



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: 045-342-8378
FAX: 045-489-9065
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、特別加入、算定、年度更新、資格得喪、給付関係など諸手続、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、各種助成金の活用支援・助言・申請代行

労務管理 健康診断について

事業主は、従業員の健康を確保するため、健康診断およびその結果に基づく事後措置等を講ずる必要があります。年1回の定期健康診断は通常行っているかと思いますが、深夜業等特定業務に常時従事する従業員は6ヶ月以内ごとに1回健康診断を行わなければなりません。また、海外へ6ヶ月以上従業員を派遣する場合なども健康診断が必要となります。

また、一般の業務より労働者の健康に留意しなければならない有害業務従事者については、定期健康診断項目以外の、特別の項目についての健康診断を行わなければなりません。有害な業務に該当するものとしては①高圧室内業務、潜水業務、放射線業務、塩化ビニル等特定化学物資・石綿等を取り扱う業務、鉛業務等、②四アルキル鉛等業務があります。①の業務については、6ヶ月以内ごとに1回、

②の業務については、3ヶ月以内ごとに1回、定期的に健康診断を行う必要があります。

健康診断の費用に関しては、事業者の負担となっており、健康診断を受診する時間の賃金については、一般の健康診断については、支払うのが望ましいとされていますが、有害業務従事者については事業者負担になっています。

健康診断で、異常の所見があると診断された場合には、事業主は、医師の意見を聴き、必要な措置を講じなければなりません。健康診断の記録は、5年間の保存義務があり、また50人以上の従業員がいる場合には、結果報告書を監督署へ提出する必要があります。ストレスチェック制度も始まりましたし、従業員の健康管理が、事業主の大きな責務とされていることが分かりますね。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 弊社では、今後、固定残業代の制度を採用しようと考えています。固定残業代については、後からトラブルになることも多いと聞きますので、どのようなことに気を付けておけばよいでしょうか。

A. 固定残業代の採用にあたっては、①残業代を固定で支払うことの合意、②固定払い額の確定（金額・何時間分相当かの明示）、③実際の残業時間に不足する場合に清算する旨の合意、が重要です。

就業規則や雇用契約書に、上記3つ、固定残業代は時間外割増賃金（深夜・休日割増を含む場合はその旨）の固定払制であること、その額及び時間外労働何時間分に相当するか、実際の時間外労働割増賃金に不足する場合は差額を支払い清算する、ということを明記しておきましょう。留意しておきたいのは、固定残業代の制度になったとしても、労働基準法上支払うべき残業代は、あくまで実際に働いた時間外労働に対してです。もし、実際に行われた時間外労働に対し、固定残業代が不足する場合には、その差額を支給しなければなりません（清算が必要）。毎月固定残業代を支払っていることで、実際に行われた時間外労働に対する割増賃金まで支払ったことになるわけではないのです。もし、この差額を清算支給していなければ、後から裁判等となった場合には、当然請求されることになるでしょう。違法な固定残業代については、監督署も指導をしており、先日も、固定残業代を理由に時間外労働を集計していなかった美容業に対し、1000人分、6億3000万円を、遡って支給させたとの報道が出ていました。固定残業代を採用しても残業時間含む労働時間を把握し、差額清算等、適法な運用をするようにしましょう。

助成金情報

～キャリア形成促進助成金～

「キャリア形成促進助成金」が、「企業内人材育成推進助成金」を「制度導入コース」として取り込み、この4月からずいぶん変更になっています。今回は、「技能検定合格報奨金制度」導入コースをご紹介します。

この助成金は、その名のとおり、従業員に技能検定を計画的に受検させ、合格者に報奨金（金額は会社で自由に設定可能）を支給する制度を導入（就業規則に規定）し、実際に合格者に報奨金を支給した場合に支給されます。助成金額は50万円です。

この助成金の特徴は、報奨金支給の対象を技能検定の合格にしているところです。技能検定は、その人の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度で、合格者は、技能士と称することができます。国のお墨付きですので、一級技能士など高レベルの社員がいることは、企業の技術力の高さ・信用等になり、他社との差別化にもつながります。また、このような制度の導入は、社員の技能習得へのモチベーションアップや、人手不足が深刻化するなかで、人材採用の面でも有利に働くと思いますので、企業にとってもプラスの面が多いと考えます。

顧客に選ばれるため、社員一人一人のスキルを向上させ、競争力や生産性を高めていくことが、求められるようになってきているなかで、社員の技能向上の重要性を十分に認識し、社員教育に力を入れたいと思われる事業主がほとんどでしょう。ただその重要性は分かっている、中小規模の企業では、社員教育へかける予算をすぐに捻出するのはなかなか難しいのも現状です。

このような助成金を活用する方法もありますので、ご検討されてみてはいかがでしょうか。

ちなみに、技能検定は、建設関係、窯業・土石関係、金属加工関係、一般機械器具関係、電気・精密機械器具関係、食料品関係、衣服・繊維製品関係、プラスチック製品関係、貴金属・装身具関係、印刷製本関係、その他ウェブデザインなど、全部で127職種ありますので、活用できる業種・企業も多いと思います。

この助成金についての、ご相談・申請業務を当事務所で承っておりますので、ご検討の際には、お気軽にお問い合わせください！

●Topix● 在宅勤務制度

先日、トヨタ自動車総合職2.5万人を対象に在宅勤務制度を導入というニュースがありました。在宅勤務は、少しずつ広がって来ていましたが、トヨタの場合、対象人数も多く、週1日2時間だけ出社すればよいとのこと。男性の育児参画を促すほか、女性が働きやすい環境を整え、また知識や経験豊富な社員を親の介護離職で失うリスクも防ぎ、働き方の改革を急いでいるそうです。この事務所便りでも、これから先の多様で柔軟な働き方の必要性については、何度か書いてきましたが、トヨタは大胆にやりましたね。これまでは、長時間働ける人が、なんとなく重宝・評価されがちだったように思います。時間や場所に縛られない新しい働き方が広がると、少ない時間でどれだけ成果を上げたかという生産性で評価されるようになり、育児や介護で時間的な制約がある従業員も、もっと活躍できる場が広がるでしょう。折しも、内閣府男女共同参画局の「育児と介護のダブルケアの実態に関する報告書」が出ており、ダブルケアに直面したことで、離職し無職になった人が男性2.6%、女性は17.5%にもものぼっていました。社会的にも大きな損失ですね。ますますこのような従業員は増えてきますので、在宅勤務制度に限らず、制約ある中でも生産性高く働ける仕組みづくりが重要になってきます。

諸手続 算定基礎届

まもなく、年に1回の算定基礎届の提出（社会保険料の見直し）時期がやってきます（今年は7月1日～7月11日まで）。4月、5月、6月の3か月間に受ける報酬の平均をもとに、本年9月から翌年の8月までの1年間の社会保険料を決定する大事な手続きになります。なお、4～6月が繁忙期にあたり、この期間の報酬が残業代等で高くなり、不当に社会保険料が高くなってしまう場合には、年間報酬の平均で決定するように申立てる方法もあります。

この時期に昇給等があり、7月、8月、9月に随時改定の対象となる方がいる場合には、月額変更届を提出する必要があります。

* 編集後記 *

この事務所便りを始めて早7ヶ月。毎月どの情報をお届けすればお客様にお役立ちできるかと悩みに悩んで作っています。日ごろからネタを見つけてストックしたいのですが、いざ、書き始めると、いろいろ深堀りしたり、横道にそれて勉強したりして、あっという間に時間が過ぎていってしまいます。けれども、普段は、仕事や家事で、なかなか勉強できる時間をまとめてとれないので、この事務所便りを作りながら勉強できる時間は、私にとってはとても貴重な時間です。お届けできるお客様がいて下さるからこそ、大切な時間を頂いています。本当にありがとうございます。梅雨に入り、体調を崩しやすい時期ですので、どうぞお体大事にされてお過ごしくださいませ。