

経営労務情報

平成 30 年 5 月 25 日

旧暦では5月が夏の始まりです。クールビズも5月スタートになったように、暑い日が増えてきますので、ご自愛ください。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



発行人：人材開発協会
理事長 湯瀬正博

東京都千代田区飯田橋 2-11-5 人材開発ビル
TEL 03-6380-8530 / FAX 03-5215-1734



固定残業の基準が少しゆるんだ!!

レポート 理事長 湯瀬 正博

5月のメールニュースです。

これまで固定残業に関する裁判例は日々厳正さを増して、要件に合致しないものには否定的な判決が出ていました。

社労士会に関係のある、ある弁護士によりますとここきて、「定額残業代に対する逆風が少しやんだかのような判決が出たかもしれない」と報告しています。

本事件の会社は、1ヶ月80時間を固定残業として計上していました。

労働者側は、そもそも80時間の固定残業は、過労死ライン上であり公序良俗に反し無効である。として毎月80時間程度行っていた残業代の全額請求をしたものですが、しかし裁判では80時間分の定額残業を認めて、差額である、わずか8,366円のみ支払いを認めたものです。
(平成29年10月16日東京地裁)

弁護士は正式な意見ではありませんが、この判決について次のようにつぶやいています。

昨今、未払残業代の請求について、弁護士は定額残業代の無効性を主張して残業単価を、一挙に上げて未払賃金額を増やす“戦略”をとってきます。

例えば「手当の名称がおかしい」「時間数の明記がない」。さらに今回のように「公序良俗に反する」といったように主張して判決や、和解を強いらせることが多くあります。

中には倒産した企業もあつたりと、このような事情から、裁判所もあまり厳しい解釈は現実的ではなく、弁護士による濫用的請求を減らしたいというベクトルも働いたのではないかと述べています。

どちらにせよ弁護士の未払賃金に対する動きが問題化してきているようです。

我々はこれまでのように以下の3点を厳正に運用することで御提案させていただきたいと考えております。

- ① 固定残業の明確な区分
(就業規則の記載 賃金明細での時間と金額の記載)
- ② 労使間の同意
(雇用契約書の取り交わし)
- ③ 超えた分を清算する仕組みをもつこと

皆様にご提案しておりますこの運用で、ガードを固めてゆきたいと考えています。



平成30年度の「人材開発協会理事会」が開催されました。

平成30年5月24日（木） 午後4時00分～午後5時30分 株式会社人材開発の会議室にて、全理事及び監事6名が全員出席して理事会が開催されました。総会での決議すべき内容について、理事会にて審議・承認が行われました。

1. 人材開発協会 平成30年通常総会の開催について

千代田富士見出張所の会議室にて 平成30年度6月26日（火）に午後3時00分～午後4時00分に総会と、4時00分から5時00分まで本望和也氏による基調講演「社員の行動変革を生むメンタルトレーニング」を催すことを決議。



2. 平成29年度の報告がなされました。

I 平成30年3月31日現在 法人会員数は36社 個人会員3名となりました。

II 事業の報告

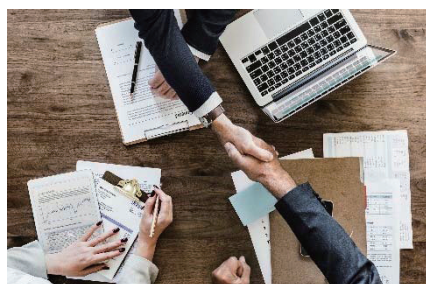
- ① 「コーチング・メンター技術研修」を平成29年11月8日に述べ15名に行った。
- ② 「モチベーションマネジメント研修」を平成29年12月13日に述べ17名に行った。
- ③ 「CS向上・クレーム対応研修」を平成30年1月17日に述べ17名に行った。
- ④ ①と別の講師による「コーチング・メンター技術研修」を平成30年2月21日に述べ13名に行った。
- ⑤ キャリアコンサルトによるキャリア面談を平成30年2月9日に述べ6名に行った。
- ⑥ キャリアコンサルトによるキャリア面談を平成30年2月28日に述べ5名に行った。
- ⑦ ストレスチェックを述べ2社に対して行った。
- ⑧ 意見交換会及び懇親会活動を年間7回行った。
- ⑨ 「人材開発協会会報」を毎月計12回発行した。

3. 平成29年度収支決算報告がなされ 監事 今井 恒雄が適正であることを宣言しました。
4. 理事長から平成30年度事業計画（案）及び平成30年度収支予算（案）が発表されました。
5. 労働保険事務組合に係る認可について、総会承認後、認可申請を行いたいとする決議を全員異議なく承認しました。
6. 事務処理規約の制定について案が提示され、全員承認しました。
7. 「人材開発協会会報」の編集会議の開催を理事会開催の都度定期的に編集会議を行うこととしました。

理事会で承認されたこれらの内容について通常総会にて報告され議決されることが期待されます。後に全会員に出欠の確認と及び欠席者には議決権の委任のお知らせを発送されており、現在出席者及び委任者の集計がなされているところです。

理事会終了後は 神楽坂「MARIO」にて親睦会を行いました。
30年度の活動につきまして意見交換がなされ、本年度も頑張っていこうと決議されました。





65歳超の雇用促進、 男性の育児休業取得支援などに 活用できる助成金



今年度も助成金制度の見直しが行われ、65歳を超えて従業員を雇用する企業や、育児と仕事との両立を図っていく企業などに助成金制度が設けられています。そこで、今回は、それらに関係した2つの助成金制度を取り上げます。

1.65歳超雇用推進助成金 (65歳超継続雇用促進コース)

65歳超継続雇用促進コースとは、65歳以上への定年引上げ、定年の定めの廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度のいずれかの措置を導入し、実際にこの措置の適用を受ける60歳以上の被保険者がいる場合に支給される助成金です。支給額は下表1、2のとおりで、ともに白抜き部分が今年度において変更となり、60歳以上の被保険者数が2人以下であれば支給額が減額、10人以上であれば支給額が増額となりました。

表1 65歳以上への定年引上げ・定年の定めの廃止の場合の支給額

措置内容 60歳以上の 被保険者数	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定めの 廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1~2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3~9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

表2 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度導入の場合の支給額

措置内容 60歳以上の 被保険者数	66~69歳まで		70歳以上	
	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)
1~2人	5万円	10万円	10万円	15万円
3~9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円

いずれも()は引上げ幅

また、今年度より支給要件が追加されており、高年齢者雇用推進員の選任に加え、高年齢者雇用管理に関する措置を実施する必要があります。例えば、職業能力の開発及び向上のための教育訓練、作業施設・方法の改善などを実施することがこれに該当します。

2.両立支援等助成金 (出生時両立支援助成金)

出生時両立支援助成金とは、男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組みを行い、一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給される助成金です。女性の就業を後押しするために男性の育児参加が必要なものもあり、今回、拡充が行われました。具体的には、助成金の支給要件のうち、過去3年以内に男性の育児休業取得者がいないこと、という要件が廃止されました。

また、支給は1年度に1人までとされていましたが、今年度より10人まで（ただし、既に育児休業取得実績のある企業においては初年度9人まで）となり、下表3の支給額となりました。また2人目以降については、育児休業期間の取得日数に応じて支給額が増額される仕組みとなっています。

表3 両立支援等助成金（出生時両立支援助成金）の支給額

		中小企業	中小企業以外
1人目		57万円	28.5万円
2人目以降	5日以上14日未満	14.25万円	—
	14日以上1ヶ月未満	23.75万円	14.25万円
	1ヶ月以上(※)	33.25万円	23.75万円
	2ヶ月以上	—	33.25万円

※中小企業以外は2ヶ月未満

なお、生産性の向上が認められる場合には支給額の加算があります。

今後、企業の中でこうした取組みの予定があれば、助成金を活用したいものです。なお、助成金には様々な要件が設けられているため、事前に確認しておきましょう。

※この情報は平成30年3月28日時点の情報に基づいて作成しています。



人材の定着や育成に有効な取組とは

新入社員が入社して1ヶ月が経つ頃は、五月病が発生しやすくなる時期でもあります。せっかく入社した社員が早期に退職してしまうことは、企業にとって大きな痛手です。ここでは、中小企業が有効だと考える人材定着や育成のための取組をみていきます。



能力等に応じた昇給や昇進が有効

中小企業庁の「2017年版中小企業白書※」から、人材定着や育成のために中小企業が有効だと考える取組をまとめると、下表のとおりです。人材確保成功企業、人材確保不成功企業（以下、成功企業、不成功企業）ともに、有効だと考える割合が最も高い取組は、能力や適性に応じた昇給・昇進でした。

ここでの成功企業とは、直近3年間の採用活動で期待どおりの人数・能力の人材を採用できており、かつその人材が概ね3年以上定着している企業をいいます。不成功企業は、採用はできたが3年以上定着できなかった、もしくは期待どおりの採用ができなかった企業をいいます。

職場環境・人間関係への配慮に差が

一方、成功企業と不成功企業の間で、有効だと考える割合の差が最も大きかった取組が、職場環境・人間関係への配慮でした。同白書では就業者に対しても類似の調査を行っており、若い年代ほど、職場環境・人間関係への配慮が人材の定着や確保のために重要だと考える割合が高くなっています。この部分の意識の差は、若年人材の定着や育成に影響するポイントなのかもしれません。

人材の採用、定着に課題を感じている企業は、ここで紹介した取組について、自社の状況と比較してみたいはいかがでしょうか。

人材の定着や育成のために中小企業が有効だと考える取組（複数回答）

取組	人材確保成功 企業（582）	人材確保不成功 企業（1,405）	成功企業と不成功 企業の差
	（％）		ポイント
能力や適性に応じた昇給・昇進	33.0	37.2	-4.2
成果や業務内容に応じた人事評価	29.0	28.0	1.0
時間外労働の削減・休暇制度の利用促進	29.0	26.6	2.4
職場環境・人間関係への配慮	28.7	21.5	7.2
研修・能力開発支援	25.6	24.6	1.0
他社よりも高い賃金水準の確保	23.4	22.4	0.9
作業負担の軽減や業務上の安全確保の徹底	21.8	18.9	2.9
勤務時間の弾力化	17.2	16.2	1.0
家賃・住宅に係る補助・手当	10.3	13.4	-3.1
育児・介護に係る補助・手当	8.6	11.2	-2.7
希望に応じた配置に関する相談体制の確保	7.4	8.0	-0.6
メンター制度等の各種サポート	4.3	3.1	1.2

中小企業庁「2017年版中小企業白書」より作成

※中小企業庁「2017年版中小企業白書」

ここで紹介したデータは白書434ページ掲載のデータです。表中の（）内の数字は回答数です。白書の詳細は次のURLのページから確認いただけます。<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/h29/index.html>



2018.6

労働保険の年度更新、住民税の特別徴収金額の変更等のほか、お中元や暑中見舞いの準備など通常業務以外の業務が立て込みます。計画を立てて早めに業務を終わらせましょう。



日	曜日	六曜	項 目
1	金	先負	●労働保険の年度更新（～7月10日） ●高卒者の求人票受付開始 ●2019年3月大卒予定者の採用選考活動解禁日
2	土	仏滅	
3	日	大安	
4	月	赤口	
5	火	先勝	
6	水	友引 芒種	
7	木	先負	
8	金	仏滅	
9	土	大安	
10	日	赤口	
11	月	先勝	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（5月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
12	火	友引	
13	水	先負	
14	木	大安	
15	金	赤口	
16	土	先勝	
17	日	友引	
18	月	先負	
19	火	仏滅	
20	水	大安	
21	木	赤口 夏至	
22	金	先勝	
23	土	友引	
24	日	先負	
25	月	仏滅	
26	火	大安	
27	水	赤口	
28	木	先勝	
29	金	友引	
30	土	先負	●健康保険・厚生年金保険料の支払（5月分）（7月2日期限） ●個人の県民税・市町村民税の納付（第1期分）※市町村の条例で定める日まで