

小柳人事労務サポート 事務所便り

2018.05

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、採用支援、
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、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

外国人採用における注意点

人手不足を背景として、事業規模を問わず、外国人雇用が進んでいます。そこで、身近になっている外国人採用の注意点を押さえておきましょう。

日本に滞在する外国人が、日本で自由に仕事を選んで働くことができるわけではなく、基本的には入管法で定められている在留資格の範囲内においてのみ、日本で就労が認められています。

日本で働ける外国人で一般的なものは、①活動に制限がない身分に基づく在留資格（永住者、日本人の配偶者、定住者など）を持つ者、②定められた範囲で認められる在留資格（高度専門職、技術・人文知識・国際業務など）を持ち、専門的・技術的職種で働く者、③開発途上国等の外国人を期限付きで受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度による在留資格（技能実習）を持ち、現場に入る作業に就ける者、④原則就労は認められない在留資格（留学）

ですが、「資格外活動許可」を得た場合には、週28時間まで就労することができ、仕事の内容にほぼ制限がない外国人留学生、の4タイプです。

採用するにあたっては、「在留カード」により、「在留資格」、「在留期間」、「資格外活動許可」で、当該就労ができるのか否かを確認しましょう。

また、留学生について、週28時間の就労時間は、他社での就労時間や残業の時間も含まれます。複数の職場を掛け持ちして時間制限を守っていない留学生もいますので、しっかり確認しましょう。時間数を超えたり、学校を除籍や退学、卒業している場合には不法就労となってしまいます。

他のケースも含め、不法就労の外国人を雇用すると、事業主は、不法就労助長罪により、3年以下の懲役または300万円以下の罰金に処せられますので、よく確認して雇用するようにしましょう。



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実際の残業代に不足する場合に清算する旨の合意、が重要です。

固定残業代に関する判例は、有効性をめぐって判断が様々分かれていましたが、ようやく最近、上記の3要件に落ち着いた感じです。上記3要件の内容を、就業規則や雇用契約書に落とし込み、①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、②その額及び時間外労働何時間分に相当するか、③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、ということをお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する金額であるということです。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。違法な固定残業制度については、監督署も指導を強化しており、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、1,000人分、6億3,000万円を、遡って支給させた例もあります。固定残業代の制度を採用したとしても、残業時間含む労働時間を把握し、毎月差額を清算する等、適法な運用をするようにしましょう。

助成金情報

生涯現役起業支援助成金

【1】生涯現役起業助成金とは

生涯現役起業助成金は、起業日の年齢が40歳以上の事業主が、事業運営のために従業員を新たに雇い入れた場合にその募集・採用や教育訓練等に要した費用の一部を助成するものです。

助成額は、「雇用創出措置助成分」が、起業時の年齢に応じて、60歳以上の場合が3分の2、40歳～59歳までは2分の1です。上限は200万円です。また、3年後に生産性が6%伸びていた場合には、さらに「生産性向上助成分」として、「雇用創出措置助成分」支給額の4分の1が別途支給されます。

【2】手続きの流れ

①雇用創出措置に係る計画書を提出し、認定を受ける（起業から11ヶ月以内）

②計画期間内（12ヶ月以内）に「雇用創出措置に係る費用（※1）」を支出する。

（※1）雇用創出措置に係る費用は、職業紹介の利用料、求人情報掲載費用、就業規則作成費用、教育訓練や資格取得に要する費用等です。

③計画期間内に対象従業員を一定人数以上（※2）新たに雇用する。

（※2）60歳以上の者1名以上、40歳以上60歳未満2名以上、40歳未満3名以上のいずれかの雇用になります。（40歳以上1名と40歳未満2名でも可）

④計画期間終了日から2か月以内に「雇用創出措置に係る」支給申請書を提出する。

⑤④にて支給決定を受けた事業主に限り、3年度後の会計年度終了日から起算して5か月以内に「生産性向上に係る」支給申請書を提出する。

【3】事業継続性の確認の要件

さらに、事業継続性の確認として、起業者自身が、以下の4項目のうち2つ以上に該当していることが要件とされています。①公的機関や金融機関による創業支援セミナーを受けている、②当該事業分野で通算10年以上の職務経験を有している、③起業にあたって金融機関の融資を受けている、④法人または個人事業主の総資産が1,500万円以上あり、かつ総資産額から負債額を引いた残高の総資産額に占める割合が40%以上あること、の4項目となります。

諸手続

標準報酬の月額変更届

健康保険・厚生年金保険の標準報酬は、基本的には年1回の算定基礎届により決定されます。しかし、年の途中で昇給や諸手当・給与体系の変更等があった場合には、随時改定とあって、標準報酬の変更が必要になる場合があります。届出をしていないと、算定の調査時等に指摘を受け、遡ってかなりの金額の保険料支払いが生じる場合もあります。給与の変更がある場合は、要注意です。

●Topix● 36(サブロク)協定とは？

先日、厚生労働省の調査によると中小企業の43.4%しか、36協定の締結をしていないとの報道がありました。最近よく目にするようになった36協定とは、そもそも何なのでしょう？

まず、労働基準法上は、1日8時間、週40時間（特例で44時間の場合あり）が、法定労働時間とされており、原則これを超えて働かせることはできないことになっています。ただし、例外的に労使協定を締結し、労働基準監督署に届出をすることで法定労働時間を超えた残業が可能になります。この例外が、労働基準法36条に規定されているので、通称36協定と呼ばれています。

実社会では、法定労働時間内で収まる会社は、ほとんど無いのが現実なので、ほとんどの会社は、36協定を締結する必要があるといえます。

36協定を締結しないで、残業をさせたり、届出を忘れていた場合は、労働基準法違反となり、「6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金」と定められています。

今後も、残業時間の罰則付き上限規制等が進められ、長時間残業については、重点的に監督されていくものと思われますので、少し手間ではありますが、最低限36協定の届出はしておくべきでしょう。

また、36協定の有効期間は1年なので毎年監督署へ届出をすることになります。面倒な定例業務が増えたと思われるかもしれませんが、前向きに捉え、1年を振り返って、無駄な残業時間や長時間労働の点検、人や部署間の不均衡の是正、残業時間の短縮目標設定等、働き方の見直しを行う機会として、有効活用してはいかがでしょうか。

編集後記

神奈川県中小企業家同友会という中小企業の経営者団体
に2年前から加盟しています。同友会では全国に46,365社
(H30.4現在)の会員がいます。夜の会合が多くて、あまり参
加できないのですが、先日夕夕夕に参加してきました！同友
会では、「よい会社をつくろう」「よい経営者になろう」「よい
経営環境をつくろう」という目的をもって、真剣に経営を勉強
しています。定期開催される例会では、発表者が一つのテー
マに焦点を当て、自社の経営課題に直面し、どう乗り越えて
いったか？などを発表し、その後テーマについて、グループ討
論・発表をします。その他にも懇親会や様々な活動が行われ、
同じ経営者として、様々な課題や悩みをざっくばらんに相談
できるのは心強く、先輩でも気軽に応じてくれます。もしご
興味あれば、オリエンテーションも月1回開催していますので、
ぜひご参加ください！って、勧誘になってしまいました…。

私が、同友会の活動に参加して、いつも思うのは、会社も、
人と同じで一社一社理念や考え方、サービスや商品、仕組み、
取組み等全く異なり、抱えている課題もその最適解も様々な
のだなあということ。同友会でも、その他でも、いろいろな
ケースを学び・経験し、「常にお客様の経営に寄り添い、一社一社
それぞれのよい会社づくりをサポートする」という事務所理念
を実現すべく、これからも努力していきます。