

春夏秋冬

「正義の実現に英知を注ぎ、わずかな可能性でもあきらめず挑戦します。」 ～創業25年を経て～

はじめに

おかげさまで当事務所は、本年25年目を迎えました。これもひとえに、皆様のご理解、ご協力の賜物と深く感謝いたします。

振り返り

思い返せば、開業後曲がりなりにもこれまで続けて来られたのも、皆様に助けられたからこそ、このご縁と幸福を身に染みております。

その間、私自身33歳から58歳へと歳を重ね、視力も体力も弱りつつも、1つのことをこなすのに時間と気力をひねり出して、想いと熱意を当時のままで何一つ色あせず、脳裏に焼き付けながら日々邁進しております。それが、表題にある一文です。

こだわり

私たちが生きるこの社会は、決して、だまって理想や正義が行われることはなく、その実現には、多くの労力や時間と費用が必要になります。そしてその際、それらに抵抗する者たちは、この社会に数多く存在しています。その壁の前に、多くの生活者や事業者は、たじろぎ、かなわず、あきらめることとなります。

この25年間だけでも、経済的理由で実に6名の経営者の方が、自ら尊い命を絶たれました。中には高校3年生から小学1年生まで、4人のお子さんを遺された方もおられました。当事務所の設立理念は、そんな「本当の弱者」の味方になってご援助し、その目的に向かって行動することです。

そのために

皆様の真の協力者として、時には日向になり時には日陰になり、先に走ったり、背中を押したり、常に試行錯誤を重ね、お叱りやご意見を戴きながら、さらに、成長をしていきたいと思えます。

しかし、その挑戦はまだまだ始まったばかりで、この複雑に入り組む社会の矛盾のはざままで、悩まれ、願われている方々のために、これからも長くこの取り組みを守り続けて行きます。

私自身も一つの山を登り終えたとしても、また、次の山を目指して行きます。人が生き続ける限りこの歩みが終わることはありません。

おわりに

本来の労務、雇用、保険、年金に加え、さらに、住宅建築、不動産活用、旅行レジャー等ワーク＆ライフの充実のための総合的な取り組みを続けて行きます。

これからも厳しくご指導頂き、他にない業務のご提供により、ますます貢献できるよう進化していきますので、どうぞよろしくお願い致します。



かくしん労務

「課題解決と要望実現」
一筋で労務管理をリード

西田労務経営事務所
〒003-0021
札幌市白石区栄通7丁目1-10-305
TEL 011-598-9203・FAX 011-598-9206
mail: sapporo@kyodo-keiei.co.jp

事務局
社会保険労務士 西田 雄二
労働保険事務組合北海道経営者協会

就業規則のポイント

「転ばぬ先の杖」 何かある前の備え 今のうちに見直しを！



就業規則に定める規定の種類

① 強行規定：会社でどう定めようと無効となるもの

例) 労働時間の上限や休憩、休日、割増賃金、年次有給休暇、育児休業、介護休業など

② 可能規定：会社で定めることで有効となるもの

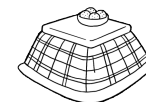
例) 変形労働時間制やみなし労働時間制、退職手続き、懲戒処分、定年、振替休日、など

③ 任意規定：法律上まったく定められていないもの

例) 賞与や昇給、退職金、休職、慶弔休暇、見舞金など

労務の取り扱いについて、法律上の規定をよく相談されることが多いが、そもそも法律で個別の事案を定めるものは少なく、ほとんどの場合は法令に従って会社で就業規則を定め、それに基づいて運用することになります。

よって、必要なのは自社規則でどうなっているかを確認することであり、もしそれがないか不明確な場合は、まずどう決めるのかを定めることから始める必要があります。(次ページへ続く)



お知らせ



1. 労働保険料2期領収書のご送付

労働保険事務組合に加入されております事業主様におかれましては、2期労働保険料の領収書を同封しておりますのでご確認ください。

2. 後期高齢者医療の自己負担割合の変更

2022年10月より、75歳以上の後期高齢者医療加入者のうち、一定以上の所得がある方の窓口負担割合が1割から2割へと変更されております。

3. 労働保険事務組合の非課税取り扱い

2023年10月のインボイス制度実施に伴う当事務所の取り扱いを同封しておりますので確認願います。

4. 雇用調整助成金の特例措置延長

雇用調整助成金の特例措置は現状、2023年3月までの延長が決定しております。但し、12月以降はさらに条件が変わります。

5. 年未年始の業務について

12月31日(土)から1月9日(月)までお休みとさせていただきます。緊急時は事務所へメール、お電話等いただければ転送または留守電にてご対応致します。

主な事案ごとの就業規則規定のポイント



I 定額（固定）残業手当

残業代は割増賃金の一部のため「強行規定」となり、労働基準法を下回る規定は無効となります。
 定額残業手当を有効なものとするためには、「①定額残業手当の額が明確なこと」、「②何時間分の残業代としているか」、「③超過分の残業代は追加で支払うこと」の3点を規定することが必要です。
 上記3点を就業規則または雇用契約書で定めていない場合には、「定額残業手当が残業代の支払いである」ということが認められず、未払い残業代として請求されるケースもありますのでご注意ください。
 つまり、「定額」や「固定」残業手当は、正確には「最低」残業手当と言えます。



II 年次有給休暇（年休）

年休についても「強行規定」となり、最低でも労働基準法で定めた日数の付与が必要です。
 年休のよく問題となるポイントは「①年5日の取得義務」、「②年休の発生時期」、「③従業員の時季指定権と事業主の時季変更権」、「④退職時の全消化」となります。
 それぞれの概要は以下のようになります。

- ①年5日の取得義務 : 10日以上年休を付与した従業員へ、1年間で5日以上取得させる
- ②年休の発生時期 : いつ、何日分の年休が付与されるのか、更新時期の定め
- ③時季指定と時季変更 : 年休の申請は何日前までとし、その取得希望日を会社が変更できるか
- ④退職時の全消化 : 退職時の全消化への対策を行う（引継ぎ等業務の影響を検討）

III 退職・解雇

退職の申出を何日前までに行うのかについては法律上定めがないため、会社が任意に定めることとなります。
 一方、事業主が行う解雇の通知は、労働基準法で30日前までの通知または30日分の賃金支給が必要と定められております。
 「退職前の引継ぎ完了」や「解雇リスクを避けるための勧奨退職」、近年増加している「退職代行業者の取り扱い」なども想定し、就業規則を規定することでトラブルの予防に繋がります。



IV 服務規律・懲戒処分

服務規律は会社で働く上でのルールを定めたもので、内容については法律で定めがない任意規定となります。
 また、懲戒処分は服務規律などの会社のルールに違反した場合に、違反者を罰する規定となります。
 「他の職員との協調性がない」、「業務能力が著しく不足している」、「無断欠勤が多い」等を懲戒処分とするには服務規律への規定が必要なので今の服務規律で充分か、今一度ご確認ください。

キャリアアップ助成金が変わります ～ 令和4年4月1日以降 変更点の概要～

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化、処遇改善などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度**です。
 以下のとおり、制度見直しに伴う内容変更を行っています。

正社員化コース・障害者正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員に転換または直接雇用した場合に助成

正社員化コースのみ

一部廃止

有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換の助成を廃止します。

[変更前]

- ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円
- ② 有期 → 無期：1人当たり 28万5千円 **(廃止)**
- ③ 無期 → 正規：1人当たり 28万5千円

[変更後]

- ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円
- ② 無期 → 正規：1人当たり 28万5千円

拡充

人材開発支援助成金における特定の訓練の修了後に正社員化した場合の**加算の対象となる訓練に「人への投資促進コース」の対象となる訓練**（情報技術分野実習併用職業訓練を除く。）を追加します。

※人材開発支援助成金の対象となる訓練の詳細はこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



両コース共通改正事項

（注）令和4年10月1日以降の正社員転換に適用

正社員定義の変更

「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要となります。

現行	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者
改正後	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者 ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る

非正規雇用労働者定義の変更

「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」が適用されている非正規雇用労働者の正社員転換が必要となります。

現行	6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者
改正後	賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者 例) 契約社員と正社員とで異なる賃金規定(基本給の多寡や昇給幅の違い)などが適用されるケース



今回改正となった「正社員」、「非正規労働者」の定義の内容を就業規則に規定しておく必要がありますのでご注意ください。

