

人事・労務 NEWS

—2016.05 Vol.78—

■編集・発行■ 志戸岡社会保険労務士事務所

東京都中央区日本橋小舟町 9-3 日本橋相互ビル 401

TEL:03-6264-8320 / FAX:03-6264-8321

【 労務時事情報 】

4月からの雇用保険・労働保険・社会保険の変更ポイントはここ！

◆雇用保険料率が引下げ

雇用保険料率(失業等給付)は、労働者負担・事業主負担とも1/1000ずつ引き下げられました。また、雇用保険二事業の保険料率も0.5/1000引き下げられました。

これにより、一般の事業の雇用保険料率は11/1000(労働者負担4/1000+事業主負担7/1000)となります。

◆301人以上の企業は女性の活躍推進に向けた計画の策定・届出が義務化

常時雇用する労働者の数が301人以上の一般事業主は、**女性の活躍推進に向けた一般行動計画の策定・届出や情報公表等が義務付けられました**。常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主は、努力義務となっています。

◆健康保険の標準報酬月額の上限がアップ改定されました

健康保険の標準報酬月額の上限が、47等級(121万円)から50等級(標準報酬月額139万円。報酬月額1,355,000円以上)に引き上げられました。併せて、標準賞与額の年間上限が540万円から573万円に引き上げられました。

改定対象の該当者がいる場合、年金事務所より「標準報酬改定通知書」が届くこととなっています。

人材不足解消の手段の一つとして「若手・中堅向け再雇用制度」は意味があるか？

人材不足問題の解決策の一つとして、一度退職した社員を『出戻り』で再雇用する、「若手・中堅向け再雇用制度」(ジョブ・リターン制度)を導入する企業が増えているそうです。

この制度には、**採用コストが少なく済む、人となりがわかっているため安心して採用できる、業務経験があるため即戦力として働いてもらえる**など、効率的に人材確保を行ううえで数多くのメリットがあります。

もともとは結婚・出産・育児・介護等で離職せざるを得ない女性のための制度として導入していた企業が多かったのですが、近時の採用難を受けて、門戸を広げ、人材確保のための手法として導入するところが増えてきました。

◆再雇用制度の設計内容は多種多様

ひとくちに「再雇用制度」と言っても、対象社員(勤務年数や経験業務、退職後の年数に条件を付けるなど)、制度を利用できる退職理由(出産・育児・介護や配偶者の転勤などやむを得ないものに限るなど)等、その内容は企業によって様々です。

出産、育児、介護での退職の場合の出戻りは検討の価値ありかもしれません。

戻ってほしいターゲット人材に合わせて制度を構築することが可能であることも、メリットの1つと言えるでしょう。

◆課題は「ポジション・給与面の処遇」

メリットも多い再雇用制度ですが、制度を構築・運用するうえでの注意点もあります。再雇用制度において特に問題となりやすいのは、再雇用した社員と退職せずに働き続けている社員との処遇です。

どのようなポジションで迎えるのか、給与の設定をどうするのか、また将来的には、昇進昇格時に他社で働いていた期間をどのように評価するのかといった点の検討が欠かせません。

納得感が得られなかったり不公平感が残ってしまったりすると、トラブルの原因ともなりますので、バランスに考慮した制度設計とすることが求められます。

残業80時間で監督署の立入り調査対象へ！政府の長時間労働抑制対策

政府は、**労働基準監督官による立入り調査について、1カ月の残業時間の基準の引下げ(100時間→80時間)**を検討していることを明らかにし、新聞でも大きく報じられました。

長時間労働に歯止めをかけるため指導を強化し、子育て中の女性や高齢者が働きやすい環境を整えることがねらいで、対象者は300万人(2.7倍)に拡大することが予想されています。ただし、法改正による規制強化などは見送る方向。

◆「過重労働撲滅対策班=かとか」を省内に設置

厚生労働省は違法な長時間労働に対する監督指導を強化するため、4月1日に全国の労働局との調整を行う「過重労働撲滅特別対策班」(かとか)を省内に設けました。

さらに、「過重労働特別監督監理官」を全国47の労働局に1人ずつ配置し、態勢を強化しています。同省は、労働基準監督官が不足していることから「悪質性、違法性の高い所を優先して監督指導を行う」方針のようです。

◆長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果(平成27年4月～12月に8,530事業場に対して実施)

長時間労働が疑われる事業場(月100時間超の残業が疑われるもしくは過労死に関する労災請求があった事業場)に対して監督署の監督指導結果が取りまとめられました。

この結果、監督指導を行った8,530事業場のうち、半数を超える4,790事業場で違法な時間外労働が確認されたため、是正・改善に向けた指導が行われました。

なお、このうち実際に月100時間を超える残業が認められた事業場は、2,860事業場(59.7%)でした。

◆長時間労働のない職場づくりへ

近年、職場では過労死防止や女性の活躍推進に向けた長時間労働の是正、そして柔軟な働き方が求められていますが、小売業など人手不足から長時間労働が常態化している業種は深刻な悩みとなっています。

また、上記のように1カ月の残業時間の基準の引下げが行われることによって、より一層注意して労働時間を適正に管理していかなければならなくなります企業にとっては今後も引き続き、長時間労働を減らすための体制作りや意識改革は必須と言えるでしょう。

人が足りなくて長時間労働は仕方がない？本当にそうでしょうか？意外と以前からそうやっていたから・・・といった慣習や、非効率な業務手順など、ムダな時間はたくさんあります。ウチは無理！と思わずにチャレンジすればきっと改善することはできます。

■□■ここが大事！労務管理のツボ■□■

～危ない！こんな運用では定額残業代制度は否認される！？～



最近非常にこの定額残業代制度が認知されてきているように感じます。しかし、認知されるにしたがって、間違った解釈で適当な運用をしているせいで、訴訟など争いになるケースも比例して増えているようです。

志戸岡が調べる限りでは、最近の判例では以前に比べ制度の設計面だけではなく、運用面を厳格にチェックされ、OKかNGかが判断されるようになってきています。

実はこの定額残業代制度は制度を設計することはもちろんなのですが、知識がない人が運用することが非常に難解な制度であることはあまり認知されていません。

これは、労働時間管理と残業代の計算方法が非常に複雑で面倒であるためです。

結果として、面倒になり、次の二つの運用面での二つのリスクポイントが生じてしまいます。

<定額残業代が否認される運用面でのリスクポイント>

1、制度だけ作って労働時間を管理していない

→これはもう運用面として論外です。定額残業制度を導入する場合、通常以上に時間管理を厳格にやる必要があります。制度さえ規定すれば、あとは何もなくていいわけではありません。

制度(規則)がしっかりしていても、きちんと制度を運用できていないと制度自体が死んでいると見なされ否認される事例がでてきています。非常に危険です。

2、時間管理して記録はあるのに、不足の残業代を払っていない

上記に似ていますが、これも制度が正しく運用されていないパターンです。恐らく、時間管理と計算をきちんとやるのが面倒だからやっていないと推測されます。

不足が生じた場合は支払うという制度のはずが、不足が生じても支払っていないのであればそれは当然問題です。

何も、ものすごいコツがいるわけではありません。社員の労働時間しっかり記録・管理して、その実働時間に応じて支給するという極めて基本的な原則が大事ということです。

しかし、残念ながら、まだまだ労働時間を管理していない企業は中小企業ではたくさんあるというのが実感。

志戸岡自身、新規のクライアントの初回相談で、驚くことがあります。

就業規則は社労士にスポットで頼んで作ってもらってなかなかしっかりしたものがあるにも関わらず、経営側・社員側ともにその内容を理解しておらず、まったく運用ができていないケースを何度も見てきました。

実行されない就業規則なんて作っても意味はありません。それは実行に移されない事業計画書と同じぐらい意味はないでしょう。

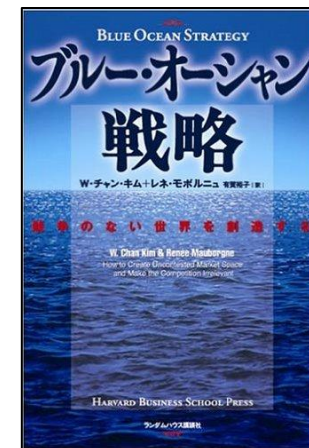
労務管理は、まずは時間管理から。まだやっていない会社は「今すぐに」始めてください。

～お知らせあれこれ～

● 今月読んで面白かった本

『ブルー・オーシャン戦略』

W・チャン・キム (著), レネ・モボルニュ (著), 有賀 裕子 (翻訳)



かなり昔話題になった本ですね。(発行は2005年)ある講演会でお勧めされていたので読んでみました。ブルー・オーシャンという競争のない新しい市場をつくるには？が書かれています。

新たな知見が得られたのは、競争を考える際の相手です。とかく、同業者ばかりを見てしまいがちで、代替材や代替サービスを見る視点があまりなかった気がします。

例えば、社労士というサービスで考えた場合の代替サービスは、自社の勤務社労士、派遣社員、税理士や人事コンサルタント、クラウドサービス、本・WEBでの知識、といったことが考えられます。これらと比較して、社労士にサービスを頼んだ方が顧客にとってメリットがある、という価値を感じてもらう必要があります。

マイナンバー制度がこれから進めば、税務会計業務がまず縮小すると言われています。(記帳代行などは特に)その次に、人事や労務の手続きが縮小するはず。土業の世界はこれから様変わりしていく時代で、利便性とは違った価値項目を作っていくのがこれからの命題ですね。

● 無事に10km完走しました。当日は天気が良すぎて暑かったです・・・



<編集後記>

最近ドコモのスマホ(아이폰5S)の2年満期をちょうど迎えました。機種変更しようかMNPで変えようか、または話題のSIMフリーにチャレンジしようか迷っています。SIMフリー良さそうだけど、周りにまだ使っている人も少なくやや不安。。。そんなこと考えていたら、いつの間にかGWだ!

28.04.28 志戸岡 豊

