

2019年7月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2019.7 Vol.1907

『働き方改革』と『助成金活用』
～改革の重要ポイントと使える助成金情報～



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



『働き方改革』と『助成金活用』
～ 改革の重要ポイントと使える助成金情報 ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

これまでも何度かご案内させていただいている通り、「働き方改革関連法」が、本年4月1日から順次施行されています。すべての企業で年次有給休暇年間5日間の取得義務化が始まり、大企業では罰則付きの時間外労働の上限規制も併せてスタートしています。今月号では、『働き方改革』と『助成金活用』について特集いたしました。活用できそうなものについては積極的に助成金獲得を目指してみましよう！

《おさらい》働き方改革関連法の重要ポイント

時間外労働の上限規制（大企業：2019年4月・中小企業2020年4月施行）

36協定で締結できる時間外労働、休日労働について、以下のとおり上限が設けられました。

法定労働時間：1日8時間／1週40時間

①残業時間の上限は、**原則として月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません（月45時間は、**1日あたり2時間程度**の残業に相当します）。

②臨時的な特別の事情があつて労使が合意している場合でも、

- ・**年720時間以内**
- ・**複数月（2～6ヶ月）平均80時間以内**（休日労働を含む）
- ・**月100時間未満**（休日労働を含む）

を超えることはできません（月80時間は、1日あたり4時間程度の残業に相当します）。

また、原則である月45時間を超えることができるのは、**年間6ヵ月まで**です。



⇒ 今まで以上に、労働者ごとの労働時間を正確に記録することが重要となります。

年次有給休暇の確実な取得が義務化（本年 4 月施行）

- ①年次有給休暇が 10 日以上付与される労働者に限ります。
- ②労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から 1 年以内に 5 日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- ③年次有給休暇を 5 日以上取得済の労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

⇒ 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3 年間保存しなければなりません。



正社員と非正規社員の間で不合理な待遇差の禁止

（大企業：2020 年 4 月、中小企業：2021 年 4 月施行）

同一企業内において、正社員と非正規社員（パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者）との間で基本給や賞与など個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。また、使用者は労働者に対して待遇差に関する説明義務が創設されます。

⇒ 正社員と非正規社員それぞれの職務内容と待遇を把握し、不合理な待遇差がある場合には就業規則の見直し等が必要です。

働き方改革を進めるにあたって活用できる助成金

まず前提条件です。助成金を活用する際には、社員の時間外労働や休暇の取得状況についてしっかりと把握できる体制作りが必要です。また、現在の就業規則を改訂しなければならない場合もあります。以下、働き方改革に取り組む上で利用可能な助成金の一部を紹介します。



★ 時間外労働等改善助成金

時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度（勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けること）に取り組む中小企業に対し、出退勤管理のソフトウェア導入、専門家（社労士）によるコンサルティング、生産性の向上に資する設備・機器等の導入を支援するものです。

● 時間外労働上限設定コース

長時間労働の是正に取り組む企業に助成金が支払われます。時間外労働短縮の目標を申請し、その達成に向けた取り組みの費用を補助してくれるという制度です。

【助成額】

- ・「成果目標」の達成状況（時間外労働時間の短縮幅など）に応じて異なります。
- ・対象となる取り組みにかかった経費の 3/4 が助成される（最大上限 200 万円）

●勤務間インターバル導入コース

労働時間等の設定改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働抑制に向けて、勤務間インターバルの導入に取り組んだ際に、その実施した費用の一部を助成してくれるものです。

【助成額】

- ・成果目標の達成状況に応じて異なる
- ・対象となる取り組みにかかった経費の3/4が助成される（40～100万円）

★ キャリアアップ助成金



「キャリアアップ助成金」とは、有期契約労働者、パートタイマー労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規社員の企業内でのキャリアアップを促進するため、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す。なお、この「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、事前に「キャリアアップ計画」（従業員代表等の意見を聴いて作成）等を作成し、提出する必要があります。

●正社員化コース

就業規則等に規定した制度に基づいて、有期契約労働者等を正社員に転換・直接雇用した場合に助成される制度です。

【助成額】

- ・有期契約労働者 → 正社員…1人あたり57万円
- ・有期契約労働者 → 無期契約労働者…1人あたり28万5千円
- ・無期契約労働者 → 正社員…1人あたり28万円

●賃金規定等共通化コース

就業規則等に規定した制度に基づいて、有期契約労働者等に関して、正社員と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成される制度です。

【助成額】

- ・1事業所あたり57万円

●諸手当制度共通化コース

就業規則等に規定した制度に基づいて、有期契約労働者等に関して正社員と共通の諸手当に関する制度を新たに設け、適用した場合に助成される制度です。

【助成額】

- ・1事業所あたり38万円

働き方改革に取り組みながら労働者の労働環境を改善するとともに、労働者の意欲や能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するためにも、是非これら助成金制度の活用をご検討ください。

田中社会保険労務士事務所相談室

採用面接を直前で辞退されないために出来ること…??

先日のことです。求人面接に際し、応募者から面接日直前で面接辞退の申し出がありました。面接辞退など、事前にできる対応策についてアドバイスください。

Answer

面接当日に、何の連絡もなく会社に来ない応募者がいます。事故にでもあったのでは…? と心配になるのですが…、なぜ連絡ひとつしてこないのでしょうか?

辞退した経験のある求職者に対して「辞退のタイミング」について伺ったところ、

- 「応募後、企業から面接の連絡が来る前」… 31%
- 書類選考が通過して「面接の連絡が来てから、面接日の前日まで」… 55%
- 「面接日の当日」… 14%

という結果となり、1割以上の求職者が「面接当日」の辞退経験者であることが分かりました。面接当日に辞退し、その上、企業側に連絡もしない、いわゆるすっぱかし経験のある求職者達の理由としては、

- 「辞退理由をどう言えばいいか分からなかった」… 32%
- 「特に理由はない」… 68%

という結果が出ています。中には「企業側も不採用通知をしてこないから、自分も連絡はしない」という身勝手に思える回答も…。

しかし、面接当日に至るまでに企業に対して騙されたと感じたり不満を持つと、意趣返しとして連絡を断つ傾向もあり、それまでの応募者対応に落ち度はなかったかなど、ふり返りを行う必要があります。

対策として挙げられるのは、「面接前日の電話やメール連絡」です。もし意欲の高い応募者であれば、面接前日には気合を入れて準備をしているはずで、そのタイミングで返信がないという状況であれば、これは怪しいと心構えができ、きちんと連絡が繋がれば「明日、お待ちしております」と企業側の誠意を伝えることもできます。

「実は他社の選考が進んで…辞退したい」と打ち明けられる場合もあるかもしれませんが、少なくとも面接当日のすっぱかしによる時間のロスという最悪の事態は回避できます。

少しでも多くの人材と直接会い、優秀な人材の確保にも繋がるため、企業側も面接に向けて事前の対策をしておくことをオススメします。

～ 効果的な求人票の書き方など、お困りであればお問合せください ～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2019年7月の人事・総務カレンダー

- 6月3日(月)～7月10日(水)
労働保険の年度更新手続き、申告納付期間です。お近くの金融機関で納付が出来ます。
ご納付は忘れずに！
- 7月1日(月)～7月10日(水)
社会保険算定基礎届等の提出時期です。定時決定時調査がある事業所については、指定日に指定会場での提出となります。
- 7月16日(火)
高齢者雇用状況報告書及び障害者雇用状況報告書の提出期限です。
- 7月10日(水)
6月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

Current Topics

★入社企業への納得度、企業のWeb情報や社会人OB・OGの話も影響 | 民間調査

リクルートキャリアが、5月30日、「入社企業への納得度調査」結果を発表。どのような情報収集行動によって入社先の納得度に差が生まれるのかを分析したもの。インターンシップの参加有無は影響が大きくなっているものの、企業等のホームページ、OB・OGなど社会人の先輩から得られる情報など、就活では当たり前な活動が明暗を分けるとしている。

★「パワーハラ防止法」が成立 | 参議院

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が5月29日、参議院本会議で可決、成立した。パワーハラスメントについて、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」とし、事業主に相談体制の整備などの措置を義務付けるとともに、相談を行ったこと等を理由とする解雇等の不利益な取扱いの禁止などを定めている。

★4月の完全失業率2.4%、前月比0.1ポイント低下 | 労働力調査

総務省が5月31日に公表した2019年4月の「労働力調査」によると完全失業率は2.4%で前月比0.1ポイント低下。完全失業者数は176万人(前年同月比4万人減)。

■編集後記

スマホメモが新たな思考を生むそうです。
みなさん、仕事上の書類作成や上司に報告しようとする際、思い出したい事がすぐ出てこないという経験をした事はありませんか？ 思い出そうとしてまた振り出しに戻って考え始める…これは膨大な時間のロスです。また仕事場にAIが導入される中、今後はいかに新しいアイデアを生み出すか、つまり考える事の重要性が増しています。時間のロスを失くし、より多くのアイデアを生み出すのに役立つのがスマホメモです。肌身離さず持っているスマホへのメモは「いつでもリマインド」でき、「すぐにメモをとれる」事が可能です。スマホに思考を書き込み蓄えていくと、思考同士が結びついたり、新たな課題への解決策が生まれたりするそうです。ぜひお試しください。

田中社会保険事務所だより Vol.1907

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2019年7月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp