



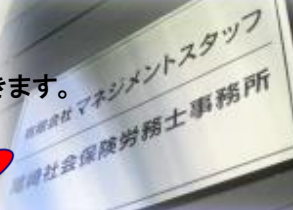
継栄通信[®]

2018年7月号 Contents (有)マネジメントスタッフ

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしくお願い申し上げます。



キャリアアップ助成金のご案内

有期雇用労働者等の処遇改善に繋がる制度の導入や制度の適用に対し、助成するものです。平成30年4月に制度改正があり、いくつかのコースがあります。主な内容は、以下のとおりです。

★正社員化コース

- ①有期雇用労働者を正社員登用した場合：57万円/一人
- ②有期雇用労働者を法定より早期に無期雇用化した場合：28.5万円、
無期雇用労働者を正社員化した場合：28.5万円/一人
- ③派遣労働者を直接雇用した事業主に対して：28.5万円/一人

★諸手当制度共通化コース★

有期契約労働者と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合：38万円（一度のみ）

★賃金制度等共通化コース★

有期契約労働者と正社員との共通の賃金制度等を新たに規定・適用した場合：57万円（一度のみ）

★賃金規定等改定コース★

有期契約労働者等の賃金規定等を増額改定し、昇給を図った事業主に対して助成：対象人数・範囲により28,500円/人程度

こんな事業所にお勧めです

フルタイムの契約社員等、ほぼ正社員と同じような就労形態であるにも関わらず、正社員と人材育成を含む処遇に差がある社員を抱える事業所で、人材不足の解消や生産性向上のために経営資源であるヒトを、もっと活かしたい経営者にお勧めです。助成金活用をきっかけに人事制度を見直してみませんか？

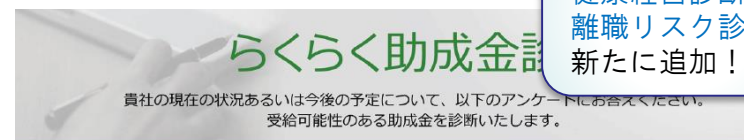


らくらく診断シリーズ ラインナップ

簡単なアンケートにお答えいただくだけで、助成金活用可能性、我が社の就業規則が抱えているリスク、人事制度や賃金制度の問題点、労務リスク診断（簡易診断）を行うことができます。

弊社HPよりアクセスいただき、「お問い合わせ」ページを使って、各種診断の中から、受診されたいものをお選びいただき、弊社までご連絡ください。

らくらく助成金診断アンケート



「働き方改革診断」「健康経営診断」「介護離職リスク診断」も、新たに追加！

貴社の現在の状況あるいは今後の予定について、以下のアンケートにお答えください。受給可能性のある助成金を診断いたします。

1	貴社の業種は何ですか	<input type="checkbox"/> 製造業 <input type="checkbox"/> 卸・小売・飲食店業 <input type="checkbox"/> 建設業 <input type="checkbox"/> 医療・福祉・保育・介護関連業
2	社会保険の加入状況はいかがですか	<input type="checkbox"/> 派遣業 <input type="checkbox"/> その他サービス業 <input type="checkbox"/> 上記以外の業種
3	従業員（雇用保険被保険者）は何人ですか	<input type="checkbox"/> 0人 <input type="checkbox"/> 1~9人 <input type="checkbox"/> 10~50人 <input type="checkbox"/> 51~100人 <input type="checkbox"/> 101~300人 <input type="checkbox"/> 301人以上
4	パート・アルバイト・契約社員等は何人ですか	<input type="checkbox"/> 0人 <input type="checkbox"/> 1~9人 <input type="checkbox"/> 10~50人 <input type="checkbox"/> 51~100人 <input type="checkbox"/> 101~300人 <input type="checkbox"/> 301人以上
5	60歳以上の従業員は何人ですか	<input type="checkbox"/> 0人 <input type="checkbox"/> 1~9人 <input type="checkbox"/> 10~50人 <input type="checkbox"/> 51~100人 <input type="checkbox"/> 101~300人 <input type="checkbox"/> 301人以上
6	就業規則を労働基準監督署に届け出ていますか	YES・N
7	65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていますか	YES・N
8	パート・アルバイト・契約社員等の待遇を改善する予定はありますか	YES・N
9	中高年齢者を従業員として雇い入れる予定がありますか	YES・N
10	新たな従業員の雇い入れ、または出向者の受け入れの予定がありますか	YES・N
11	障害者を雇い入れる予定がありますか	YES・N
12	女性従業員の管理職登用や育成の予定がありますか	YES・N
13	従業員の能力開発のために、教育訓練の実施あるいは支援をする予定がありますか	YES・N
14	従業員の育児・介護のための支援をする予定がありますか	YES・N
15	保育・介護関連事業に携わっている、または予定がありますか	YES・N



お問い合わせは、☎ 042-349-7775

コンサルティング

検索

<http://www.management-staff.co.jp>

@msg_kodaira

※「特集」※ 働き方改革関連法案の概要について

この時期ならではの★なるほどQ&A

1. 働き方改革関連法案の全体像

働き方改革関連法案は、多様な働き方を選択できる社会を実現するため、関連する各法律を一部改正するものです。以下に法改正の全体像をご案内します。

- (1) 働き方改革の総合的かつ継続的な推進
- (2) 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等
- (3) 雇用形態に係わらない公正な待遇の確保

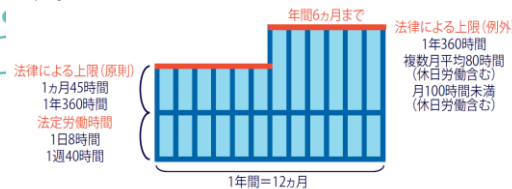


★(2)長時間労働について詳しく解説★ (労働基準法・労働安全衛生法等の改正)

長時間労働是正のため、時間外労働上限規制(下図参照)や中小企業に対する月60時間を超える時間外労働への割増賃金率の見直し(50%以上とする)、10日以上の有休が付与される労働者に時季を指定して確実に5日取得させる義務、健康管理のため労働者の労働時間を確実に把握する義務を定めています。

一方で、フレックスタイム制の「清算期間」の上限を3か月に延長することや、いわゆる「高度プロフェッショナル制度」の創設など、柔軟な働き方の実現に向けた改正も盛り込まれています。

労働時間に関連するもの以外では、産業医・産業保健機能の強化が行われます。産業医の選任義務がある事業場(労働者数50人以上)が対象ですが、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報提供をすることや、衛生委員会に対し産業医が行った労働者の健康管理等に関する報告の内容等を報告する義務を定めています。



『有効なパワハラ対策は？～法律上の根拠が不明瞭』

Q. 社内で起こりやすい「パワハラ」は法的根拠がどこにあるのか分りにくいので、具体的にどのような対策を採るべきなのかが今一つはっきりしません。有効な防止策の例などはあるのでしょうか。

A. 懲戒規定の整備を推奨します

パワーハラスメント(パワハラ)は、ある調査によると従業員から寄せられる相談として最も多く、セクハラの2倍以上という数値が出されています。

パワハラはセクハラやマタハラのように、個別の法律等で相談窓口の設置義務や申告者の不利益取扱い禁止が規定されていますが、裁判では安全配慮義務違反に基づく債務不履行や不法行為など、民法上の責任が使用者に問われているので、やはり対策が必要と考えられます。

厚生労働省の「パワーハラスメント対策導入マニュアル」では、相談窓口設置のほかにも、パワハラを起こした従業員を懲戒する規定を設けること等が勧められています。懲戒は適用の条件や内容を必ず就業規則等に明確に規定しなければならず、就業規則の作成や変更には過半数労働組合等の意見聴取が必要ですので、労使間で協議し規程を整備するという段階を踏むことになります。

コンサルティング

検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、
どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。

<http://www.management-staff.co.jp>

@msg_kodaira