人と組織の成長を支援する経営者のサポーター

2017
2月号

社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 平成28年度予算補正予算・平成29年度予算概算要求から見る注目の助成金！

助成金は国の施策を実現するために支給されるものです。返済する必要のないお金なので、企業経営に大きなメリットとなります。厚生労働省の助成金は、会社が支払っている労働保険料の一部を財源としています。保険料を支払うだけでなく制度も有効活用してみてはどうでしょうか。

どんな会社がもらえるのでしょうか？
①労働保険料の適用事業所であること
②労働保険料の滞納がないこと
③就業規則、労働者名簿、賃金台帳など、法律で作成が義務付けられている帳簿を備えていること
④事前に計画の作成、提出等の手続きを行うこと

＜助成金と補助金の違い＞

	管轄	対象	競争性	申請者
助成金	厚生労働省	労働者の雇用 労働環境の改善	なし 要件に該当すれば受給	事業主、または社会保険労務士が申請代行
補助金	経済産業省	新規事業の開始 国が求める事業	あり 評価の高いものから採択	事業主のみ

キャリア形成促進助成金（制度導入コース）

最大250万円

社員の育成に最適な助成金。
一部のコース（教育訓練・職業能力評価制度）の廃止が決定。

平成28年度助成金でもっともオススメ。人材育成に最適です。

65歳超継続雇用促進助成金

最大120万円

平成28年10月19日以降に65歳以上への定年の引上げ、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導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成

キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース）

最大40万円

正社員と非正規の両方が支給対象となる手当を作った企業に対し、助成。
職務規程などに新しい仕組みを明文化することを条件とし、社会保険労務士など専門家への制度設計の委託費用などを主に助成。

業務改善助成金

最大200万円

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成。
POSレジ、リフト付き特殊車両、顧客・在庫・帳票管理システム導入などの経費に助成。

勤務間インターバル助成金（仮称）

最大50万円

勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に対し助成。
就業規則等の作成、変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等の3/4を助成。
社員の疲労回復が期待できる勤務間インターバルの導入を進め、過労死の防止につなげます。

IT導入補助金

20万円～100万円

中小企業・小規模事業者等がITツール（ソフトウェア、サービス等）を導入する経費の一部を補助。（ソフトウェア、サービス導入費用のうち2/3以内）

マンスリーピックアップ

～働き方改革～
長時間労働是正と企業の対応

==========

■働き方改革の矛盾

政府は今後、働き方改革の取組みとして企業に「生産性の向上と賃上げ」の２つを求めていきます。改革の実現に向けて「長時間労働の是正」を働き方改革の“本丸”に位置づけ、推し進めています。

[働き方改革の取組み]

期待する効果

●同一労働同一賃金
●長時間労働の是正（本丸）
●子育て支援
●高齢者就労支援

→ 賃上げ
生産性向上

→ 長時間労働の是正で残業代が減少する
↓
逆に年収が減少してしまうリスク拡大

矛盾

しかし長時間労働の是正を推進することにより、残業代が減り、結果的に年収を下げる要因になり得るという矛盾があり、菅官房長官も「年収が減少するリスクを一番心配している。長時間労働の是正と労働生産性の向上はセットで議論すべき課題であり、それに見合った賃上げが重要。」との見解を示しています。

1月24日には時間外労働時間の規制があいまいな現行の労働基準法を改正し、企業の残業時間に上限を導入する法案を提出する予定（上限時間は月60～80時間）との報道がありました。

■紳士服のはるやま、「残業しない社員」に手当支給
残業ゼロで月1万5千円の手当

紳士服大手の”はるやま” は今年4月から月間の残業時間がゼロの社員に月1万5000円を支給する「No 残業手当」制度をスタートすると発表しました。新制度導入後も実働残業手当は完全支給とし、残業代が月間1万5000円未満の場合は1万5000円から残業代を差し引いた分を支給します。

残業をしない生産性の高い社員の評価制度を整えることで、従業員の意識向上や健康促進を狙うのが目的です。

■電通事件その後

新入社員の過労自殺を受けて厚生労働省東京局は昨年12月、社員に違法な長時間労働をさせたとして、電通と同社の幹部社員1人を労働基準法違反の疑いで書類送検しました。大方の予想通り、書類送検されたのですが、それだけでは収まらず、厚生労働省は押収した全社員にあたる約7000人分の勤務記録（2015年11月～昨年10月の１年間分）をさらに調査しているとのことで、これは労基法違反の捜査としては異例の規模です。

引責辞任を表明した石井社長は記者会見で「120%の成果を求めようとし、仕事を断らない矜持（きょうじ＝プライドのこと）もあったが、そのすべてが過剰だった」さらに「悪い点に歯止めをかけられず経営が手を打てなかったことに責任がある」と述べました。日本を代表する伝統企業が代々受け継がれてきた社風を変えることがどれほど困難か、想像できます。

遺族と電通は1月20日再発防止策や解決金の支払いなどで合意しました。そこで自殺の原因は「過重労働による過労とストレス」と認め謝罪し、過少申告させていた未払い残業代90万円も解決金に含めることとなりました。

＜電通の再発防止策＞

・従業員の実労働時間を正確に記録し、上司らが把握する
・新入社員の残業は月間65時間以内とする
・ハラスメント予防や心の健康対策を充実する
・「電通鬼十則」を使用して過度の精神主義を強調しない
・研修や懇親会などによる過重な負担をなくす

ところで、社員の自殺については、「仕事がつらいうえに、私生活もうまくいかず、自ら命を絶ってしまったのでは」というのが社内の空気感だったとの報道もあり、電通社員が納得しているかどうかは定かではありません。

しかし、この事件が長時間労働を良しとする日本の働き方に大変大きな変革をもたらすことに間違いはありません。

いよいよ長野県でもインフルエンザ警報が発令されました。皆様は大丈夫でしょうか？年明けの晴天から一転、冷え込む日が多くなり、気温の変化になかなか体がついていけませんね。そんな時に気になるのが冷え性対策。多様な冷え性対策がありますが、中でも衣服での冷え性対策は、薬にたよらず、安全安心お手軽です。下半身を温めるのが基本で、まずは足（ふくらはぎ・足先）、次に腹、そして首を保温することが効果的とのこと。ただやみくもに厚着をしても着膨れして体に負担がかかり、かえって冷えを誘うことさえあるのでご注意を。気象庁1月25日発表によると、２～４月の３か月予報は、全国的に気温はほぼ平年並みの見込み。もうちょっと寒い日が続きますから、冷え対策を万全に、皆様ご用心くださいませ。（折井）

社会保険労務士法人柳澤会計　長野県茅野市本町西1-40　TEL:0266-71-1154　FAX:0266-72-5063
代表　特定社会保険労務士　野口栄治　URL：http://yanagisawakaikei.net/sr/