

一宮商工会議所 税制・人材委員会

1. と き 平成30年9月19日(水) 14時45分～15時15分(予定)

2. と ころ 一宮商工会議所 4階 小ホール

3. 議 題

(1) 第3期アクションプラン所管事業について(案)

資料1

(2) その他

資料2

長期行動指針 第3期 アクションプランの策定について（現状報告）

①背景

2013年度（平成25年度）からスタートした「長期行動指針」、3年毎に策定されるアクションプラン2期目の最終年にあたる今年度末、3期目（2019～2021年度）となるアクションプランを策定する。

第1～2期の6年間の取り組みを総括すると共に、今後の社会情勢の変化を勘案し策定する。

②趣旨

当地が抱える様々な課題、商工会議所に求められる期待、6年間で取り組んできた事業の実績を踏まえ、次世代につながる強固な基盤づくり、当地の経済を支える様々な支援事業、地域活性化の核となる振興事業の展開を軸に具体的事業と共に反映させる。

③サブテーマ

～人を創り、人を結び、人と共に歩む、一宮商工会議所～

社会、地域、企業等の構成要素である「ヒト」にフォーカスし、「人づくり」、「人むすび」、「人との共生」を意識した内容として取り纏める。

④仕様（体裁）

第1、2期までの様に、詳細の内容を網羅した冊子の作成及び配布はせず、ウェブページにて閲覧してもらうこととし、A3見開きリフレット（要約版）を配布用として準備する。

⑤策定の方向性

(1)掲載事業のスリム化

第2期に81あった具体的事業については、優先順位をつけ30程度に限定する。曖昧な評価基準（目標設定）をできる限り排し、定量的な評価基準を有する事業を掲載することとし、ルーティン化、陳腐化、具体的事業が不明なモノは原則、掲載しない。※一部例外は除く

(2)新規事業の定義

全く新しい事業はもちろん、今年度途中から取り組んでいる事業についても、内容を充実させることで新規事業と位置付けることとし、他の事業と一緒にすることで成果に厚みが出ると予想されるモノも新規と据えた。

(3)トレンド

生産性向上、働き方改革、業務効率化、IT化（AI・IoT）等のキーワードについて事業に反映させる。

⑥税制・人材委員会所管事業について（案）

現状では、テーマ別に32事業（うち2事業）の展開を予定しており、その内、新規事業として8つ（2）の事業を検討中。本委員会においては、人材支援にフォーカスして事業を選定。

今後は、事業の具体性（実施可能性）、優先度、定量目標の設定（効果）等を議論していく。

第2期アクションプラン

【人材の確保・育成の推進】

- ・Web求人企業紹介（一宮就職情報サイト）
- ・地元高等学校進路指導教諭と企業採用担当者との懇談会
- ・合同企業説明会（尾張五市商工会議所共同事業）
- ・各種検定事業
- ・市内専門高等学校等優秀生徒表彰制度

【消費税軽減税率対応の支援】

- ・各種セミナー、相談会

【その他】

- ・税制改正アンケート
- ・事業所税減免要望

第3期アクションプラン

【人材支援】

①ネットによるマッチング

- ・Web上での求人企業紹介「ichi job」

現在、一宮就職情報サイトを運営するも、サイト自体の認知不足及び内容の陳腐化により閲覧数が低迷となっていることから最新モデル（岡崎商工会議所運営のokナビや名古屋商工会議所運営の名商ナビを参考）に変更し、訴求力を高めるためにリニューアルし、運営を実施。

②リアルなマッチング

- ・地元高等学校進路指導教諭と企業採用担当者との懇談会
- ・合同企業説明会
尾張五市商工会議所共同開催及び一宮単独開催
- ・インターンシップ事業

インターンシップの活用は、これからの採用・人材確保において極めてニーズが高いことから、導入セミナーを実施。また、大学と連携し、受入先の斡旋を行う。

※赤字は新規事業

未来職 2018 in 一工祭 出展企業一覧

No	企業名	出展内容
1	中日本コンテナサービス株式会社	コンテナバッグ正袋作業実演&体験 コンテナバッグ結束作業実演&体験
2	株式会社志水製作所	ハンドプレス機の金属加工体験。(手動により安全に使用できると思います。)※ハンドプレスの写真を送ります。模型の作成体験
3	株式会社今井組	クレーン操作体験 ※実際にクレーンに乗っていただきます。
4	株式会社アイエコアップ	模型による床下通風口通り抜け体験
5	株式会社ケー・エイチ・ケー	木工教室体験。 ※まな板作り等の工具を使用して、加工する作業となります。
6	中村工業株式会社	企業説明及び職業体験を実施。 職業体験では、測量をゲーム感覚で体験いただきます。
7	あすか一宮店	スキンケア・メイク体験(メイク体験については、保護者のみ。)
8	株式会社メイギテクニカ	3D-CADを使用し、簡単な作図体験を実施します。
9	まねきや硝子株式会社	ガラスが熱くならない体験を実施。
10	株式会社中工	LED照明器具の組立と発光試験体験
11	東陽住建株式会社	建設作業体験
12	株式会社ヤグミ	仮設足場模型を使った体験、ペッパーくんによる会社案内、VRによる高所作業疑似体験。
13	株式会社クリモト	自社の技術を基に制作した製品(電気自動車)の展示説明。 最新の3Dプリンタによる制作物の展示。
14	有限会社北川板金工業	建築板金体験(ちりどりの作成)
15	株式会社シーディアイ	ATB-2000(開発中のオートマッチック・ティ・パッティング機)を体験。
16	宮田毛織工業株式会社	基本的なニット地の紹介とおしゃれな服の選び方についての展示

経営者
人事担当者向け

インターンシップ導入セミナー

～インターンシップ導入のための基本～

学生に何をしてもらえば
いいかわからない

インターンシップ導入
について詳しく知りたい

求職者側の
本音を知りたい

採用の長期化
をどうにかしたい

導入している企業
の事例について知りたい

新しい採用手法
を知りたい



～通常の採用方法では、成果がでない企業様は、是非ご参加ください～

11月19日 月 **14:00～16:00 (予定)**
※定員50社 (定員になり次第終了となりますので、予めご了承ください。)

参加費

無料

※一宮商工会議所会員企業様限定となります。

開催場所

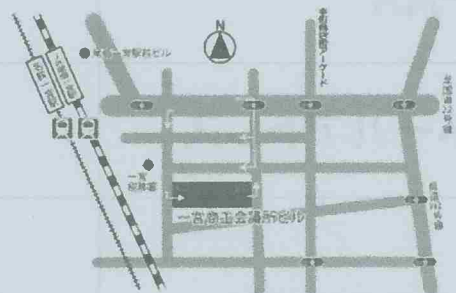
一宮商工会議所 3階大ホール

〒491-0858 愛知県一宮市栄4-6-8

開催趣旨

最近、学生の採用に効果的と言われるインターンシップの実施が、大手企業を中心に増加しております。一方、中小企業にとっては、インターンシップの受入れは、ハードルの高いイメージがあります。今回、学生のインターンシップを義務付けている名古屋経済大学より講師を招き、中小企業でも手軽に導入できる手法や事例をご紹介します。

▼地図



講師

名古屋経済大学 経済学部 教授
キャリアセンター長 **大黒 光一 氏**



お申込み&お問合せは
こちらまで

一宮商工会議所 企画事業部 TEL : 0586-72-4611
裏面申込書を記入の上、FAXまたはmailにてお送りください。
FAX : 0586-72-4411
Mail : smatsumoto@ichinomiya-cci.or.jp

主催 :  一宮商工会議所

一宮商工会議所 企画事業部 松本 行

FAX:0586-72-4411

インターンシップ導入セミナー申込書

申込日:平成 30 年 月 日

事業所名	
受講者名	
住所	〒
TEL	
FAX	
メールアドレス	
質問事項等	

※ご記入いただいた情報は、商工会議所からの各種連絡のために利用する以外には使用いたしません。

労務セミナー

1. と き 平成30年9月19日(水) 13時30分～14時30分(予定)

2. と ころ 一宮商工会議所 4階 小ホール

3. 議 題

テーマ:「就業規則」について

講 師: 社会保険労務士法人 大和総合労務事務所(本所議員)

代表社員 社会保険労務士 加藤 武志(かとう・たけし) 様

会社を守る就業規則

平成30年9月19日（水）



社会保険労務士法人 大和総合労務事務所
特定社会保険労務士 加藤 武志

事務所概要

事務所理念

『企業の活性化と業績向上をサポートします』

事務所がお役に立てること

- 労使紛争（ユニオン等）の解決のお手伝い
- 残業代未払いトラブル防止
- トラブルを防ぐ（リスク回避型）就業規則や雇用契約書の作成
- 助成金の申請、活用のアドバイス
- クラウド型勤怠管理システム【無料】の導入から給与計算サポート
- 企業型確定拠出年金（401K）の導入サポート 等々

事務所所在地

〒491-0858

愛知県一宮市栄4丁目6番8号 一宮商工会議所会館5階

TEL： 0586-85-8688 / FAX：0586-85-8692

働き方改革による法律の改正（簡略）

(1) 残業時間の「罰則付き上限規制」

(2) 5日間の「有給休暇取得」の義務化

(3) 「勤務間インターバル制度」の努力義務

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

働き方改革による法律の改正（簡略）

(4) 「割増賃金率」の中小企業猶予措置廃止

(5) 「同一労働・同一賃金の原則」の適用

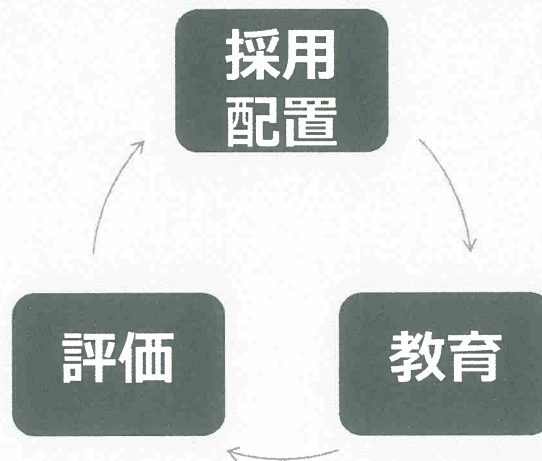
©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

社労士としてのわたしの特徴

- 特徴① 経営者側社労士（戦う社労士 ユニオン対策）
- 特徴② 人事労務の相談に強い

人事とは？

人事の3要素



©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

就業規則見直しの4つ + α のポイント

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

複写・持ち出しの禁止について

就業規則を複写・持ち出し禁止にしていますか

(複写、持ち出しの禁止)

第●●条 この規程は、会社内において閲覧することのみを許可する。会社が無断で複写、転写、メール送信等、会社の許可なく会社外へ持ち出しをした場合は、第●章に定める懲戒処分の対象とする。

FICE all rights reserved

ポイント① 退職について

<退職>

社員と連絡が取れない、行方不明等のケースに対応できるようにする

第○条 退職

社員が次の各号の一に該当するときは、その日を退職の日とし、その翌日に社員としての身分を失う。

- (1) 死亡したとき
- (2) 定年
- (3) 期間満了
- (4) 休職期間が満了したとき
- (5) 取締役就任したとき……
- (6) 会社に連絡が無く無断欠勤が14日が経過しても
なお、連絡が取れず所在不明のとき 14日を経過した日

連絡が取れない社員

- ・ 自己都合意思表示として扱えるか？
- ・ 無断欠勤として「解雇」として扱えるか？
- ・ 家族の意思表示でも構わないか？



公示送達とは

労働者の住所地の簡易裁判所に申し立て、裁判所の掲示版に掲示かつ官報に掲載。
最後に官報に掲載した日から2週間経過後に意思表示が到達したものとみなす。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

連絡が取れない社員

簡易な、確認方法

内容証明郵便の利用（民法上の「到達主義」の考え）

貴殿は、連絡が無いまま平成30年8月〇〇日から無断欠席され、当社は大変心配しております。
出勤の意志があるならば、平成30年9月〇〇日午後5時まで（ご家族からでも結構ですので）何らかの形で、当社 〇〇まで至急ご連絡ください。
もし、期間満了日までに連絡ない場合は、「出勤の意志無し」とみなし、**就業規則第●条に定める無断欠勤14日経過後の平成30年9月〇〇日をもって、自己都合による退職として手続きをさせていただきます。**

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

退職手続きについて

＜秘密保持誓約書＞を併せて提出させる！

第〇条 退職手続き

従業員が、自己の都合により退職しようとする時は、1カ月前までに会社に「退職願」及び「退職時の秘密保持誓約書」を提出しなければならない。

なお、退職の申出は、やむを得ない事情がある場合を除き、「文書」で退職届を提出しなければならない。、等を利用した連絡、または（本人が意思表示できない特別な事情を除き）家族等からの代理による電話連絡等はこれを認めない。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

退職手続きについて（補足）

＜秘密保持誓約書＞を出したくない！人向け対策

の雇用契約書に**あらかじめ**、

・退職時には、退職届を書面にて届出するとともに、の秘密保持に関する誓約書」に署名することを、誓約いたします。

の一文を入れて、雇用契約書を交わしておきます。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

ポイント② 休職の取り扱い

<休職事由>

- ・精神疾患の場合の取り扱いを明確にする。
- ・社会保険料、税金の負担を明確にする。

第〇条 休職事由

1 社員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命じる。ただし、この休職は法定外の福利措置であるため復職の可能性が少ないと会社が判断した場合は、会社の裁量により、その休職を認めず、又はその期間を短縮する 。(することが「ある」は×。)

(1) 業務外の傷病により、継続、断続を問わず日常業務に支障をきたす程度 (欠勤7日以上) に及んだとき (起算日は、書面により会社が指定した日。概ね7日目を目安とする。)

(2) 精神の疾患により労務の提供が不完全であり、その疾患が治癒しないなど業務に支障が生じると会社が判断したとき

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

ポイント② 休職の取り扱い

<休職事由>

- ・精神疾患の場合の取り扱いを明確にする。
- ・社会保険料、税金の負担を明確にする。

(休職期間の取扱い)

2 休職期間中の**健康保険料 (介護保険料を含む)、厚生年金保険料、住民税等**であって、従業員の月例賃金から通常控除されるものについては、会社は従業員に対し請求書を送付する。従業員は当該請求書に記載された保険料、税金等を指定期限までに会社に支払わなければならない。

3 前項の保険料、税金等の支払いが納期日までになされなかった場合は、最終の支払日をもって**休職の命令を取消し**、第90条 (退職) の規定により**期間満了の退職扱い**とする。
また、同時に身元保証人へ連絡し上記の未払い金を請求する。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

ポイント② 休職の取り扱い

<休職期間>

- ・ 4ヶ月程度がよい。長くても6ヶ月を限度とし、延長規定や通算規定を設ける。
- ・ 主治医へ事情聴取や、会社指定医師の診断命令をできるようにしておく。
- ・ 細かいことだが、診断書の の負担も明記しておく。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

ポイント② 休職の取り扱い

第〇条 休職期間とその取扱い

1 休職事由の定めにより休職を命じた者については、次の期間を限度として休職期間を定める。

「私傷病精神疾患の場合」

欠勤開始日の勤務年数	休職期間
1年未満	2ヵ月
1年以上3年未満	3ヵ月
3年以上	4ヵ月

2 前項の規定にかかわらず、会社が特に必要と認める場合、会社は、期間を延長することが 。（することが「ある」は×。）

3 会社は、社員に対し休職事由を証明できる書類の提出を命じることができる。なお、当該休職事由が私傷病による場合には、社員を休職させる必要があるかの判断をするために、会社が指定する医師の診断書の提出を命じることができる。この場合、社員は、正当な理由無くこれを拒むことはできない。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

ポイント② 休職の取り扱い

4 前項の書類で、有効期間の定めのあるものについては、有効期間満了の都度、また、医師の診断書については、診断書に記載された就業禁止期間満了の都度、改めてこれを提出しなければならない。

5 同一事由、同一系統（単純に傷病名が異なっただとしても、会社若しくは会社の指定する医師、産業医等が、関連する傷病であると判断した場合は、これを同一事由（同一系統）のものともみなす。最終的なその判断は会社が行う。）による休職の中断期間が、6ヵ月未満の場合は前後の休職期間を通算し、連続しているものともみなす。

また、前条第2号（精神又は身体上の疾患）の休職にあつては、3年以内の症状再発（「再発」の判断は、前述の同一事由、同一系統による休職に同じ）の場合は、再発後の期間も休職期間に通算する。

6 前項までの医師の診断書に関する費用に関しては、社員が負担するものとする。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

ポイント② 休職の取り扱い

<復職時の注意>

・通常の業務を遂行できる程度に回復しているか？

次の各号のいずれにも該当し、又は見込まれるものと会社が判断したときとする。

- (1) 職場復帰に対して十分な意欲があること
- (2) 独力で安全に通勤ができること
- (5) 日々の業務による疲労が翌日まで蓄積することがないこと
- (6) 適切な睡眠覚醒リズムが整っていること
- (7) 投薬の影響等による昼間の眠気がないこと
- (8) 業務遂行に必要な最低限度の注意力及び集中力が回復していること
- (9) 業務健康時に行っていた通常の業務を遂行することができる程度の健康状態に回復していること

2 会社は、前項の判断を行うために、主治医の診断書の提出をもとめることができる。当該指示を拒否した場合であつて、復職の判断が不能であるときは、休職期間満了による退職とすることがある。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

精神疾患が復職の際に、**が**
利用できる可能性があります！

障害者雇用安定助成金

障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図ることを目的とした助成金です。雇用している障害者へ柔軟な働き方を与えることで活用できる助成金です。ぜひこの制度をご活用ください。

障害者を雇用している方へ

労働時間延長	職場復帰支援
最大54万円	最大72万円
時間管理・休暇取得	中高年障害者継続支援
最大8万円	最大70万円

※ うつ病の方も対象となります。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

ポイント③ 懲戒処分について

<懲戒処分>

- ・ どのような処分がなされるかをわかりやすい表現で提示する
- ・ 懲戒事由を懲戒解雇（諭旨解雇）とそれ以外の懲戒処分に分けて詳細に定める。
- ・ 懲戒になる事由を少なくとも40項目以上定める。
(セクハラ、パワハラ、秘密保持、
さらに、サービス規律違反の場合も含めておく)

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

ポイント③ 懲戒処分について

訓 戒	始末書を提出させ、書面において警告を行い、将来を戒める。
減 給	始末書を提出させて、減給する。1回の金額が平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1以内で減給する。
出勤停止	始末書を提出させて、将来を戒めるとともに、10労働日以内の出勤停止を命じる。その期間の賃金は支給しない。
降格降給	始末書を提出させて、将来を戒めるとともに、職務・役職、および等級の引き下げをする。（事由により併用することがある）
諭旨退職	懲戒解雇相当の事由がある場合で、退職願の提出を勧告し、自己都合退職扱いとして退職させる。この場合、 <u>情状を勘案して退職金の一部を支給しないことがある</u> 。なお、勧告した日から3日以内にその提出がないときは懲戒解雇とする。
懲戒解雇	予告期間を設けることなく、即時に解雇する。この場合、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。また、退職金も支給しない。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

ポイント③ 懲戒処分について

第〇条 懲戒事由

1 社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、情状により**訓戒**、**減給**、**出勤停止**または**降格**とする。

(1) 正当な理由なく無断私用外出または無断欠勤（届出があっても会社が承認しない無許可欠勤を含む）をしたとき、または、正当な理由なく遅刻または早退を繰り返したとき

(11) 本規則の機密情報等の保護に違反し、会社の営業秘密、企業秘密または顧客情報等を社外に漏らし、あるいは漏らそうとしたとき、または自社および他社の秘密を不正に入手したとき

(12) 本規則のセクシャルハラスメントの禁止に違反し、相手の意に反することを認識した上でわいせつな言辞等の性的な言動を行ったとき

(23) 職場のパソコンを会社規程その他の指示に反して使用し、コンピューターウイルス等に感染させるなどして業務の運営に支障を生じさせたとき、またはその職務に関連しない不正な目的で使用し、業務の運営に支障を生じさせたとき

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

ポイント③ 懲戒処分について

第〇条 懲戒解雇事由

2 社員が次の各号のいずれかに該当する場合は、**諭旨解雇**または、**懲戒解雇**とする。

(1) 他の社員に対し**暴行・脅迫**を加えることにより職場の秩序、風紀を乱したとき

(2) 労働契約締結に際し、氏名、最終学歴、職歴等、**重大な経歴を偽り**雇用されたとき

(7) 他の社員に対し、職権を背景として抑圧した上で**暴行もしくは脅迫行為**をしたとき、または他の社員に対する嫌がらせ行為等を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したとき

(8) 直近の1か月以内に通算して14日以上無断欠勤し、出勤の督促に応じないとき

(9) 刑罰法規に違反する行為をし、以後の就業が不可能又は不相当と認められたとき

(20) 懲戒に処せられたにもかかわらず、**懲戒に服する意思が認められない**とき

(21) 懲戒処分を受けた者に、当該処分から1年以内に再度懲戒事由に該当する行為があったと認められたとき

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

懲戒処分（ハラスメント対策）について

・就業規則で、服務規律、懲罰規定を整備する。

(セクシュアルハラスメント等の禁止)

第〇〇条 社員は、他の社員の権利及び尊厳を尊重し、セクシュアルハラスメント（性的な言動により他の社員の働く環境を悪化させ能力の発揮を妨げる等の行為により、他の社員の職業生活を阻害すること。）、パワーハラスメント（いわゆる職場におけるいじめ行為や、言葉や態度等によって行われる精神的な暴力により他の社員の働く環境を悪化させる等の行為により、他の社員の職業生活を阻害すること。）及びこれらに該当すると疑われるような行為を行ってはならない。また、セクシュアルハラスメント又はパワーハラスメントに対する社員の対応により当該社員の労働条件につき不利益を与えることも行ってはならない。

2 社員は、セクシュアルハラスメント若しくはパワーハラスメントにより被害を受けた場合、又は被害を受けるおそれのある場合は、相談窓口に対して相談及び苦情を申し立てることができる。これらの申し立てを受けた場合は、会社は、速やかにその旨の報告、事実関係の調査に着手するとともに、申立人が申立後もセクシュアルハラスメント又はパワーハラスメントによる被害を受けないように対処するものとする。また、対処する過程において、会社は、申し立てた社員のプライバシー等を配慮し、本人の不利益にならないよう細心の注意を払うものとする。

3 相談窓口は、次の業務を担当する。

(1) ハラスメントに関する相談・苦情・通報を受け付けること。

ll rights reserved

ポイント④ 残業代について

＜残業代、時間外労働手当＞

- ・ 残業を「許可制」にする
 - ・ 固定残業の導入を検討する
- （管理職、年俸制でも残業は発生する。過去2年分を請求されることもある。→ 年へ延長予定）

残業請求の3パターン

労働基準監督署の監査による請求 → 社員の通報による場合が多い。

弁護士を通じた請求 → 弁護士の仕事の減少により都市部では激増。今後、地方に増加すると予想される。（未払い残業 弁護士 243,000件）

社外の労働組合からの請求 → 労働者なら誰でも加入できる個人組合で団体交渉されると会社は拒めない（労働組合法）。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

最近の未払い残業

- ・ 弁護士が関与している未払い残業代請求の案件数が増えている。⇒過払い請求が一段落したため。

例：アディーレ法律事務所

<http://www.adire-roudou.jp/calculator/>

- ・ 未払い残業代は従来時間がかかり、裁判では半年から1年間かかっていたが、労働審判では2～3か月で解決することが多く、弁護士も受任しやすい。

- ・ 都心の場合、労働基準監督署も忙しく、熱心に厳しく是正勧告を出して指導しているところが少なくなっている。労基署レベルで解決しないので弁護士に相談するケースが増えている。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

固定残業とは・・・？

固定時間外手当とは、日々発生するであろう法定時間外労働に対する割増賃金（残業代）について、毎月一定額を固定的に支給する方法です。この固定時間外手当は、条件を満たす限り違法とはなりません。

【例】固定時間外手当
（平均所定労働時間160時間の会社が、毎月20時間の残業手当をあらかじめ支払う場合）

【月給与】	基本給 + その他手当	200,000円
	固定時間外手当	31,250円
	↑ 残業20時間分 ※この手当は残業がない月も払います	

上記の固定時間外手当をいれて給与を決めておけば、会社は20時間の残業を支払っていることになり、毎月20時間以内の残業であれば、人件費が上がりにません。しかしながら、この制度を導入するにはその他の法的な要件を満たしていなくてはならず、これらの要件を満たしていない場合は、制度そのものが無効となり、固定時間外手当が残業代ではなくなってしまいます。

その一つの要件は、就業規則に定めがあるかです。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

固定残業とは・・・？

固定残業代制を採用する場合は、就業規則にその旨を記載するとともに、個別の労働契約書に、次の①～③の内容すべての明示が必要です。

- ① 固定残業代を除いた基本給の額
基本給（××円）（②の手当を除く額）
- ② 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
□□手当（時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給）
- ③ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

(最後に) 特別休暇の見直し

事 項	休暇日数
本人が結婚するとき	5日
妻が出産するとき	2日
父母、配偶者、子女が死亡したとき	3日
祖父母、兄弟、姉妹、孫が死亡したとき	2日
裁判員候補者として出廷したとき	対象日程の全て

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

(最後に) 特別休暇の見直し

5 年次有給休暇を取得しようとする時は、**2週間前までに**会社もしくは部署責任者へ、届出なければならない。

10 有給休暇の申請は、**第5項によるものとするが**、下記のいずれかに該当した場合は、現状の仕事の状況に影響を与えない限りにおいて、特別に前日もしくは当日の申請でも5日間以内分についてのみ有給への振り替えを認めることとする。ただし、翌日以降の事後の申請は、これを認めない。

- ①妻が出産するとき
- ②父母（配偶者の父母、養父母、継父母を含む）、配偶者、子女（養子を含む）が死亡したとき
- ③兄弟姉妹、孫が死亡したとき
- ④祖父母、血族の兄弟姉妹が死亡したとき、その他3親等内の親族が死亡したとき

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

就業規則の作成に

が利用できます！

働き方改革の（今回は努力義務である）
「勤務間インターバル制度」を導入すれば、

社労士への就業規則作成費用に、
助成金が利用できます。

©YAMATOSR-OFFICE all rights reserved

御清聴ありがとうございました



社会保険労務士法人 大和総合労務事務所
特定社会保険労務士 加藤 武志

平成30年度の助成金のご案内 経営者の皆様に朗報です！



社員への手当制度の見直しで

38

万円

採用者

1人につき

57

万円

キャリアアップで



目標離職率の達成で

57

万円



育児休業の円滑な取得や職場復帰の環境整備で

180

万円



休暇を利用して資格を取得したい
社員の応援で

30

万円

終業後から翌日の出社までの休息時間の
ルールを設けて

50

万円



適正な評価のための人事評価制度
を導入して

130

万円

全業種対応！

助成金は業種が限られることもありますが、今回の助成金は業種を問いません。初めて助成金を申請される方は、円滑に助成金を受給するために経験豊富な専門家に相談されることをオススメします。

社員が少なくてもOK

今回の助成金は社員が1名からでも申請できるものもあります。社員が多い中堅以上の企業様はより多くの助成金が対象となります。まずは弊社の助成金受給無料診断サービスで受給可能性があるか確かめてみて下さい。

※助成金は予算の関係上、制度が変更となる場合がございます。詳細はお問い合わせ下さい。 ※本助成金は受給するための条件が数つあり、全ての事業所がもらえるとは限りません

[特別開催決定] 助成金無料個別相談

くわしくは裏面をご覧ください

助成金申請は受給実績が豊富な社労士にご相談！

助成金の申請は、受給実績が豊富な社労士の支援を受けることをおすすめします。助成金の申請に際しては、細かい要件や書類が多く、手続きが非常に複雑です。また、助成金は予算に限りがあるため、**早期に着手する必要がある**があります。社会保険労務士法人 大和総合労務事務所では、尾張地区内でもトップクラスの助成金申請の実績があります。これまで積み重ねた経験とノウハウにより、確実な申請サポートを行います。当事務所の使命は地元の活性化です。これまで培ってきたノウハウを生かし、助成金の無料個別相談を開催いたします。

【当事務所の実績2013年から通算で780件以上！ (2018年8月1日現在)】

経営者のための助成金無料個別相談のお申し込み

★先着順で無料個別相談を承っております。お早目にご予約下さい。ご希望の日時をご連絡下さい。

会場：一宮商工会議所5階（尾張一宮駅から徒歩5分 無料駐車場完備）

無料相談を希望する 相談時間は、約1時間（相談受付時間9:00~17:30）

第一希望	月	日	第二希望	月	日
------	---	---	------	---	---

お急ぎの場合はお電話ください [TEL 0586-85-8688]

フリガナ		フリガナ	
会社名		代表者名	様
TEL		FAX	
フリガナ		Eメール	
担当者名		業種	

上記ご記入の上、**0586-85-8692**までFAXして下さい

[個人情報に関する取扱いについて]

- 1 申し込み用紙に記載されたお客様の情報は、セミナーのご案内といった当社の営業活動やアンケート等に使用することがあります(ご案内は代表者様宛にお送りすることがあります)。法令で定める場合のほか、お客様の同意なしに使用いたしません。
 - 2 必要となる情報、(会社名・氏名・電話番号)を記入いただけない場合は、お申込みのご連絡や書類の送付などが出来ない等、お手続きができない場合がございます。
 - 3 お客様の個人情報に関する訂正・停止などについては、弊社までご連絡ください。
- 社会保険労務士法人 大和総合労務事務所
〒491-0858愛知県一宮市栄4丁目6番8号 一宮商工会議所5階 TEL:0586-85-8688 担当:木下典子

**着手金も
不要です!**



助成金のご相談なら

社会保険労務士法人 大和総合労務事務所

〒491-0858

愛知県一宮市栄4丁目6番8号一宮商工会議所5階

代表社会保険労務士 加藤 武志

社会保険労務士法人大和総合労務事務所

検索

TEL:0586-85-8688 FAX:0586-85-8692

残業を少なくすることに対する社会的圧力が強まっていますが、急に残業を減らせるとは限りません。最近の「定額残業代制度」の傾向について取り上げます。

はじめに

働き方改革の流れは止まることなく、長時間労働に対する世間の目はますます厳しくなっています。残業代を固定的に支給する定額残業代制度についても、どちらかというとながたな印象を与えてしまいがちです。また、定額残業代を巡った労使紛争もまだまだ起きているようです。以下、定額残業代の仕組みについて解説するとともに、最近の重要な判例について取り上げます。

定額残業制度とは

定額残業制度とは、一定の残業を見込んで残業代を定額で支払うことを言います。定額残業制度の成立要件は下記の4つとされています。

1. 就業規則・雇用契約書に記載されていること
2. 定額残業代に相当する残業時間を明示していること
3. 給与明細上、定額残業手当が分離して記載されていること
4. 定額残業代に不足があれば支払っていること

このうち一つでも満たしていない場合には定額残業制度そのものが無効とされ、「残業代を払っていない」と判定されるというのが定説です。実際に労使の裁判においても、この4つの要件が重視されてきました。

①就業規則・
契約書へ明記

②残業見込み
時間を明示

③給与明細に
分離記載

④差額支払い

7月の薬剤師の判例

ところが、7月19日に公表された最高裁判決において、

この定説通りでない事例が出ました。この裁判の原告は薬剤師で、雇用契約書に「月額562,500円(残業手当含む)」「給与明細書表示(月額給与461,500円 業務手当101,000円(みなし時間外手当))」などの記載がありました。一審二審では、前述の要素のうち「②定額残業代に相当する残業時間を明示していること」「④定額残業代に不足があれば支払っていること」を満たしていないことから、定額残業代制度を無効とみなしましたが、最高裁では一転して定額残業代制度を有効なものとなりました。

なぜ定額残業代制度が有効とされたか

判旨によると、定額残業代制度が有効であるか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、(1)使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、(2)労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきとしています。今回、(1)について、原告以外の他の社員に対しては定額残業代に相当する残業時間(30時間)を明示し、サインをもらっている書面がありました。また、(2)実際の残業時間を計算したところ、定額残業代で定める30時間とほとんど差異がありませんでした。これらの事情が考慮されたものと思われます。加えて、30時間程度という毎月の残業がこの種の裁判の中では比較的少ないこと、並びに原告の給与月額が50万円超と、世間一般的に見て高いことも影響しているのかもしれませんが。

実務への影響

この判例の中で注目すべきは「差額を計算して払っていないから即無効というわけではないが、見込み残業時間が過度に長くないこと、ならびに実際の残業時間との乖離が少ないことが大切」という判断がされたことでしょう。今までの定説通り書面の整備は重要ですが、加えて「実際の残業を定額残業代の範囲に抑える」ことの重要性がますます高まっていそうです。

休職中の社員に どう接すれば良いか

注目トピックス

01 | オーナーシップを育む社員教育を考える

企業では「やらされ仕事」でなく主体的に自分の仕事に取り組む「オーナーシップ」を持った社員が望まれてきていますが、社員教育によってそれを促進させることができるのでしょうか。

特集

02 | 休職中の社員にどう接すれば良いか

心身の不調で休職中の社員との接し方で困る場面はたくさんあります。休職制度の法的意味合いと、対策について紹介します。

03 | 定額残業代制度の今

残業を少なくすることに対する社会的圧力が強まっていますが、急に残業を減らせるとは限りません。最近の「定額残業代制度」の傾向について取り上げます。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 神メンタル ~「心が強い人」の人生は 思い通り~ (KADOKAWA)

緊張したり不安になったり、いようのないネガティブな感情に襲われた時、自分自身の脳はいったいどんな働きをしているのでしょうか。根性論一切なし、脳科学で強いメンタルを手に入れるための一冊をご紹介します。



まずは目的地を見直す

10年後の目標を教えてください。こんな質問を投げかけられたとき、即座に答えることができるでしょうか？

「今よりも収入を上げたい」「家族がみんな幸せであってほしい」こういった答え方をする方も少なくないと思います。しかし、これは目標設定としてはふさわしくありません。目標とは目的地と同義であり、1年後でも10年後でもその都度設定した目的地をゴールとして私たちは進んでいきます。つまり、目的地がぼんやりしては正しく進むことなどできないのです。

自分の思い通りに生きていくための第一歩として、まずはこの本を1日1ページずつ読んでいくことをおすすめします。

オーナーシップを育む 社員教育を考える

企業では主体的に自分の仕事に取り組む「オーナーシップ」を持った社員が望まれてきていますが、社員教育によってそれを促進させることができるのでしょうか。

はじめに

「リーダーシップ」と比較して「オーナーシップ」という言葉がにわかにな注目を集めています。オーナーシップとは、自分の仕事を上司から指示されたものでなく、**自分自身の課題として捉える姿勢**を言いますが、当然会社としてはオーナーシップを持って社員に働いて欲しいところです。以下、社員教育によってこのオーナーシップ姿勢を育てる手法について考察します。

手法1：ビジネスモデルを俯瞰で見る

仕事に対して受け身になる原因の一つに「全体像がわからないこと」があると言われています。自分が受け持つ仕事^①が最終顧客にどのように関係しているかを学ぶことで、割り当てられた仕事に対する主体性を高める効果が期待できます。ビジネスモデルを学ぶためには体験型の研修が適しています。

< 体験型研修の例 >

- ・マネジメントゲーム
- ・ビジネスモデルキャンパスのワークなど

手法2：その道の一流の仕事に触れる

人が主体的になるきっかけの一つとして、「憧れ」や「感動」があります。一流のビジネスパーソンの仕事ぶりを見学したり、一流のサービスを受けたりといった体験により、モチベーションアップに働きかけることが見込めます。

< 一流の仕事体験の例 >

- ・高級な飲食店での食事会
- ・その職種の著名人のセミナー
- ・勢いのある企業の見学
- ・展示会訪問など

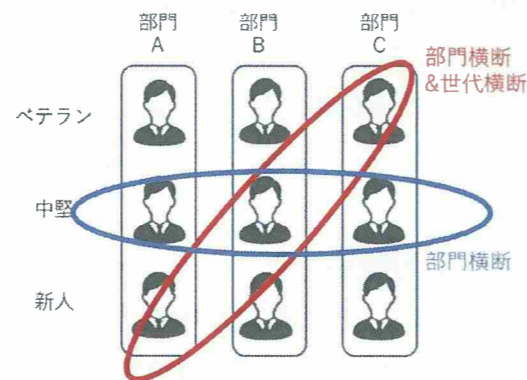
手法3：エンパワーメント

エンパワーメントとは、俗にいう「権限委譲」です。仕事の「やり方：How to」を教えるのではなく、**仕事の「目的」「求められる品質」「期日」「使えるリソース」を伝え、やり方についての自由を与える**というマネジメント手法が、仕事そのものや、必要なスキル習得への主体性を高める社員教育になります。



手法4：クロス型OJT

会社には複数の機能別セクション(部門・部署)があり、それぞれが関係し合っていることを体感するために行う現場教育がクロス型OJTです。組織横断的に、または年代横断的に小グループを作って、その中でテーマを決めて課題に取り組むことで主体的な行動を促します。直属の上司・部下の関係でないグループにわざと組織することで、心理的抵抗を和らげる狙いもあります。



まとめ

オーナーシップを育てるためには、魚釣りの例にある「魚を与えるのではなく、魚の釣り方を教える」というスタンスをさらに発展させて、「**魚を釣るために試行錯誤する環境を与える**」というアプローチで臨んではいかがでしょうか。

休職中の社員に どう接すれば良いか

心身の不調で休職中の社員との接し方で困る場面はたくさんあります。休職制度の法的意味合いと、対策について紹介します。

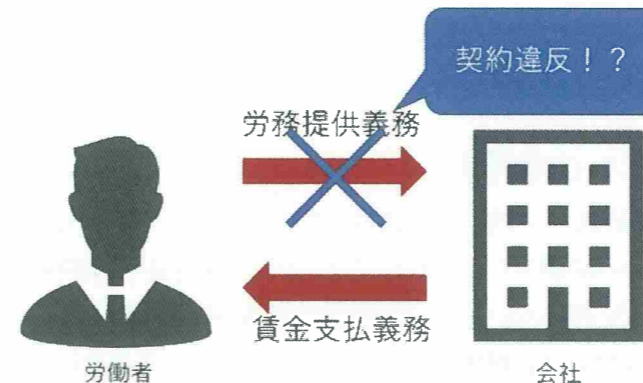
はじめに

統計によると協会けんぽ制度の傷病手当金申請の約半数が「うつ病」などのメンタルヘルス疾患の事案だと言われています。メンタルヘルス不調で休職中の社員を抱えている会社はもはや珍しくありません。そして労務管理の場面では、休職中の社員への連絡や復帰についての取り扱い方法がわからず、「腫れ物に触る」かのような対応になってしまいがちです。以下、休職制度の法的な意味合いを解説し、どのように対応するのが適切かについて述べたいと思います。

休職制度とは何か

休職制度とは、「一時的な就労義務の免除を会社が命じる制度」を言います。そもそも労働契約は「役務を提供する(働く)義務」と「給与を支払う義務」を交換し合う約束ですので、病気などにより役務を提供できない事情になった時点で労働者側の「債務不履行」状態になります。

とはいえ、契約違反だからと言って即契約を解除する(つまり辞めてもらう)という非情な決定も下しにくいことから、一定期間労働義務を免除する「猶予期間」を会社が命じる仕組みが一般化したものが休職制度でしょう。



休職の重要な3つのポイント

前述の通り休職制度とは「①会社に決定権がある」こと

に注意が必要です。労働者が病状を証明する医師の診断書などを提出し、会社が提出された資料を検討した上で休職命令の是非を判断します。そして、「②復職の是非も会社が決定する」ことも重要です。

病状などが復職に耐えられるほど回復しているかは「本人が」決めるのではなく、「仕事の命令をする会社が」決めるわけです。合わせて、「③休職中の給与の支払いの有無は会社が決める」こともポイントです。

会社が 命令	会社が 復職判断	給与有無 は会社判断
-----------	-------------	---------------

休職中の社員への接し方① 報告

休職中の社員は「本来は働く義務があるのに特別に免除されている」わけですから、「病状を報告する義務」「治療に専念する義務」があるとされています。月に1回程度状況を報告してもらいましょう。治療に専念せずに遊び歩いていけば、問題行動として注意してください。

休職中の社員への接し方② 復職時

復職を見越して、あらかじめ受け入れ方法を検討しましょう。通常は元の部署に復帰させますが、元の部署に復帰させると労働者への負荷が大きく、パフォーマンスが期待できない場合は配置転換も考えなければなりません。事前に就業規則などで復職時に配置転換の可能性であることを明示しておきましょう。

休職中の社員への接し方③ 期限

休職期間の範囲をしっかりと伝えておくことも重要です。復帰を急かし、精神的に追い詰めるような伝え方にならないように注意しつつも、無期限に労働義務が免除されるわけではないことを理解してもらいましょう。

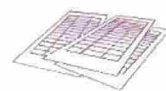
給与計算を外部委託へご検討の事業主様へ 大和総合労務事務所 へお任せください！

こんなお悩みありませんか？

経理
担当者

タイムカードの集計作業が大変…
もっと簡単に効率的にならないの？

～出退勤データをPCでデータ管理！



残業時間の管理って、そもそもどうやってやるの？

改正された法令順守って、どうしたらいいの？

働き方改革法案 対策キャンペーン！

今なら！最新の94,800円相当のクラウド型
勤怠管理システムを

無料 進呈いたします！



残業時間の上限規制が、2019年4月1日から適用されます！
対応遅れで罰則発生！採用にも悪影響！

特典1

本体無料

先着3社に限り
本体1台無料

特典2

使用料のみ

お支払いは1人
300円/月のみ

特典3

**さらに30日間
無料お試し！**

「働き方改革法案」の具体的な対応策は裏面へ

社会保険労務士法人 大和総合労務事務所

〒491-0858
愛知県一宮市栄4丁目6番8号 一宮商工会議所5階

TEL : 0586-85-8688

【最寄り駅からのアクセス】
名鉄一宮駅・JR尾張一宮駅より
徒歩5分 無料駐車場完備

勤怠管理システムを活用して残業を管理し、 給与計算代行を利用して本業に集中しましょう！

勤怠管理システム

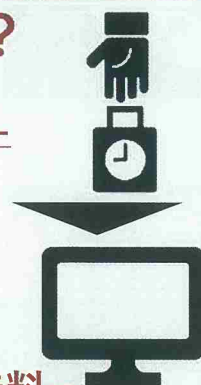
残業オーバーによる罰則を防ぐためには？

まずは、タイムカードや既存の勤怠管理システムを見直し、「残業時間がオーバーする前に、アラートが鳴る」などの最新のシステムを導入しましょう！
その最新のシステムを圧倒的に低いコストで導入することができます！

また、当法人では新規で顧問契約・給与計算業務を委託して頂いた事業所様のうち

毎月、先着3社限定で、**94,800円相当**の最新勤怠管理システム本体を**無料**で
進呈いたします。（毎月の使用料は必要となります。）※1

※1：2年の新規顧問契約・給与計算委託が必要です。また5人以上が条件となります。5人未満もしくは、現在当事務所と顧問契約中の事業所様は本体半額。2台以上必要な場合は1台目のみ無料。2台目以降は半額。



毎月
3社限定

メリット

①

適切な労働時間を把握して給与に反映させます！

労働関係法令に基づいて適切な労働時間を把握することが出来ます。法律に則った給与計算は、社員からの信用を得るきっかけに繋がります。結果として定着率の向上や人手不足の解消が実現します。

メリット

②

戦略的アウトソーシングで人材をコア業務に集中！

人材が不足している昨今、戦略的なアウトソーシングを行うべきです。限られた人材をコア業務（本来業務）に集中させることが出来ます。

メリット

③

整備された労働環境により助成金受給の機会増大！

さまざまな助成金を支給されるためには、適正な給与の支払いを始めとした、整備された労働管理を常に行っていることが必須条件になります。法律に則った給与計算は労働管理の改善に繋がります！

★お問合せは下記にご記入の上、FAXするだけ！



FAX : 0586-85-8692

事務所名			
住所	〒 - -		
代表者名	役職 ()	担当者	役職 ()
TEL	- -	FAX	- -

どんな規模の企業(社長1人～)でも加入可能!

導入するだけで

社長の退職金準備・企業コストの削減
が可能な制度をご存知ですか?

企業型選択制確定拠出年金

のご紹介

企業型選択制確定拠出年金とは?

- ▶ 確実にメリットのある資産運用
様々な優遇税制が利用できます
- ▶ 社長の退職金ができる
公的年金への不安を解決できます
- ▶ 60歳未満の方が加入対象
厚生年金保険に加入している必要があります

※社長の拠出額を55,000円で算出しております。
※社長の役員報酬は100万円で算出しております。
※表示価格は全て税抜きです。

社長のみが加入した場合の節減メリット※ (単位: 円)				
		導入 初年度	導入3年目 (合計)	導入5年目 (合計)
社長の 節減 メリット	社会保険料	76,296	228,888	381,480
	所得税	137,076	411,228	685,380
	住民税	58,400	175,200	292,000
	合計	271,772	815,316	1,358,860
支出	導入一時金	103,600	103,600	103,600
	ランニングコスト	154,800	464,400	774,000
	合計	258,400	568,000	877,600
節減メリット収支金額		13,372円	247,316円	481,260円

ここがポイント!

- ▶ 国から用意された3重の節税メリット
- ▶ 最低年利15%で非課税の貯金が可能
- ▶ 利益圧縮! 拠出金は全額損金計上
- ▶ 年金3割減時代の有利な資産形成方法

役員報酬はそのままで上乗せ66万円を
非課税で積み立てられる理由をご紹介↓

- ・全額損金計上
- ・課税所得対象外

約27.2万円の節減に!
※平成29年度東京版



従業員の加入で更なるメリット!

導入事例

医療法人A社様

負担軽減効果 -492,660円/年

製造業B社様

負担軽減効果 -340,440円/年

詳しくは裏面をご覧ください! ⇒

社員の加入で節減率がさらにアップします！

社長と従業員が加入の場合				
	企業型確定拠出年金加入者数	10人	15人	20人
社員の節減 メリット	コストダウン削減額 (推定・年額)	253,000	331,000	452,000
	合計	253,000	331,000	452,000
社長の 節減 メリット	社会保険料	76,296	76,296	76,296
	所得税・住民税	210,436	210,436	210,436
	合計	286,732	286,732	286,732
支出	【初年度のみ】 導入一時金	130,600	145,600	160,600
	【年間費用】 ランニングコスト	219,600	255,600	291,600
	合計	350,200	401,200	452,200
【初年度】節減メリット収支金額		189,532	216,532	280,532
【次年度以降】節減メリット収支金額		509,664	578,664	733,664
【3年目合計】節減メリット収支金額		1,208,860	1,373,860	1,747,860

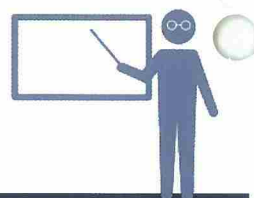
※社会保険料のコスト削減額は社長の他、社員半数を月額5,000円、もう半数を10,000円と推定してありますが、必ずしも保証できるわけではありません。

※社長の役員報酬は100万円で算出しております。

※加入者が1ヶ月に1万円を積み立てた場合を想定しております。
※表示価格は全て税抜きです。

(単位：円)

- ・ 社員が加入すればするほどコストダウン (**社会保険料の負担減**)
- ・ 加入は選択可能なため入らない社員がいてもOK
- ・ **大企業並みの福利厚生導入により、定着率強化**にも好影響



貴社(社長)が加入すると、どのくらいコストが下がるのかが分かるコストダウンシミュレーション実施中 (無料)

確定拠出年金制度の導入なら、当社へお任せください！

社会保険労務士法人 大和総合労務事務所

〒491-0858
愛知県一宮市栄4丁目6番8号 一宮商工会議所5階

TEL : 0586-85-8688

【最寄り駅からのアクセス】
名鉄一宮駅・JR尾張一宮駅より
徒歩5分 無料駐車場完備

★お問合せは下記にご記入の上、FAXするだけ！



FAX : 0586-85-8692

事務所名			
住所	〒 - -		
代表者名		担当者	
TEL	-	FAX	-