

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by金ちゃん先生



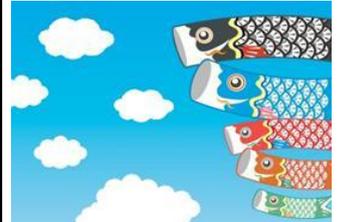
通算104号

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘 1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail bpbz707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2018年5月02日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎



「助成金紹介コーナー」について

いよいよ今回から、助成金について具体的なお話しに入ります。只内容を羅列しても興味が湧かず、読まずにパスされても困ると思い、下記の設定の元、掛け合い的にブラックジョークを交えて話を進めます。

[登場人物] ◆トクモト社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 徳本銀二先生

◆*山中金属工業(株) 総務課 田中美鈴様[*上記事務所の顧問契約先]

耳寄り情報1

『助成金紹介コーナー』 ③助成金の種類について

徳本先生（以下 **T**） 美鈴さん、こんにちは。今回のこのコーナーに特別出演いただいて有難う。難しい質問は避けてお手柔らかに頼みますよ。このコーナーが人気が出るかどうかは、貴女に掛かっていますよ。

美鈴さん（以下 **M**） それは私に頼り過ぎよ。あくまで先生が主役で私はつまみに過ぎないわよ～ん。

T う～ん。では先ず何から話せばいいか…。貴女の希望を聞かせてください。

M そうねー。在り来たりかもしれないけど、先ず助成金にはどんな種類があるか教えて頂戴ませませ。

T はい。それでは簡単にどんな助成金があるか列挙してみましょう。

[I] 雇用関係助成金は以下の7種類に分類されます。

- A 雇用維持関係の助成金、B 再就職支援関係の助成金、C 雇入れ関係の助成金
- D 起業支援関係の助成金、E 雇用環境整備等関係の助成金、F 両立支援等関係の助成金
- G 人材開発関係の助成金

⇒都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 にお問い合わせください。

[II] 労働条件等関係助成金は以下の5種類に分類されます。

- A 生産性向上等を通じた最低賃金の引上げ支援関係の助成金
- B 労働時間の設定改善の支援関係の助成金
- C 受動喫煙防止対策の支援関係の助成金
- D 産業保健活動の支援関係の助成金
- E 退職金制度の確立等の支援関係の助成金

⇒都道府県労働局・働き方改革推進支援センター・テレワーク相談センター・

(独)労働者健康安全機構・(独)勤労者退職金共済機構 にお問い合わせください。



広島中央保健生活協同組合事件(最判平成 26 年 10 月 23 日)

■事件の概要

- ・組合は、総合病院等を運営し、理学療法士である従業員は副主任として雇用されていた。
- ・従業員は妊娠により軽易な業務への転換を希望し組合はこれを認めて配置転換を行い、副主任を解任。
- ・その後従業員は育児休業を経て職場復帰するが復帰職場には副主任がすでにおり、副主任に戻れず。
- ・従業員はこの扱いは男女雇用機会均等法に違反と副主任手当支払と不法行為等の損害賠償を求めた。
- ・高裁は従業員を敗訴させたが、最高裁がこの判決を破棄し差し戻した。



■判決

妊娠をきっかけにする降格(役職の解任)は、マタニティーハラスメント(マタハラ)か?とニュースでも大きく取り上げられた事例です。従来、役職の解任については、会社の裁量が広く認められており、高裁まではその前提に従った判決が出ていました。しかし、最高裁はこの常識に一石を投じ、判決の中で『妊娠を理由にした軽易業務への転換を契機としての降格措置は原則無効』と明言しました。そして、降格措置が認められるケースを次の2つに絞りました。

- ①自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するとき
②転換とともに降格をする必要性があり、法の趣旨に反しないと認める特段の事情が存在するとき

異動先や復帰先の部署にすでに副主任がいるから新たな副主任は不要という今回のケースでも②に該当しないと判断されていますので、実態的には①が頼りということになります。しかしながら、この判例で最も気になるのが、最高裁まで争うほどの損失が従業員にあったか?という部分です。取り戻そうとしている副主任の手当は月額 9,500 円で、弁護士費用などを考慮すると足が出るのではないかと思いますし、この争いのために多くの時間を犠牲にしたことだと思います。結局、人は経済合理性ではなく、感情で動きます。法的にどうかカバーすべきか?と考えるよりも、職場内の人間関係をどう良好に保つべきか?に軸足を置くことが、特に中小企業においては大事な視点ですね。



金ちゃん先生のコメント はい。人は経済合理性ではなく、感情で動くというのが、扱いの難しい所ですね。

金ちゃん先生行状記 ～黄門亭 豊中高校同期士業交流会～

我が黄門亭はしばらく休亭!?!になっていましたが(笑)
久しぶりに標記仲間を招いて賑やかに開亭致しました。

「良く学び、良く遊べ!」の精神に沿って、先ずは
金ちゃん講師が『社労士業務の紹介と市場開発の秘訣』
と題したセミナーを披露し、その苦勞の歩みが紹介され
その後、高級焼肉&ワイン&からおけパーティーが催され、
皆さんほろ酔い加減で悦に入った次第です…。



交流は 学び合っても 終わらずに 飲んで食ったら ご満悦なもし



◆ゴルフのお誘い等何でもお気軽にご一報下さいませ。 Eメールドリス bpbz707@tcct.zaq.ne.jp

| | | | |
|-------|--|------------|--|
| 貴事業所名 | | ご氏名 | |
| ご住所 | | Eメール | |
| T E L | | ご要請等ご記入下さい | |

トピックス 働き方改革関連法案を閣議決定 国会に法案提

政府は、平成 30 年 4 月 6 日、今国会（第 196 回通常国会）の最重要法案と位置づけている「働き方改革関連法案（正式名称：働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案）」を閣議決定しました。これでようやく、同法案が国会に提出されました。法案作成の詰め段階で、裁量労働制の適用の拡大の削除、施行を目指す期日の見直しなどが行われて



働き方改革関連法案(第 196 回通常国会に提出)の概要

●働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の概要（厚生労働省資料）

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
- (※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

- 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日

II：平成 31 年 4 月 1 日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成 32 年 4 月 1 日、1の中小企業における割増賃金率の

見直しは平成 35 年 4 月 1 日）

★ この改正の目玉は、何といたっても「時間外労働の上限規制（IIの1の一部）」でしょう。時間外労働の上限規制は、各企業にとって負担が大きいものです。そのため、一部の業種については適用を猶予し、また、中小企業については施行期日が1年遅れとなっています。しかし、一般的な業種の大企業では、来年4月から対応を迫られることとなります（もちろん、法案が予定どおりに成立した場合です）。「同一労働同一賃金の実現に向けた改正（III）」についても注目されていますが、これについては、大企業・中小企業ともに、施行期日に余裕が設けられています。他の規定については、企業規模を問わず、来年4月から施行されるものが大半となっています（もちろん、法案が予定どおりに成立した場合です）。

★ 細かな規定に目を向けると、一定日数の年次有給休暇の確実な取得（使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日については、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする）など、企業への影響が大きい内容が含まれています。法案が成立した場合した場合、企業規模を問わず、平成 31 年 4 月 1 日施行される規定が大半となっていますので、国会での審議の動向から目が離せません。

豆知識情報

事業場外労働のみなし労働時間制

1 概要（法 38 の 2-I II、S63.1.1 基発 1 号）

- ① 原則としては、「**所定労働時間労働したもの**」とみなす。
- ② ただし、「当該業務を遂行するためには**通常所定労働時間を超えて労働することが必要**となる場合においては、当該業務に関しては当該**業務の遂行に通常必要とされる時間**労働したもの」とみなす。
- ③ ②の場合における「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」は、突発的に生ずるものは別として、できる限り、労使協定により定めなければならない。そして、「②の場合において、当該業務に関し、**労使協定**があるときは、その**協定で定める時間**を当該業務の遂行に**通常必要とされる時間**」とする。

トピックス 「時間外労働等改善助成金」創設 中小企業の時間外労働の上限規制等への円滑な対応を支援

これまでの職場意識改善助成金が改称・拡充され、「時間外労働等改善助成金」が創設されました。この助成金は、中小企業が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主を助成するもので、中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的としています。概要は次のとおりです。



時間外労働等改善助成金の概

対象事業主 → 労災保険の適用事業である一定の中小企業事業主（コースによって他の条件も満たす必要があります）

| コース | 概要 | 助成額 |
|------------------------|--|--|
| 時間外労働 上限設定コース | 時間外労働の上限設定を行うことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成 | (1) 助成率3/4(事業規模 30 名以下かつ一定の機器・ソフトウェア等の導入経費が 30 万円を超える場合は4/5を助成) (2) 上限額 対象となる事業主が平成 30 年度(又は平成 31 年度)に有効な 36 協定において、時間外労働の上限を月 45 時間以下、年間 360 時間以下に設定した場合は、上限額 150 万円など 〈補足〉さらに、週休2日制とした場合に上限額を加算(助成金の合計は 200 万円まで) |
| 勤務間 インターバル 導入コース | 勤務間インターバル制度を導入することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成 | (1) 助成率3/4(事業規模 30 名以下かつ一定の機器・ソフトウェア等の導入経費が 30 万円を超える場合は4/5を助成) (2) 上限額 インターバル時間数等に応じて、 ①9時間以上 11 時間未満 40 万円 ②11 時間以上 50 万円 など |
| 職場意識改善 コース | 所定労働時間の削減、年次有給休暇取得促進に取り組むこと等を目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成 | (1) 助成率3/4(事業規模 30 名以下かつ一定の機器・ソフトウェア等の導入経費が 30 万円を超える場合は4/5を助成) (2) 上限額 【年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減を取組む場合】 ①労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を4日以上増加 ②労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を5時間以上削減 100 万円 ※年次有給休暇の平均取得日数を 12 日以上増加させた場合は上限額 50 万円を加算する。 【特例措置対象事業主】 週所定労働時間を 2 時間以上短縮し 40 時間以下とする 50 万円 |
| テレワークコース | 在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対してその経費を助成 | 助成額は省略 |
| 団体推進コース | 3社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対して、その経費を助成 | |

★ 平成 30 年 5 月以降は、雇用保険被保険者資格取得届などのマイナンバーの記載が必要な届出等について、マイナンバーの記載がない場合には、返戻する場合がありますとのこと。不明点があれば、気軽にお尋ねください。



| お仕事 カレンダー 5月 | 5/10 | 5/15 | 5/31 |
|--------------------|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> 一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業: 概算保険料 160 万円未満で、かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事 4 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 | <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用納付金の申告と納付期限 | <ul style="list-style-type: none"> 4 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 自動車税の納付(条例で定める日まで) 3 月決算法人の確定申告と納税・9 月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) 6 月・9 月・12 月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) |

◆あとながき◆ 昨日は知合いの方とホームコースの箕面ゴルフ倶楽部にてプライベートラウンドを行いました。一番のトピックスは今年初めて「半袖」でまわられたことです。前後半最終ホールで力んでスコアを乱したたことを反省し、数日後の開場記念杯では安定したゴルフが出来るよう心掛けます…。