



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

社員紹介による中途採用について

先日、社員紹介による中途採用が広がっているという記事がでていました。採用がますます難しくなっているなかで、一手段として考えてみる価値はあると思います。

まず、応募する側からみれば、会社のホームページや面接などでその会社を知ろうとしても、実際の社風や働き方、雰囲気などは外からはなかなかわかりづらいと思います。しかし、その会社で実際に働いている社員を通じての紹介であれば、まず、自分の友人に自分がイヤな職場を勧めたいとは思わないでしょうし、いいところも悪いところも、実感をもって話すでしょうから、会社事情がよくわかり、判断がしやすいと思います。

採用する側からしても、会社の実情をよく分かり、また、応募者のこともよく知っている在籍社員ですので、会社のためにならないような人や全く会

社に合わないような人を紹介することはあまり考えられないでしょうから、採用のハードルがずいぶん下がるのではないのでしょうか。

今はみんな SNSなどで、学生時代の友人や元同僚、勉強会の仲間や取引先関係者などなど、いろいろな人と繋がっているのが、情報が広がりやすくなっているのかもしれませんが、確かに私のフェイスブックにも、ここ半年くらい、「こんな会社がこういうことできる人募集しています」というような情報が上がってくるようになってきました。

採用だけに限らず、会社が、社員にとって良い会社で、魅力的な商品やサービスを持っていれば、友達に自社の商品やサービスを直接すすめて、それが拡散していくことも考えられます。企業規模にはあまり関係なく、良好な職場環境の会社であることが、今後もっと強みになるように思います。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 当社の社員が、通勤経路を変更後も、従前の定期券代を約5年間にわたり不正受給していたことが判明しました。1ヶ月あたり約5,000円、5年で約30万円も多く受給していたことになり、不正受給が比較的長期にわたることから、就業規則の「故意または過失により会社に損害を与えた」という規定をもとに懲戒解雇することを検討中です。問題はないでしょうか。

A. 詐取といえるほど、きわめて悪質な場合は、懲戒解雇も可能だが、そうでなければ難しい。

通勤手当の詐取を理由とする懲戒処分や解雇、詐取した通勤手当の返還請求が争われた裁判例は少なくありません。判例はきわめて情状が悪く、多額・長期にわたり、通勤手当を不正に詐取していたような事案については、懲戒解雇を含めた重い懲戒処分を容認する傾向にあります。例えば、約4年半にわたり総額230万円の通勤手当の詐取および勤務態度不良を理由とする懲戒解雇が有効とされ、不当利得として通勤手当の過払い分の返還が命じられた例があります。また、住所を遠方と偽り通勤手当を約3年間にわたり計102万円を詐取していたことは、刑法に該当する犯罪行為であって即時解雇されてもやむを得ないと認められるほど重大、悪質な背信行為であるとしています。他方、不正受領に関して、金額が比較的少額であるとか、不正受給に至る事情があった場合には懲戒解雇等は過酷に過ぎると判断されています。ご質問と類似の、約4年半にわたり、合計約35万円を受領していたケースでは、通勤手当の不正受給を続けたことは懲戒規定「故意または重大な過失により会社に損害を与えた」といえ軽視できないが、従前の通勤経路が最も合理的な経路といえ、これを本人の負担により時間がかかる経路を選択して交通費を節約しようとした動機は悪質とはいえ、差額35万円は会社にとって損害は大きくなく、本人は直ちに金員の返還の準備をしていること等を理由として懲戒解雇は重きに過ぎ、懲戒権の濫用に当たり無効とした判例がありますのでご参考に。（参考文献：新・労働法実務相談）

助成金情報

～65歳超雇用推進助成金～

「65歳超雇用推進助成金」は、65歳以上への定年引上げ等を行う企業に対しての助成金になっています。平成28年10月19日以降に就業規則に以下の制度を規定して、制度を実施した場合に助成されます。

	導入する制度	助成額
①	65歳への定年の引上げ	100万円
②	65歳以上への定年の引上げ又は定年のための廃止	120万円
③	希望者全員を66～69歳まで継続雇用する制度の導入	60万円
④	希望者全員を70歳以上まで継続雇用制度の導入	80万円

①～④の複数の制度を合わせ導入した場合は、最も高い額のみでの支給となります。

主な要件としては、定年の引上げ等に対して、専門家への就業規則作成・届出など委託費等の経費がの支出があること、支給申請日の前日において当該事業主に無期契約または継続雇用制度によって1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者がいることです。

業種や職場環境にもよるかと思いますが、人手不足のなか、高齢者のさらなる活用をご検討されている会社にはおすすです。

助成金情報

～業務改善助成金の拡充～

業務改善助成金が拡充され、神奈川県や東京都も対象となりました。業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上のための設備投資等と賃上げがセットになっており、賃金が時給換算1,000円未満の従業員（パート・アルバイトなど含む、6カ月以上雇用していることが必要）がいる会社が使えます。

対象の方々の賃金を60円以上引き上げ、生産性向上のため、受発注システムの導入などの設備投資や人材育成・教育訓練の実施、経営コンサルティングを受けるなどして費用をかけた場合に支給されます。

引き上げ幅は、60円以上、90円以上、120円以上の3種類があります。助成の上限は60円以上が100万円、90円以上が150万円、120円以上が200万円となっています。助成率は従業員数と引き上げ幅等によっても異なりますが、例えば、60円以上引き上げた場合、従業員30人以下では4分の3、それ以外は2分の1となっています。

まず、業務改善計画や賃金引上計画等を作成して労働局の交付決定を受けてから、実施していく必要がありますので、ご検討の際には、早めに準備をすすめましょう。

●Topix● 若手社員の採用・定着

先日参加した人事制度のセミナーで、今年の新入社員が「働く」上で重視するのは「安心」と「成長」との話がでていました。ということは、これからは、そのような職場環境を整備することが、若年人材集めのキーになりそうです。

長期に安心して働けるためには、制約ができて働き続けられる多様な働き方の制度やパワハラや長時間労働等がなく、風通しの良い良好な職場環境づくりに取り組む必要がありますね。

また、平成生まれの退職理由で、「キャリア成長が望めない」がトップというデータもありました。昔は、飲み会などの非公式の場で、社風や昇進、評価の基準なども、それとなく耳に入ったのですが、最近では、そのような機会も少なくなってきましたので、若手は、自分がこの会社で、どのようにステップアップしていけるのかをなかなか思い描けずに辞めていってしまうのですね。

若手の早期離職を防止し、安定的な人材確保を行うためには、キャリアパスを明示して、人材教育・指導を行い、成長実感を得られるような環境整備が必要になってきています。人材不足感が増すなか、これからは、人が集まるような魅力的な職場環境づくりと、人材の定着、育成を真剣に考えていかなければいけませんね。

諸手続き

賞与支払届をお忘れなく！

冬のボーナスの季節がやってきました。賞与についても健康保険・厚生年金保険の毎月の保険料と同率の保険料を納付することになっています。賞与にかかる保険料は、実際に支払われた賞与額（税引き前の総支給額）から1,000円未満を切り捨てた額を「標準賞与額」とし、その「標準賞与額」に健康保険・厚生年金保険の保険料率をかけた額です。保険料は、事業主と被保険者が折半で負担します。手続きは、支給日より5日以内に「被保険者賞与支払届」により支給額等を届出します。

編集後記

師走が近づき、だんだん慌ただしくなってきました。先日、ピンクリボンアドバイザーの方のセミナーに行ってきました。乳がんは、40代が一番かかりやすい、高い罹患率、早期発見なら90%以上助かる、検査方法の違いや信頼性、最新の再建手術のことまで、その他諸々、知らないことが多すぎました。

また、模型を使って実際に良性のシコリと悪性のシコリの感触の違いも体感でき、この感覚がとても大事なんだそうです。セルフチェックのやり方もしっかり学びました。

私はよくお酒を飲むので、「酒飲みは、乳がんになりやすいらしい」とどこかで情報を仕入れた母から、「乳がん気をつけなさい!」と、ここ1年くらい言われ続けてきたので、参加できてよかったです。

長く元気で働き続けるために、体もしっかりケアをしていかなければとあらためて思いました。