

新年号



労務管理ニュース

No.201801

社会保険労務士法人 アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

新年明けましておめでとうございます

本年も変わらぬ ご厚誼を賜りますようお願い申し上げます。

2018年 労務関連の展望

昨年は企業の不正・不祥事事件が相次いで発覚しました。東芝の赤字不正会計問題、神戸製鋼や東レの品質データ改ざんや日産自動車の検査不正など一流企業の不祥事が目立ち、海外からの日本企業全体の信頼にも大きく影響を与えることになりました。積み上げた信頼も株価暴落など直接的な損害を被るだけでなく売り上げや生産性の低下、社員の不満、不安も助長させ、一気に喪失することが分かります。

ルールの明確化

企業の不正・不祥事を防止するのは職場の組織の問題解決であって、根本事案から小さな事案まで課題を共有し抜本的な改善を常に進める体制が必要かと思えます。労務の関連でみれば労働法のコンプライアンスであって、ハラスメント、サービス残業、隠れ労災事故など法令やルールを無視する職場環境では発展を望むことができません。ルールやマニュアルの見直し、統一化を図り互いにチェックできる機能を強化すれば不祥事も発覚しやすく抑止効果も働けば業務効率も高まるかと思えます。

働き方改革

今年は国の進める一億総活躍社会実現に向けた「働き方改革」が大きなテーマとなります。長時間労働の改善、労働力不足の解消、同一労働同一賃金などが大きなテーマとなります。これらに伴って労基法改正など諸法令も改定される予定となっています。



また、4月からは「無期転換雇用」の申し込み権利が発生し対策も必要となります。その他、配偶者控除の変更でパートタイムの労働時間見直しや労使関連ではいじめ・嫌がらせなどパワハラ問題が増加し企業の対策も必要な時代となっています。

事務所の取組み

当所の取組みとしては、労基法の改正に向けての情報提供、就業規則の改正、労働時間管理など労務管理の面からご支援させて頂ければと思います。また、本年の労働保険年度更新事務より事務簡素化、事業主等への特別加入などメリットを生かし「西濃人財教育経営センター」として新たに本格的な事務に取り組んで参ります。



「求人
ない」
った」
な悩み
が減少
中小企
では、あ
てはなり
ルを下げ

1. ハローワークの活用

コス
金も
報端
で公
手続
こと
く採
は異
があ

2. 大学等

大学等
採用コ
け来る
する場
攻など

3. 紙媒

求人、
ービス
のです
に限り

4. We

マイナ
採用条
のメッ

5. 人材紹介会社の活用

6. 人材派遣会社の活用

7. SNSの活用

8. 知人の紹介を活用

雇用関連ニュース

● 会社員の約3割が「持ち帰り残業ある」 (12月2日) —————

「持ち帰り残業」について連合総合生活開発研究所の調査で、全体の30.9%が「ある」と回答したことが判明。頻度については、「たまにある」21.0%、「よくある」16.8%、「常にある」31%で、58.3%が「労働時間に当たると思う」と回答しています。

● 「従業員間のセクハラ」親会社の責任を最高裁が判断へ (11月10日) —————

グループ会社内で起きた従業員間のセクハラ行為に対して親会社が責任を負うべきかどうか争われていた訴訟で、最高裁第一小法廷は、被害女性と親会社の双方から意見を聞く弁論を12月に開くことを決定、親会社の責任を認めた二審判決が見直される可能性があります。

● マイナンバーと年金情報の連携 3月から順次導入へ (11月10日) —————

政府は、日本年金機構と自治体がマイナンバーを使った個人情報の共有を可能とする政令を閣議決定しました。年金事務所での手続きで課税証明書などが不要になったり、自治体で各種手当の申請を行う際にも年金書類が不要になったりします。

● 2018年度労災保険料率を引下げへ (12月1日) —————

厚生労働省は、本年度からの労災保険料率を引き下げる方針を示しました。子育て支援に充てる追加負担の3,000億円を求める経済界に配慮したもので、約1,300億円を減じる内容となっています。

～ 助成金情報 ～

今回は「**65歳超雇用推進助成金**（**高齢者無期雇用転換コース**）」をご紹介します。

【概要】

50歳以上定年年齢未満の6か月以上雇用している有期契約社員を無期雇用社員に転換した場合、1名につき48万円の助成金が支給されます。（年間10名まで申請可）

※ 無期雇用に転換するというのは、何歳になってもずっと働けるということではなく、定年年齢まで働けるということです。

【申請の流れ】

1. 就業規則内の無期転換制度の整備
2. 高齢雇用管理に関する措置の実施
3. 「無期雇用転換計画」を作成し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に提出し認定を受けます。
4. 無期転換の実施
5. 転換後6か月の賃金を支給
6. 支給申請

【注意点】

1. 就業規則に「無期転換」や「高齢者の雇用に関する措置」などの必要な規定を明記します。従業員10人未満でも管轄労働基準監督署に提出する必要があります。
2. 計画期間は5年ですが、1年間に1人でも無期転換しないと翌年度、計画は失効します。
3. 入社時に契約期間がないパートタイマー等はこの助成金の対象とはなりません。
4. 無期転換後は週20時間以上勤務で雇用保険加入が必須になります。（転換前週20時間未満のため雇用保険未加入でも該当します。）

詳細については当事務所までご連絡ください。