



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、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

人事労務

1ヵ月単位の變形労働時間制

労働基準法では、法定労働時間は、1日8時間、週40時間（特例44時間）と決められています。1ヵ月単位の變形労働時間制を採用すると、1ヵ月間の1週間平均の労働時間が、法定労働時間（週40時間又は44時間）の総枠の範囲内であれば、特定の週・日に週40時間、1日8時間を超えても、この範囲内で特定された週・日の労働時間までは、時間外労働とならず、割増賃金を支給する必要はありません。例えば、月末月初に業務が集中して残業が増えるなど、1ヶ月以内の期間において業務に繁閑の差が固定的にあるような場合には、採用を考えても良いかと思えます。

1ヶ月単位の變形労働時間制を採用する場合には、労使協定又は就業規則等に以下を定めることが必要となります。①變形期間の長さ（1ヶ月以内）とその起算日、②対象労働者の範囲、③變形期間の1週

間平均の労働時間が法定労働時間（40時間又は44時間）を超えない範囲内で、變形期間における各日・各週の労働時間、④労使協定の有効期間（労使協定で定める場合）。

1ヶ月単位の變形労働時間制を採用すると、基本的には、法定労働時間の総枠の範囲内（暦日31日の場合は177.1時間、暦日30日の場合は171.4時間、暦日29日の場合は165.7時間、暦日28日の場合は160時間）であれば、時間外労働の問題は生じません。

ただし、あらかじめ特定された各日・各週の所定労働時間を超えた場合には、時間外労働となります。例えば、所定労働時間を1日10時間と定めた日の場合、10時間までは時間外労働にはなりません。10時間を超えた分は、時間外労働になります。同じく週も、所定労働時間を週48時間と定めた週は、48時間を超えた分が時間外労働となります。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 労働基準監督官による立入検査が行われることがあると聞きました。立入検査はいつどのように行われ、主にどのようなことをチェックされるのでしょうか。

A. 労働基準監督官（署）の調査には、定期的に行われるものと、申告によって行われるものがあり、どちらも労基法をはじめとする各種労働法令を遵守しているかを調査します。

労働基準監督官には、労働基準諸法令遵守の指導や違反行為の取り締まりのため、事業主や労働者に対して、報告・出頭を命じ、または立入調査を行う権利等や、違反者を逮捕・送検することができる権利が付与されています。この権限の下に事業所に対して調査を行います。調査に従わない場合、経営者を逮捕・送検するケースもあり、誠実に対応することが必要です。調査には大きく2種類あり、「定期監督」と呼ばれ、対象企業を無作為に抽出して行い、その年度における重点取締り業種や特定の商業施設（新設のビル等）を調査対象とするもの、「申告監督」と呼ばれ、従業員やその家族等から社内における法令違反等の申告を受けての調査があります。この調査により労働基準諸法令の違反が見つかれば是正勧告等が行われ、事業所では是正を行い、報告・回答していくこととなります。調査項目や必要資料は、時代背景や地域によって重点調査も変わるので、全国的に決まったルールはないですが、定期監督で一般的に必要な資料としては、労働者名簿、就業規則、出勤簿、タイムカード、時間外・休日労働の記録、賃金台帳、36協定届、1年単位の變形労働時間制を採用している場合は労使協定及び届、年次有給休暇付与台帳、定期健康診断結果個人票が要請されるケースが多いです。まずは、これらがしっかり作成・整備されているか、さらには適切に管理されているかを事前に確認しましょう。最近は長時間労働等さらに踏み込んだ調査も行われます。（参考文献：新・労働法実務相談）

助成金情報

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

【1】キャリアアップ助成金とは

キャリアアップ助成金（正社員化コース）は、有期の契約社員やパート社員を正社員に転換した場合に、一人当たり57万円（72万円の場合があります）の助成があります。今年度から、1年度20人まで申請できるようになりました。

【2】手続きの流れと注意点

手続きの流れは下記のとおりです。

- ①キャリアアップ計画書の作成・労働局へ提出
- ②就業規則に転換制度の規定・労働基準監督署へ届出
- ③6か月以上雇用している有期の契約社員等を対象に転換制度に定めた試験等を実施
- ④正社員へ転換・新たな雇用契約の締結
- ⑤転換後6か月雇用継続した後2か月以内に支給申請

注意点は、計画書の提出と就業規則の届出については、正社員へ転換する前に必ず行うことです。この順番でないと、対象外です。支給申請期限も絶対ですので、厳守です。

また、申請の際に提出が必要となる雇用契約書や賃金台帳、出勤簿等の法定帳簿類は、しっかり整えましょう。

【3】要注意！今年度からの変更点（要件追加）

今年度から、下記要件が追加されていますので、転換の際の賃金設定等には注意が必要です。

- ①正規雇用へ転換した際、転換前6か月と転換後6か月の賃金を比較して、5%以上増額していること。賃金には、賞与や諸手当を含みます。
- ②有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が3年以下に限る。

H30.3.31までに正社員へ転換している場合は、前年度の対象者ですので、この要件を満たす必要はありません。

法改正 子ども子育て拠出金料率の変更

子ども子育て拠出金料率が、平成30年4月（5月請求分より）、0.29%（旧0.23%）に変更になります。

子ども・子育て拠出金は、児童手当の支給等子育て支援に要する費用の一部として、厚生年金保険適用事業所の事業主が負担しているものです。被保険者の負担は無いので給与控除額等の変更は必要ありません。

子ども・子育て拠出金の額は、厚生年金保険の被保険者の標準報酬月額及び標準賞与額に、拠出金率（0.29%）を乗じて得た額の総額となります。

●Topix● それって労働時間ですか？

神奈川県社会保険労務士会には、10個の専門業務研究会があります。毎年3月に持ち回りで研究発表を行うのですが、今年は、私の所属する人事部会が、「それって労働時間ですか？～指揮命令下の検討～」という内容で発表しました。このテーマに決定したのは、次の問題意識からです。

労働時間を適正に把握・管理することは、使用者の責務です。政府が残業時間の罰則付き上限規制を進めるなど、長時間労働への対策を強化し、また、残業代の未払いによる紛争も年々増加しています。トラブルが起これば、使用者側が多額の支払いを余儀なくされ、中小企業にとっては存続の危機に直面することもあります。適正な残業代の支払いは適正な労働時間管理なくして行うことはできません。つまり、労働時間の適正管理という問題は従業員の命を守るのみならず、同時に企業の経営存続にもつながっているといえます。

しかし、このような認識がない経営者も多く、労働時間について、今一度、法的論点を整理し、実務的観点も含めて、私ども社労士が経営者へしっかりと伝えていこうとの思いから、このテーマが決まりました。

タイムカードで管理していれば、労働時間管理はできているとの思い込みは無いでしょうか？打刻時刻が本当の労働実態を反映しているでしょうか？、従業員が勝手にダラダラと残っている時間について使用者の常識と法律的評価は同じなのでしょう？、固定残業代を払っているから、残業については管理せず、残業代もそれ以上払う必要はないと思っていないのでしょうか？・・・

ご興味のある方は、発表資料をお渡しできますので、お声かけください。

編集後記

先日参加したセミナーで、興味深い資料がありました。

2012年～2018年新卒採用までの7年間の学生の資質の変化をCUBIC適性検査の個人特性分析データを用いて比較したものです。まず、性格・資質では、粘り強さを示す「持続性」、負けず嫌いを示す「競争性」は年々低下傾向。又「弱気さ」は上昇傾向で、相対的に自信のない学生が増えている様子がうかがえます。また、意欲（何に対してモチベーションを感じるか）については、親和欲求や勤労意欲は減少が顕著です。ストレス耐性は、目標ストレス耐性、繁忙ストレス耐性など、数値は継続して低下傾向にあります。7年間の分析の総評として新卒学生資質の変化は、消極化、繊細化、内向化と結ばれています。

肌感覚的には、このような傾向は感じていましたが、データで確認できたのは良かったです。会社としても、今ドキの若者の傾向を知って、採用や指導・育成を行うことも重要かと思えます。分析資料については、お送りすることもできますので、ご興味ある方は、ご一報くださいませ。