

T&M 労務通信

7
2017

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|---|--|
| <p>1 中小企業の働き方改革に関する調査
モバイルワーク、効果あるが導入進まず</p> <p>2 特集 人手不足・長時間労働の悪循環に陥っていませんか？
働きやすく生産性の高い職場で好循環に</p> <p>4 TOPICS
●産業医へ長時間労働者の氏名報告が義務化
●転勤に関する雇用管理のヒントと手法
●「同一労働同一賃金」法整備の作業が進む
●外国人社員受け入れ企業必見！ポイントと好事例集</p> | <p>6 すっきりわかる。社会保険
パートの社会保険、労使合意で適用したら、
もう脱退できない？</p> <p>7 助成金を活用しましょう
平成29年度「雇用保険制度」の
助成金・給付金の改正一覧</p> <p>8 活かしていますか？就業規則
パートタイマーには
就業規則がなくても大丈夫？</p> <p>8 労務ひとこと
パワハラの原因は「上司と部下の
コミュニケーションの少なさ」</p> |
|---|--|

中小企業の働き方改革に関する調査 モバイルワーク、効果あるが導入進まず

中小企業白書によると、中小企業のほぼ半分が人材不足を感じており、人材不足によって商機を活かせないといった不安が高まっているようです。こうした中、自主的な「働き方改革」によって人材不足に対応しようとする企業が増えています。

中小企業における「働き方改革」の現状はどうなっているのでしょうか。商工中金が4月に公表した調査結果では、図のように、改革の実施状況と効果が明らかになりました。

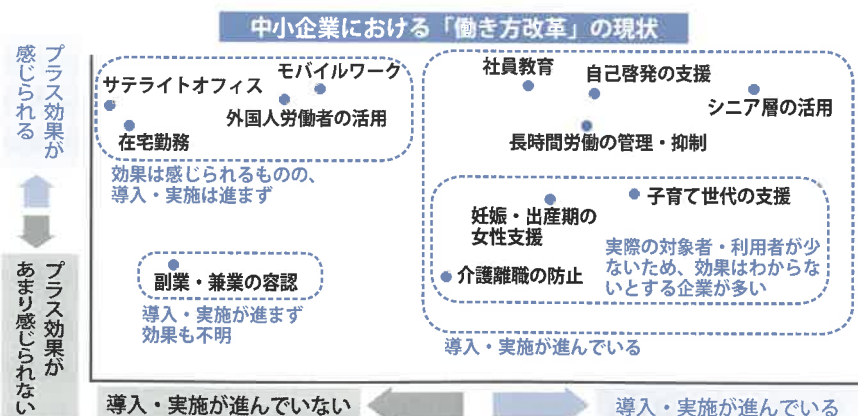
効果があるのに導入が進まない？

図の右上のグループ、「長時間労働の管理・抑制」「社員教育」「自己啓発の支援」「シニア層の活用」は、すで

に多くの中小企業が導入・実施しており、そのプラス効果も十分に感じています。

問題は左上の「効果は感じるが導入・実施が進まない」グループです。「在宅勤務」「モバイルワーク」「サテライトオフィス」「外国人労働者の活用」

は、適した仕事・職種がない（または対象者がいない）と考え、導入しない企業が多いようです。一方で、モバイルワークを導入済みの企業からは、特に営業の場で業務の効率化やプレゼンテーションの効果が上がったなどの意見が出ています。



特集 人手不足・長時間労働の悪循環に陥っていませんか？

働きやすく生産性の高い職場で好循環に

残業時間の罰則付き上限の設定に向けて法改正が検討されるなど長時間労働が許されない時代になってきています。

残業削減が必要なのはわかっても何をどうすればいいのかわからない、残業しなければ仕事が回らないという企業も多いでしょう。人手不足が長時間労働を招き、疲弊した社員が辞めてゆきさらに人手不足に…と悪循環に陥る企業がある一方で、働きやすく生産性の高い職場を作り、好循環を生み出している企業もあります。こうした中、3月に厚生労働省が第1回「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」をおこないました。受賞企業の取り組み事例からヒントを見つけましょう。

例えば、ノー残業デーを作れば残業が減るというわけではありません。他の日に残業が増えるだけという結果に終わることもあります。仕事を断って減らせば残業時間も減りますが、それでは業績が落ちてしまいます。

残業を減らし、なおかつ業績もダウンさせないためには経営者が強い信念をもって、多角的に改革をおこなう必要があるのです。

今回の表彰では、労働者一人ひとりの「生産性向上」の取り組みと同時に、誰もが安心して働き続けられる魅力ある職場づくり（雇用管理の改善）を実現し、好循環によって成果を上げている企業が選ばれました（図参照）。

受賞企業に共通して見られる取り組みは次のようなものです。

- ・ 残業削減の仕組み
- ・ 業務改善・効率化
- ・ 中小でもIT活用で生産性向上
- ・ 情報共有・コミュニケーション
- ・ 教育制度の充実
- ・ キャリアに関する希望

具体的な取り組み事例の一部をご紹介します。

● 残業削減の仕組み

■ 長時間労働を上層部が把握 -----

残業時間数の多寡により勤怠認証で

きる役職者が異なるというルール（所定外労働20時間までは課長、以降段階的に役職階層があがり、月80時間超は社長が認証者）とし、残業が多くなる異例事態を早期に上司が把握し対策を講じる体制となっている。〔情報通信業〕

■ 退社しやすい雰囲気 -----

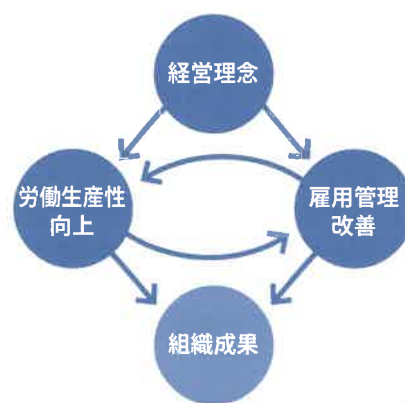
「子どもの勉強を見てあげるため…18時00分までに退社します」などと書いた席札を置いて退社時間を各人が宣言。〔金融業〕

■ 残業を減らした社員にインセンティブ

月45時間までの残業に対する割増賃金率を25%⇒35%に引き上げた。これにより月45時間までの割増率が、月45～60時間の割増率（30%）を上回ることになる。

これは決して残業自体を奨励するものでなく、仕事の生産性を高めた結果、勤務時間を上手に減らすことができたにも関わらず、その分給料が減ってしまうという不満をなくすことを意図している。〔製造業〕

残業を減らして効率よく働いてもらうために重要なのが社員の意識改革です。残業を短時間で終わらせた方が割増率が高くなるというのは、社員の意識を変えるのに効果的で、確かに良いアイデアですね。



● 業務改善・効率化

■ 作り直し作業の削減 -----

システムの開発においては、一旦手戻り（前の段階に戻ってやり直すこと）が生じると長時間残業が発生し、追加コストによる収益率低下、さらには納期の遅延等に発展することがある。

こうした手戻りを防ぐために全社で開発標準プロセスを構築し、その運用を徹底することで、手戻りの少ない高品質な業務遂行ができるようにした。〔情報通信業〕

■ やらないことを決める -----

やらないことを決める活動に取り組むことによってムダな時間が少しずつ減ってきている。

本来やらなくてもいい作業が常態化していたり、形骸化した業務があるなどあらためて見直してみるとさまざまなムダがみえてきた。〔製造業〕

■ ECRS で業務改善 -----

ECRSとは業務改善をおこなうときの原則で、Eliminate 廃止できないか⇒Combine 統合できないか⇒Rearrange 入れ替えできないか⇒Simplify 単純化できないか、という順で検討していく考え方。

増え続ける業務量を限られた要員・時間の中で処理できるよう、ECRSの観点で業務改善を実施している。〔情報通信業〕

日本の製造業は古くから「改善」活動が得意でさまざまなノウハウを持っています。製造業以外の業種でも、こうした手法や考え方を参考にして効率化できる部分は多いと思います。

● 中小でも IT 活用で生産性向上

■ スマホで TV 会議 -----

社員にスマートフォンを配布。コミュニケーションのための移動コスト（時間）が高いためスマートフォンを活用したTV会議を積極的に活用し、打ち合わせの効率化を図っている。

社内決裁でも電子申請システムを導入し時間効率を高めるようにしている。〔建設業〕

スマートフォンやクラウドサービスの普及により、多額の設備投資を少なくともITを活用して業務の効率化が図れる時代です。中小だからIT化は無理などと考えずに利用できるものを探してみたいかがでしょうか。

● 情報共有・コミュニケーション

■ 全社員の勤務予定が見える化 -----

全社員が1週間先までの勤務予定を登録することで、チームで業務を進める上で支障が生じないようにしている。

さらに年次有給休暇を100%取得する前提で仕事のシェアやバックアップ

体制の構築をおこなうことで業務改善が進み、残業削減や休みやすい環境づくりにつながっている。〔情報通信業〕

■ 「おたがいさま」の精神 -----

報連相の「情報の交流」だけでなく「感情の交流」ができるよう、イベントや組織横断のプロジェクトなど感情交流ができる場をあえて会社が多数用意している。感情の交流を大切にしたコミュニケーションによって、子育てや介護をしながら働いている人たちへの理解が深まり「おたがいさま」の精神が社内に浸透している。

時差出勤や在宅勤務など、会社が許可したから通常とは異なる働き方ができるのではなく、一緒に働く人が「大丈夫だよ。状況はわかっているから」と言ってくれることにより個人の事情に合わせた働き方が可能になっている。〔製造業〕

職場の悩みで最も大きなものは「人間関係」ではないでしょうか。コミュニケーションがうまくいっていないギスギスした職場では、気持ちよく働けないだけでなく、業務もスムーズに進めていくことができません。

まずは業務上の情報共有、そして2つ目の事例のように「おたがいさま」とフォローしあえるような関係ができれば、働きやすい職場になり好循環が生まれるのではないのでしょうか。

● 教育制度の充実

■ 5%は自己研鑽に -----

「5%ルール」を制定し、年間労働時間の5%（年10日）を社内外の研修や自己学習にあてるよう社員に義務付けている。〔情報通信業〕

社員一人ひとりの生産性を上げるためには社員教育にも力を入れる必要があります。お金をかけて教育を受けさ

せるだけでなく、ちょっとした仕組みで効果的に教育していく方法もあります。

● キャリアに関する希望

■ FA 制度の導入 -----

管理職を除く一般社員において定期異動はない。欠員や業務拡大による人員補充時は、社内公募制度を使い、社内から異動希望者を募る。また、公募によらずとも異動希望先の部署に自ら働きかけ、合意を得ることができれば異動が可能で、元の所属長は異動を拒否できない。

これは自律的なキャリア開発の促進や社員自ら描いたキャリアプランの実現、モチベーションの向上、適材適所の人材配置を図るための取り組みである。〔製造業〕

不本意な配属よりも自ら望んだ仕事をする方がやる気がアップするのは言うまでもないことです。本人の努力次第でそれが可能となる制度を導入することで、自律的に働く社員が増え、組織全体が活性化しそうですね。

いかがでしょうか。自社でも取り組んでみようと思える事例はありましたか？

これらの企業では取り組みの結果、社員満足度が向上し、就労意欲のアップ、離職率の低下など好影響が出ているようです。また、顧客満足度が向上した例も数多く見られ、時間外労働は2年前とくらべて11%減少したにもかかわらず過去最高益を達成したという例もあります。

冒頭でも説明したとおり、1つの取り組みだけですべてうまくいくということはありません。色々な角度から改革をおこなうことが大切です。事例をヒントに少しずつでも取り組みを実施し、好循環を生み出せる企業を目指しましょう。

産業医へ長時間労働者の氏名報告が義務化

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令が3月29日に公布され、6月1日より施行されています。

近年、過労死対策、メンタルヘルス対策等が企業における重要な課題となっており、産業医に求められる役割が変化しています。これを受けて、今回の改正では産業医制度の見直しがおこなわれました。

主な改正点は右上の3点です。このうち最も注意しなければならないのは「①長時間労働者に関する情報を産業医へ提供する義務」でしょう。

毎月の労働時間の把握が必要に

現行法では、時間外・休日労働が月100時間を超える労働者について、労

働者本人から申出があった場合に限り、医師による面接指導をおこなうことになっています。

今回、面接指導のしくみに変更はありませんが、企業は過重労働対策として、毎月、長時間労働者を把握・特定し、産業医に報告することが義務となりました。

つまり、これまでは労働者から申出がない限りは企業側から働きかける義務などはありませんでしたが、6月以降、産業医の選任義務があるすべての事業場^{*}は、労働者からの申出の有無に関わらず長時間労働者がいないかどうかを毎月チェックし、該当者を産業医に報告しなければならないということです。

^{*}常時50人以上の労働者を使用する事業場

具体的には残業^{*}が月100時間超の労働者の氏名と残業時間に関する情報

産業医制度の主な改正点

- ① 長時間労働者に関する情報を産業医へ提供する義務
- ② 健診の結果、異常が見つかった労働者について医師から求められたときに作業環境や労働時間などの情報を医師に提供する義務
- ③ 産業医の定期巡視頻度を一定の場合、月1回⇒2ヵ月に1回へ緩和

を産業医に報告します。該当者がいない場合は、その旨を報告します。

^{*}週40時間を超えて労働させた時間をいい、休日労働も含まれます。

管理監督者も対象

この労働時間の報告は、裁量労働制の適用を受ける労働者も対象となります。また、管理監督者についても対象となる場合があります。

転職に関する雇用管理のヒントと手法

企業内の人員調整や育成のために転職をおこなう企業は多いでしょう。

しかし、子育てや介護をしながら働く人など転職について配慮が必要な労働者も増えています。また、共働き世帯が増える中、配偶者の転職によって退職を余儀なくされたり、子供の転校を避けるために長期間の単身赴任をするなど、転職は労働者の生活に大きな影響をもたらします。

自主的な見直しのヒントに

そこで、厚生労働省は3月30日、「転職に関する雇用管理のヒントと手法」をまとめ公表しました。仕事と家庭生活の両立が可能な雇用管理を促すのが

狙いです。この文書は法的な拘束力を持つものではなく、企業が自主的に転職のあり方を見直す際に参考にできるものとなっています。

見直しの手順を示す

内容は次のように3つのパートで構成されています。

1. 転職に関する雇用管理について踏まえるべき法規範
2. 転職に関する雇用管理を考える際の基本的な視点
3. 転職に関する雇用管理のポイント

3つ目の「転職に関する雇用管理のポイント」では、右上のように、転職について見直しをおこなう手順を示しています。

まず、①の現状把握で転職の実態を把握し、②で自社の転職に関する基本

転職に関する雇用管理のポイント

- ① 現状把握
目的の確認、異動の状況、効果の検証など
- ② 基本方針（転職を実施する規模）
- ③ 雇用管理の類型ごとの運用メニュー例
ア 勤務地を限定しない場合
イ 雇用区分を分ける場合

方針を整理し不可欠な転職を見極めます。その上で、③において具体的に採るべきメニューを整理しています。

広く転職をおこなう場合（勤務地を限定しない場合）と、「全国転勤あり/地域内転勤あり/転勤なし」など雇用区分を分ける場合に分類し、それぞれ労働者の事情や意向とのすりあわせをどのようにおこなっていくことができるか、ヒントが示されています。

「同一労働同一賃金」 法整備の作業が進む

厚生労働省は3月15日、「同一労働同一賃金の法整備に向けた論点整理」などを内容とする報告書を取りまとめ、公表しました。

* * * * *

近年、非正規雇用の労働者が労働者全体の約4割を占めるようになってきていますが、正規雇用の労働者と比べ賃金格差が大きくなっていることが問題とされています。

「同一労働同一賃金」とは、同じ仕事をしている労働者が、能力などではなく正規か非正規雇用かなどの理由に

よる不合理な賃金格差を禁止しようとするものです。

すでに昨年12月、ガイドラインの案が公表され、どのような場合に同一労働同一賃金として問題があるのか、問題がないのか、具体的な事例も示されています。

安倍総理は、「我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進め」ていくよう指示をしていて、今年秋の臨時国会に関連法案を提出するのを目標に法整備の作業が進められています。

この度の報告書は、具体的な司法判断の根拠となるための規定の整備、賃金格差についての説明義務を設けるか、どのように履行を確保すべきかなどについて論点整理がされていま

す。

たとえば、「説明義務を強化・充実することは必要」「労働者の立場からは説明を求めにくい可能性が高いことを踏まえると、あらゆる非正規雇用労働者への説明・情報提供を原則とする仕組みにすることが望ましい」といった意見などを整理しています。

正規雇用を重視し、年功序列の賃金を基本としてきた日本では、どのように賃金の違いを理由づけるかについて、あまり得意ではないようです。本格的に法整備がされる前から、現在の賃金に問題がないか検討を進めておく必要があります。



外国人社員受け入れ企業必見！ ポイントと好事例集

日本で働く外国人は、平成28年に初めて100万人を突破し増加傾向にあります。

こうした中、厚生労働省が4月、「外国人の活用好事例集」を公表しました。外国人を雇用している企業約50社にヒアリング調査を実施し、好事例となる取り組み内容をまとめたものです。

外国人が不満に感じることは…

日本で働く外国人は「評価システムが不透明であること」や「昇進が遅いこと」に不満を感じています。好事例集では、優秀な外国人を確保するために「職務内容の明確化」や「公正な能力評価・処遇の実現」が重要であると指摘しています。

また社内において、外国人であることが障壁となり、日本人と同等の機会

やサポートが得られないことがないように配慮しなければなりません。そのためには外国人社員の日本語能力を向上させるだけでなく、日本人社員の語学力を向上させたり、異文化を勉強する機会を設けるなど日本人社員が外国人社員に歩み寄っていく姿勢も忘れてはなりません。

来日したばかりの外国人にとっては、行政手続き、住居手続き、銀行口座の開設手続きなどは非常に難しく不安や負担が大きいものです。日本人社員が同行するなど外国人が生活者として自立できるまで積極的にサポートすることも必要でしょう。また、居住地にある病院やスーパーなど生活に必要な施設を事前

外国人社員を受け入れるにあたってのポイント（抜粋）

1. 募集・採用について

募集・採用段階で職務内容やキャリアプランを明示することが有用

2. 配属・評価について

昇進方法を工夫し、相対的にキャリアアップ志向の強い外国人社員に配慮

3. 職場環境の整備について

外国人社員の母国の風習を勧奨して、柔軟な休暇制度を用意することが有用

4. 教育・育成について

外国人社員だけでなく、日本人社員の語学力を向上させることで、相互理解を図ることも重要

5. 生活支援等について

日本での生活をスムーズに開始できるよう、日本人社員が同行して各種手続などを支援

で紹介することで、外国人社員が安心でき、信頼感の醸成にもつながります。

このほか、好事例集では、「募集・採用」から順に、外国人社員を受け入れるにあたってのポイントを事例を織り交ぜながらまとめています。



パートの社会保険、労使合意で適用したら、もう脱退できない？

Q 中小企業でも労使で合意すればパートタイマーに社会保険を適用できるようになったと聞きました。当社では社会保険に加入を希望するパートタイマーが多いため現在前向きに検討中ですが、一度適用されると会社の業績が悪化したときでももう辞めることはできないのかという点が心配です。

A 500人以下の企業の場合、従業員の2分の1以上*と事業主で合意すればパートタイマーに社会保険を適用できるようになります。また、状況が変わって脱退したくなったときは従業員の4分の3以上*の同意を得れば脱退（パートタイマーに社会保険を適用しない）が可能です。

4分の3基準を満たすパートは企業規模に関わらず適用

正社員に比べて労働時間の少ないパートタイマーでも、原則として次の基準を満たす人は企業規模に関わらず社会保険に加入しなければなりません。

週の所定労働時間および月の所定労働日数が通常労働者の4分の3以上

例えば、正社員が週40時間、月20日の所定労働時間・所定労働日数なら、パートタイマーであっても週30時間以上かつ月15日以上の方は加入しなければなりません。これを「4分の3基準」といいます。

501人以上の企業は週20時間以上のパートにも適用

4分の3基準を満たさないパートタ

イマーはこれまで社会保険の対象外でしたが、法改正により昨年10月から適用が拡大されています。

ただし、すべての企業のすべてのパートタイマーというわけではありません。10月から適用拡大されたのは厚生年金の被保険者数501人以上の企業（特定適用事業所）に勤めるパートタイマーで、右の4つの要件を満たす人だけが加入対象となります。

特定適用事業所に該当する可能性がある企業には日本年金機構からお知らせが届きます。

社員が減って500人以下になったら？

退職などにより従業員が減って500人以下になった場合でも、一度「特定適用事業所」になったのが取り消されることはありません。

ただし500人以下になり、事業主が従業員の4分の3以上*の同意を得て申し出たときは脱退する（特定適用事業所でなくなる）ことができます。

500人以下の企業は労使の合意によってパートも適用

もともと500人以下の企業の場合は、10月の法改正後も4分の3基準を満たさないパートタイマーについては社会保険が適用されません。

しかし、今年4月より新たな制度が始まり、労使の合意があれば500人以下の企業のパートタイマーにも社会保険が適用できるようになりました。

	501人以上の特定適用事業所	500人以下の事業所
4分の3基準を満たすパートタイマー	加入	加入
4分の3基準を満たさず、①～④すべてを満たすパートタイマー	加入	対象外



4分の3基準を満たさないパートタイマーが社会保険に加入する条件

- ①所定労働時間が週20時間以上
- ②1年以上雇用が見込まれる
- ③賃金の月額が8.8万円以上
- ④学生でない

従業員の2分の1以上*と事業主で合意して申し出る必要があります。

なお、加入するのは500人以上の場合と同様に上の①～④を満たすパートタイマーです。希望者だけ加入するといった方法は認められません。

一度適用されたらもう辞められない？

この申し出が受理されると、その後はずっとパートタイマーにも社会保険が適用されることになります。

ただし、その後の事情変更により従業員の4分の3以上*の同意を得れば、脱退することができます。

* 適用する時は従業員の2分の1以上（脱退する場合は「従業員の4分の3以上」。以下同じ）で組織する労働組合の同意。組合がないときは従業員の2分の1以上を代表する者または従業員の2分の1以上の同意。
適用時は「厚生年金の被保険者、70歳以上の被用者、上の①～④を満たす人」の2分の1以上。脱退時は「厚生年金の被保険者、70歳以上の被用者」の4分の3以上。

助成金を活用しましょう

平成29年度「雇用保険制度」の助成金・給付金の改正一覧

平成29年4月（一部を除く）より、雇用保険制度の助成金・給付金の内容が大きく変わりました。今回は、名称など非常に大きな改正となりました。紙面の都合ですべてを掲載することはできませんが、主な改正をご紹介します。



インターネットで「雇用関係助成金」と検索すると、すべての助成金の詳細を見ることができます。

<p>■労働移動支援助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> ■再就職支援奨励金 ■受入れ人材育成支援奨励金 <ul style="list-style-type: none"> ・早期雇入れ支援 ・人材育成支援 ■キャリア希望実現支援奨励金 <ul style="list-style-type: none"> ・生涯現役移籍受入支援 ・移籍人材育成支援 	<p>→ 改正 再就職支援コースに名称変更。求職活動のための休暇を与えた事業主への給付を拡充</p> <p>→ 改正 早期雇入れ支援コースに名称変更。採用1年後に賃金アップした場合に助成額を割増</p> <p>→ 改正 人材育成支援コースに名称変更。採用1年後に賃金アップした場合に助成額を割増</p> <p>×廃止 → 改正 移籍人材育成支援コースに名称変更。一定の場合に助成額を割増</p> <p>新規 中途採用拡大コース 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で採用を拡大し、生産性を向上させた事業主に助成</p>
<p>■高齢者雇用安定助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> ■高齢者活用促進コース ■高齢者無期雇用転換コース 	<p>×廃止 → 65歳超雇用推進助成金に統合</p> <p>改正 65歳超継続雇用促進コースに名称変更。60歳以上の被保険者数や定年等の引き上げ年数に応じた支給額に変更</p> <p>改正 高齢者雇用環境整備支援コースに名称変更。生産性要件を満たした場合に助成額を割増</p> <p>改正 高齢者無期雇用転換コースに名称変更。生産性要件を満たした場合に助成額を割増</p>
<p>■65歳超雇用推進助成金</p>	
<p>■特定求職者雇用開発助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> ■特定就職困難者雇用開発助成金 ■高齢者雇用開発特別奨励金 ■生活保護受給者等雇用開発助成金 ■発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金 ■被災者雇用開発助成金 ■三年以内既卒者等採用定着奨励金 ■障害者初回雇用奨励金 	<p>→ 改正 特定就職困難者コースに(名称変更のみ)</p> <p>→ 改正 生涯現役コースに(名称変更のみ)</p> <p>→ 改正 生活保護受給者等雇用開発コースに(名称変更のみ)</p> <p>→ 改正 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コースに(名称変更のみ)</p> <p>→ 改正 被災者雇用開発コース(名称変更のみ)</p> <p>→ 改正 三年以内既卒者等採用定着コースに名称変更。支給要件の厳格化、支給額の引き下げ</p> <p>→ 改正 障害者初回雇用コースに(名称変更のみ)</p> <p>新規 長期不安定雇用者雇用開発コース 就職氷河期に就職の機会を逃したため長期にわたり不安定な雇用を繰り返している者を通常の労働者として雇入れた事業主に助成</p>
<p>■トライアル雇用奨励金</p> <ul style="list-style-type: none"> ■トライアル雇用奨励金 ■障害者トライアル雇用奨励金 	<p>→ 改正 トライアル雇用助成金に(名称変更のみ)</p> <p>→ 改正 一般トライアルコースに(名称変更のみ)</p> <p>→ 改正 障害者トライアルコースに(名称変更のみ)</p>
<p>■キャリアアップ助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> ■正社員化コース ■人材育成コース ■処遇改善コース 	<p>改正 従来の「正規雇用労働者」に多様な正社員を含めることとし、多様な正社員への転換等の区分を廃止</p> <p>→ 改正 生産性要件を満たした場合に助成額を割増、支給限度額の引き上げ</p> <p>→ 改正 「賃金規程等改定コース」「健康診断制度コース」「賃金規程等共通化コース」「短時間労働者労働時間延長コース」の4コースに分割</p> <p>新規 諸手当制度共通化コース 有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定し、適用した場合等に助成</p> <p>新規 選択的適用拡大導入時処遇改善コース 社会保険の選択的適用拡大の導入にとまない、社会保険適用となる短時間労働者について、一定以上の割合で賃金を増額した場合に助成</p>
<p>■キャリア形成促進助成金</p>	<p>→ 改正 人材開発支援助成金に名称変更 「特定訓練コース」「一般訓練コース」「キャリア形成支援制度導入コース」「職業能力検定制度導入コース」の4類型に整理統合。「教育訓練・職業能力評価制度導入助成」を廃止など。</p>



パートタイマーには 就業規則がなくても大丈夫？

「就業規則」は経営上二の次になりがちです。ここでは、就業規則の活かし方を見ていきましょう。

パートの就業規則がない？

正社員の実態から就業規則が適用されたり、労働の実態から正社員と同視すべきなどと判断され、会社の意図に反し退職金の支払いを命じられたケースもあります。

正社員の実態から就業規則が適用される

欧米などの契約社会では労働契約書に多くの条件を明記しますが、日本では社員を一律に扱うことが多いため、労働契約書には多くを書かず「詳しくは就業規則の定めによる」と就業規則を重視する形式をとってきました。

たとえば、就業規則と労働契約書で内容が異なる場合、法律では「就業規

則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効」などと定められているのです。

過去の裁判例では、パートタイマーの実態から就業規則が適用されたり、労働の実態から正社員と同視すべきなどと判断され、会社の意図に反し退職金の支払いを命じられたケースもあります。

懲戒処分できない

他にも、パートタイマー用の就業規則を作っておいた方がいい理由があります。たとえば、会社がパートタイマーを懲戒処分をしたい場合、就業規則がなければできません。懲戒処分が有効になるには、就業規則などに懲戒処分に該当する行為や処分の種類が明記されていることが必要なのです。

「無期転換ルール」にも注目！

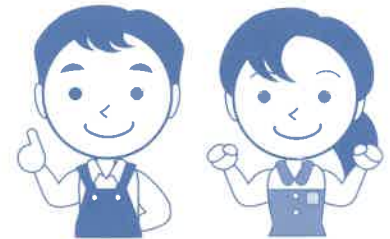
パートタイマーの実態から就業規則がある会

社も安心してはいけません。

「無期転換ルール」*によって平成30年4月以降、有期雇用から無期雇用に転換される労働者がでてくる会社が増えると考えられています。これまでは正社員とその他の社員を有期雇用と無期雇用で区別してきた場合、無期転換された者が正社員と同じ就業規則を適用される可能性があります。

パートタイマーをはじめ、社内のすべての雇用形態について、就業規則を作成しておきましょう。

*平成25年の法改正により、有期雇用の労働者について、同じ会社で定期契約が更新され通算5年を超えた場合、労働者の申し込みにより無期雇用に転換されるもの。平成25年4月以降の契約からカウント。



労働ひとこと

人材総合サービスのエン・ジャパンが今年1月、「企業のパワハラ実態調査」の結果

を公表しました。

社内のパワハラについて把握している企業は全体の45%、把握しているパワハラの内容は「精神的な攻撃」(76%)がダントツの1位でした。

「パワハラが起きる部署に特徴や

傾向はありましたか？」という問いに対しては、「上司と部下のコミュニケーションの少なさ」(37%)がもっとも多く、次いで「失敗が許されな

パワハラの原因は「上司と部下の コミュニケーションの少なさ」

い(許容度が低い)」(20%)、「他部署や外部との交流が少ない」(19%)となりました。風通しの悪いギスギスした職場が想像できます。

パワハラ対策をおこなっている企業は56%と半数を超えていますが、「どのような対策が有効かわからない」「社内規定や罰則はあるが運用できずにいる」といった声もあります。

厚生労働省では「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を公表しています。予防から事後対応まで7つの取り組みを提示しており、参考にできるでしょう。