--|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| <p style="text-align: center; color: red;">出生時両立支援助成金（新設）</p> <p>→男性労働者が育児休業を取得し易い職場風土作りに取り組み、男性労働者に育児休業を取得させた事業主へ</p> <p>☆ 子の出生後8週間以内に開始する5日以上の育児休業を取得させた事業主</p> <p>※1年度につき1人まで、 取り組み及び育休 1人目 : 60万円 2人目以降 : 15万円</p> | <p style="text-align: center; color: red;">介護支援取組助成金（新設）</p> <p>→仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主へ</p> <p>☆ 厚労省で作成している「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく下記の取組みの全てを行った事業主</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">① 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケート）</td> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle; padding: 5px;">1企業 1回のみ 60万円</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">② 介護に直面する前の従業員への支援（社内研修の実施、リーフレットの配布）</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">③ 介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置及び周知）</td> </tr> </table> | ① 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケート） | 1企業 1回のみ 60万円 | ② 介護に直面する前の従業員への支援（社内研修の実施、リーフレットの配布） | ③ 介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置及び周知） |
| ① 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケート） | 1企業 1回のみ 60万円 | | | | |
| ② 介護に直面する前の従業員への支援（社内研修の実施、リーフレットの配布） | | | | | |
| ③ 介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置及び周知） | | | | | |
| <p style="text-align: center; color: red;">両立支援助成金育休復帰支援プランコース(変更)</p> <p>☆育休復帰支援プランを策定導入し、対象者が育休を取得した場合、及び復帰した場合に助成</p> <p>☆前年は1企業1名までだったが、今年度は別枠で 有期雇用者1名分拡充</p> <p>☆プランを作成し、育休取得したとき 30万円 育休者が職場復帰したとき 30万円</p> <p>☆後期から、介護休業も対象</p> | <p style="text-align: center; color: red;">両立支援助成金代替要員確保コース(増額)</p> <p>☆育休取得者の代替要員を確保し、育休を3ヶ月以上取得した労働者を原職等に復帰させ、6ヶ月以上雇用したとき助成</p> <p>☆育休取得者 1人当たり 50万円 (前年度30万円) …原職復帰日から起算して6ヶ月経過する日が2016.4.1以降の場合</p> <p>☆有期雇用者の場合 10万円加算。更に、当該有期雇用者が正規又は無期雇用者で復職した場合は10万円加算</p> <p>☆受給上限人数 1年度に延べ10名</p> | | | | |
| <p>★自治体にも手厚い助成制度があります。</p> <p style="color: red;">白山市育休代替要員確保等助成金は注目です。</p> <p style="color: red;">月額50,000円×育休期間最大36ヶ月以内（180万円限度）白山市内の事業所限定・白山市民限定です。</p> <p style="color: red;">小松市育児休業取得支援補助金</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">育休期間 14～30日 5万円</td> <td style="padding: 2px;">育休は複数回取得可なので通算30万円以内</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">育休期間 31日以上 10万円</td> <td style="padding: 2px;">※ワークライフバランス優良企業は通算60万円以内</td> </tr> </table> | | 育休期間 14～30日 5万円 | 育休は複数回取得可なので通算30万円以内 | 育休期間 31日以上 10万円 | ※ワークライフバランス優良企業は通算60万円以内 |
| 育休期間 14～30日 5万円 | 育休は複数回取得可なので通算30万円以内 | | | | |
| 育休期間 31日以上 10万円 | ※ワークライフバランス優良企業は通算60万円以内 | | | | |

キャリアアップ助成金も拡充！

**有期契約労働者（派遣を含む）等を
 正規労働者等に転換又は直接雇用した場合**

- ①有期→正規1人当たり**60万円** [改正前50万円]
- ②有期→無期1人当たり**30万円** [改正前20万円]
- ③無期→正規1人当たり**30万円** [改正前30万円]

政府が、今年度一番力点を置いている助成金の一つです。基本的に無期転換請求権の義務化が法定されている2020年度には廃止又は縮小されます。又、請求する前提として、就業規則改訂、賃金・処遇の見直しが必要になります。

ウイズでは、今後、具体的な提案を行っていきますので、該当者があれば、必ず時間の余裕を持って、ご連絡下さい。