



発行所 小柳人事労務サポート
〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9
TEL/FAX:045-342-8378
E-Mail:info@jr-support.com
HP:<http://www.jr-support.com/>

発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援
労働・社会保険関係成立、資格得喪など諸手続
就業規則など諸規程の作成・見直し・整備、届出
行政官庁の調査対応、給与計算代行
各種助成金の活用支援、助言、申請代行

人事労務 雇用契約締結の際の留意点

従業員を雇入れた際に、雇用契約書などをきちんと取り交わしていますでしょうか。会社は、労働基準法により、一定の労働条件を書面にて明示をすること（絶対的明示事項）が定められています。

必ず書面で明示しなければならない労働条件としては、下記のものがあります。

1. 契約期間
2. 有期契約の場合は、更新の有無・判断基準
3. 就業の場所及び業務内容
4. 始業・終業の時刻、残業の有無、休憩時間、休日、休暇
5. 賃金（計算及び支払方法、締日・支払時期、昇給）
6. 退職に関する事項（解雇の事由含む）

また、絶対的明示事項のほかに、会社として定められている場合には、明示しなければならない事項（相対的明示事項）として、退職金や賞与の支給についての事項等があります。

雇用契約書は、会社と従業員との労働条件を定める重要な書類になります。後々トラブルにならないよう、この明示事項に留意し、雇用契約書を交わす際には、労働条件の認識違いなどが生じないように、十分に吟味した書面を作成し、お互いに内容を理解した上で合意・締結するようにしましょう。

また、特に有期雇用契約の場合、更新の際に新たな契約書を交わさず、事実上何回も更新している場合は、契約満了のつもりが会社都合退職にされ、雇用保険関係助成金の対象外となることもあるので、雇用契約書の期限管理はしっかり行いましょう。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 食品製造業を営んでいます。現在、休日は土日、祝日です。毎年の繁忙期は、休日出勤が多く、人件費がかさみがちになってしまいます。何か良い方法はありますか？

A. 1年単位の変形労働時間制の採用が考えられます。労働基準法では、労働時間は、原則1日8時間、週40時間まで（法定労働時間）となっており、この時間を超えると割増賃金が必要になってきます。1年単位の変形労働時間制は、この労働時間を弾力的に運用できるようにした制度の一つです。1ヶ月を超え1年以内の対象期間を定め、その中で1週間平均の労働時間が40時間を超えない範囲内において、対象期間における各日・各週の労働時間をあらかじめ特定することにより、特定された週又は日において、法定労働時間を超えて労働させることができ、この部分については割増賃金不要です。ただし、特定された週又は日の労働時間数を超えると割増賃金は必要になります。このような制度をとれば、繁忙期の休日を少なく、閑散期の休日を多くするような取扱いもできるようになります（連続労働日数の限度や1日、週の労働時間の限度あり）。1年単位の変形労働時間制の採用には、対象労働者の範囲や対象期間とその起算日、対象期間における労働日及びその労働日ごとの労働時間などを労使協定で定めて、労働基準監督署に届出する必要があります。自社にとって最も効率的な労働時間の設定やメリハリのある働き方の一案として、ご検討されてみてはいかがでしょうか。

●時事● 同一労働同一賃金

安倍首相は、2月23日の一億総活躍国民会議で、「同一労働同一賃金」に向けた指針策定を指示しました。「同一労働同一賃金」とは、その名のとおり、同じ内容の仕事なら同じ賃金を支払うということです。

正規雇用と非正規雇用の賃金差、非正規の待遇改善については、ずいぶん前から問題になっています。パートタイマーの1時間当たりの賃金を正社員と比べると57%であり、政府はこの差が大きすぎるとみて、正社員とまったく同じとすることはできないにしろ、一定条件で賃金の差は、認めつつ、差を詰めていく「均等待遇」の確保を目指しています。

今後、合理性のない賃金の差は原則禁止されていく方向になっており、同じ仕事をしていて、正規と非正規という雇用形態の違いだけで、差をつけるのは問題となってくるでしょう。同じ待遇にすべき例として、同じ勤務形態で、通勤手当や出張旅費などが違う場合などが挙げられています。

企業からすると、負担が増すだけという考えもありますが、正規・非正規という言葉にとらわれず働き方に応じた賃金という面では、柔軟で多様な働き方を取り入れるきっかけにもなるかと思います。これから労働力人口が少なくなっていく中で、介護や育児などを抱えながら働く人々も増えるでしょう。一人のマンパワーが大きい中小企業は、これまでも個々の事情に応じて柔軟に働き方を考えてこられていると思います。これを、例えば勤務地限定正社員や短時間正社員など制度化することにより、良い人材の確保にもつながっていくかと思います。

Topix 手続きの意外な落とし穴

従業員を雇い入れたとき、要件を満たせば、雇用保険と社会保険の加入手続きをとりまします。それが何らかの理由で手続き漏れが生じてしまっている場合があります。社会保険については、大事な健康保険証が届かないことになるので、その時に手続き漏れに気づくことができます。しかし、雇用保険については、一応被保険者証が役所から届くのですが、あまり気にされていない会社も多く、その後、手続き漏れに気付く機会はなかなかありません。手続きが漏れたままですと、いざ従業員が辞めたときに、失業給付を満額までもらえないというような事態にもなってしまいます。雇用保険の加入状況を役所へ照会できる仕組みがありますので、この機会に一度照会をかけて、手続き漏れがないか確認してみたいかがでしょうか。当事務所でも本手続きを承ります。（※この事務所便りをお受取りの企業様は、1回限り無料で、お引き受けさせていただきます）

助成金情報

～キャリアアップ助成金 助成額増額～

「キャリアアップ助成金」が、平成28年2月10日から一部助成金額が増額されました。政府は、不本意の非正規雇用者が約331万人に上ることを問題視し、正社員転換への支援を拡充しており、その一環として行われた改正になります。その内容は、正規雇用等転換コースの場合で、
有期→正規 60万円/人（前：50万円/人）
有期→無期 30万円/人（前：20万円/人）
となり、改正前より、10万円増額されています。その他、人材育成コースなどでも増額されています。

期限は、今のところ、平成28年3月31日までとなっています。来年度については、まだ、未定です

パートタイマーや契約社員で、正社員にしてもよい人材が思い浮かぶようでしたら、ご検討されるのもよいかと思います。

健康保険料が変わります！

平成28年3月適用（4月納付分）から、協会けんぽの健康保険料が変わります。神奈川県は少しだけ安くなります。翌月控除の会社は、4月支給分から、当月控除の会社は、3月支給分から変更になりますので、給与計算の際には、お間違えのないようご注意ください！

編集後記

このお便りをお手に取っていただき、誠にありがとうございます。人事・労務管理に関するトピックスや法改正、助成金などの情報について、企業にお役立ちの情報を発信しています。これからも、末永くお付き合いいただければ幸いです。

周りでは、インフルエンザやノロウイルスが大流行中です。そんな中、9歳の娘は冬の上着は全く着ずに、半袖に上は薄いカーティガン・長袖シャツ、下は短パンという薄着で元気よく登校、学童に迎えに行くと、いつも半袖短パン・裸足で「夏か？」とツッコミたくなる姿でしたが、ついに発熱ダウン。あっという間に回復しましたが。。。暖冬とは言われるものの、まだまだ寒い日も続きますので、皆さま、体調には十分お気を付けくださいませ。