

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105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6月01日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎



今回の「助成金紹介コーナー」ポイント解説

前回に助成金全体の紹介を受けて、美鈴さんは「一杯種類が有りすぎて目が回るようだわ…。この中で申請が多い助成金は何なのかしら？」とつぶやき、徳本先生にこの点について質問しました。そこで彼は、申請が多いと言われている二つの助成金を各二回に分けて紹介することにしました。

耳寄り情報1

『助成金紹介コーナー』④ 人気のある助成金その1

美鈴さん(以下 M) 「先生、前回の全体助成金の中で人気の有る助成金を紹介して頂戴よ。」
徳本先生(以下 T) 「はい。それでは助成金センターに申込みが多い2種類の助成金を各2回に分けて紹介しましょう。」⇒今日は先ず「キャリアアップ助成金」です。

M その中でも色々な種類があるのでしょうか？ 先ずその種類から簡単に紹介してよ

T その通り。流石美鈴ちゃん。山中金属工業のピカーレディー！ M 何もでませんよ～ん。

T 「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度で、次の7コースが有り、内容は下記の通りです。

コース名	助成内容(助成額等は別途)
①正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合
②賃金規定等改訂コース	全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定の場合
③健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合
④賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用の場合
⑤諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用の場合
⑥選択的適用拡大導入時処遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金引上げを実施した場合
⑦短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合

東芝事件(東芝労働組合小向支部事件) (平成 19 年 2 月 2 日最高裁)



■事件の概要

労働組合から組合員が脱退する権利を制限する合意の有効性について、裁判所が見解を示しました。

■裁判所の見解

一般に、労働組合の組合員は、脱退の自由、すなわち、その意思により組合員としての地位を離れる自由を有するものと解される。そうすると、本件付随合意は、上記の脱退の自由を制限し、上告人が被上告人Yから脱退する権利をおよそ行使しないことを被上告人Yに対して約したものであることとなる。本件付随合意は、上告人と被上告人Yとの間で成立したものであるから、その効力は、原則として、上告人と合意の相手方である被上告人Yとの間において発生するものであり、上告人が本件付随合意に違反して被上告人Y から脱退する権利を行使しても、被上告人Yとの間で債務不履行の責任等の問題を生ずるにとどまる。前記事実関係の下においては、合意の相手方でない被上告人Yとの間でもそのような問題を生ずると解すべき特別の根拠となる事由は認められない。労働組合は、組合員に対する統制権の保持を法律上認められ、組合員はこれに服し、組合の決定した活動に加わり、組合費を納付するなどの義務を免れない立場に置かれるものであるが、それは組合からの脱退の自由を前提として初めて容認されることである。

そうすると、**本件付随合意のうち、被上告人Y から脱退する権利をおよそ行使しないことを上告人に義務付けて、脱退の効力そのものを生じさせないとする部分は、脱退の自由という重要な権利を奪い、組合の統制への永続的な服従を強いるものであるから、公序良俗に反し、無効である**というべきである。



金ちゃん先生のコメント 労働組合と言えども、脱退の自由という労働者の権利を奪えないのですね。

金ちゃん先生行状記 ～JLP 伊勢神宮参拝の記～

金ちゃん先生は、社労士試験合格時から大学&Panasonic の先輩の紹介により、NPO 法人 JLP(ジャパン・リーガル・パートナーズ)という毎月1回セミナー&懇親会がある異業種交流会に所属しています。先月は特別行事「伊勢神宮参拝ツアー」に参加し、近鉄特急での交流、伊勢神宮参拝と祈禱を受け、心が洗われましたが飲食過多でラージポンポン！？になりました。



↑ 近鉄車内懇談



減量 すべきと思う 吾なれど つい手を出して 太る伊勢路哉！



◆ゴルフのお誘い等何でもお気軽にご一報下さいませ。 Eメールアドレス bbpzu707@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	



中小企業庁が中小企業白書・小規模企業白書を公表 (生産性向上に向けた取り組みなどを分析)

中小企業庁から、平成 30 年 4 月に、「2018 年版中小企業白書・小規模企業白書」が公表されました。深刻化する人手不足の現状を分析した上で、中小企業・小規模企業の実業性向上に向けた取り組みについて、分析が行われています。以下で、概要を紹介いたします。



中小企業白書・小規模企業白書の要約 (生産性向上など)

●中小企業白書より

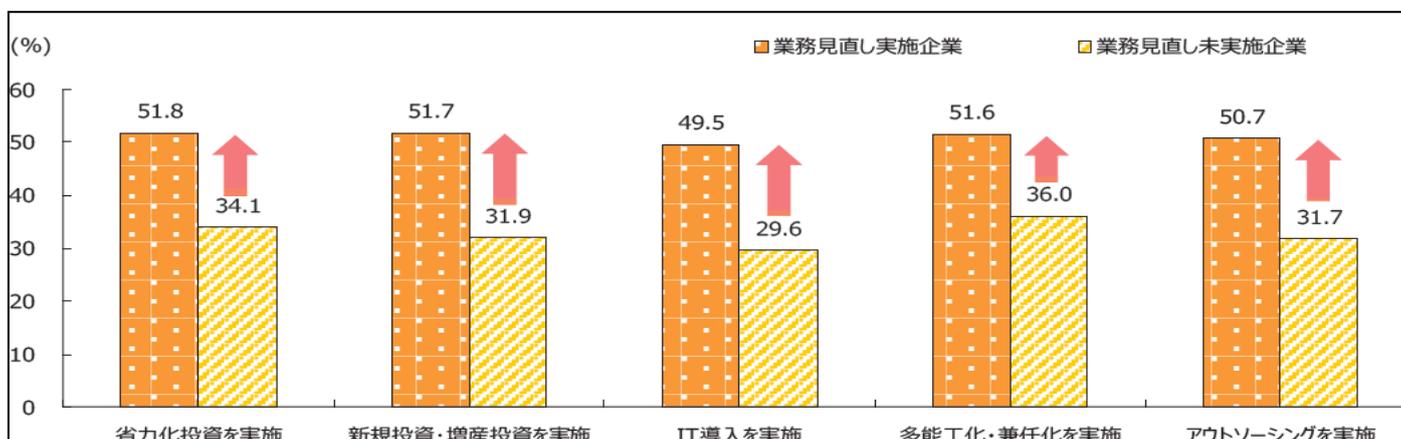
★ 中小企業については、景況感は改善傾向にある一方、大企業との生産性格差は拡大しているとして、「生産性の向上が急務」と指摘しています。

★ 具体的には、次のような取り組みが重要としています。

- ◎生産性向上の鍵となる業務プロセスの見直し*
- ◎設備投資による労働生産性の向上
- ◎人材活用面での工夫による労働生産性の向上
- ◎M&A を中心とする事業再編・統合を通じた労働生産性の向上
- ◎IT 利活用による労働生産性の向上

* IT 導入等を行う上でも業務プロセスの見直しは大前提。下図参照

図 : 業務見直しの実施有無別に見た、他の生産性向上策により労働生産性が向上した企業の割合



●小規模企業白書より

★ 中小規模企業においても、次のような取り組みが重要としています。

- ◎業務の見直し
- ◎設備投資による労働生産性の向上
- ◎IT 利活用による労働生産性の向上
- ◎企業間連携及び事業承継による労働生産性の向上

★ また、小規模企業については、経営者に業務が集中しているという問題もあり、「IT 導入等による経営者の業務効率化が急務」と指摘しています。人手不足の現状の中で、いかに生産性の向上を図っていくのが課題といえそうです。

白書では、好事例も紹介されています。詳しく知りたいときにはお声かけください。内容を踏まえたアドバイスをさせていただきます。

豆知識情報

事業場外労働のみなし労働時間制 ② 労使協定 (法 38 の 2-III、則 24 の 2)

労使協定には、次の事項を定めるとともに、①の時間数が法定労働時間以下である場合を除き、その協定を行政官庁 (所轄労働基準監督署長) に届け出なければなりません。

①当該業務の遂行に通常必要とされる 1 日当たりの労働時間数

※「1 月当たり〇〇時間」と協定することはできない。

②労使協定 (労働協約である場合を除く。) の有効期間

※事業場内での業務に従事した時間を含めて協定することはできない。

トピックス 多様な選考・採用機会の拡大に向けた取り組み 厚労省が経済団体に要請

厚生労働省は、平成30年4月、日本経済団体連合会、経済同友会、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会に対して、多様な選考・採用機会の拡大に関する周知啓発への協力を要請しました。この要請は、本年3月に、いわゆる若者雇用促進法に基づく指針が改正されたことと、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」が策定されたことを受けて行われたものです。これらの指針の概要を確認しておきましょう。



<いわゆる若者雇用促進法に基づく指針の改正>

- 『事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、「地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入」、「キャリア展望に係る情報開示」といった措置を講ずるよう努めること』などの内容を追加。
- これを受けて、指針のポイントを紹介するリーフレットも公表。『新規学卒者等の募集・採用にあたり、「地域限定正社員制度」の導入を検討しませんか?』といった呼び掛けが行われています。

<「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」の策定>

- 企業・労働者双方において中途採用・転職・再就職ニーズの高まりを受けて、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立が求められていることから、そのために企業に望まれる取組を示した指針を策定。
- 企業に望まれる基本事項は、主に「募集・採用」、「入社後の活躍支援」、「専門性等をもつ従業員の活躍推進」の3つに関する取組とし、その内容を示しています。
- これを受けて、指針のポイントおよび中途採用の好事例(*)を紹介するリーフレットも公表。『年齢にかかわらず、必要な人材の確保を!!』という呼び掛けが行われています。

* 好事例の例

好事例⑤ 公平かつ柔軟な処遇決定

【衣料品販売企業】のケース

背景

高度な専門性を持つ人材が必要になるなど、中途採用者へのニーズが多様化していた。そのため、既存の賃金・処遇制度では処遇決定が難しく、採用を見送ることがあった。

対策

結果

転職市場での賃金水準等に対応するため、中途採用者の処遇決定にあたっては、必要に応じて個別契約を結び、柔軟に処遇を決定することとした。

その結果、高度な専門性を持つ人材等を確保するとともに、入社後のスムーズな活躍を実現した。



★詳細については、気軽にお問い合わせください。他の好事例も含めて、紹介させていただきます。

お仕事 カレンダー 6月	
6/11	<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 ● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ● 納期特例適用の個人住民税特別徴収税額2017年12月から2018年5月分の納付
6/30	<ul style="list-style-type: none"> ● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 7月・10月・2018年1月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

◆あどがき◆ 少年老い易く、学成り難し。今年も今月末で早や半年経過ですよ。自称49歳の私も、鯖どころか鯨!?!?を読んでいて…、年を取るのが怖いです。以前のTV番組で「時間よ止れ!」というシーンが有りましたが、これが今の私の望みです!?!? でもそれは無理ですよ（笑）。