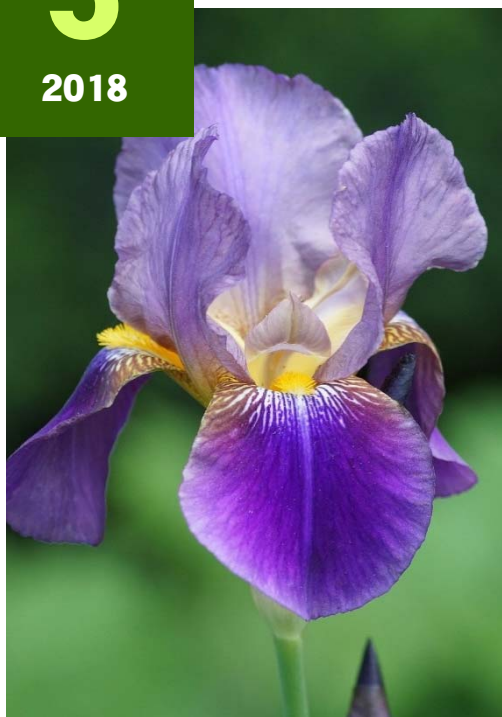


NEWS LETTER

スマホ一つで家の管理ができ、家自身も自己管理や自家発電を行い、自動運転車が目的地まで送り届けてくれる - 家や車等の生活インフラと、電気・ガス・水道等の基盤インフラが繋がってできるIOT都市を指してスマートシティと呼ぶそうですが、そこから社名を採ったと思われるサブリース業者(一括借上げした建物を利用者に又貸しし、賃料はオーナーに支払い、その間の維持管理費等を受取る)スマートデバイスが自己破産に追い込まれ、土地建物代金の貸付を一手に引き受けていたメガ銀行には詐欺の疑いが掛けられています。メガと云えば一時期、金融庁が地銀の優等生、モデルBKとして推奨していた銘柄。先端事業モデルの組合せ破綻の一例です。

5

2018



管理監督者の 労働時間把握の必要性

65歳超の雇用促進、
男性の育児休業取得支援などに
活用できる助成金
人材の定着や育成に
有効な取組とは

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

管理監督者の 労働時間把握の必要性

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

一般の従業員の労働時間の把握については、その方法も含め厳密に行うよう決められています。管理監督者については、労働時間の把握や管理をしなくても問題ないのでしょうか？



総務部長

管理監督者は労働基準法の労働時間や休憩、休日等の規定が適用されません。そのため、厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成29年1月20日策定）」でも、ガイドラインの適用対象者から除かれています。一方で管理監督者であっても、深夜労働（22時から翌日5時まで）に対する割増賃金は支払う必要がありますし、年次有給休暇も付与され取得できますので、出退勤や労働時間について何らかの管理が必要になります。



社労士

なるほど。それでは、深夜に実際に働いた分と、年次有給休暇を取得する日について申請してもらう形でよいのでしょうか？



労働基準法上の管理となると、確かにその2点になりますが、管理監督者は労働安全衛生法が規定する長時間労働者への医師による面接指導の対象者になっています。ここでの長時間労働者とは、1ヶ月100時間を超える時間外・休日労働をした労働者（※）を指しますので、管理監督者についても安全衛生（健康管理）の観点からは、何らかの形で労働時間の把握や管理が必要になります。



確かに管理監督者であっても労働者であり、それ以前に1人の人間であることを考えると、健康管理には配慮が必要ですね。



そうですね。以前は、管理監督者とされる者が時間外の割増賃金の支払い対象になるか否かということのみに高い関心が集まっていました。その状況も変わり、現在、国会に提出されている「働き方改革関連法案」では、管理監督者も含む全労働者について労働時間の把握は客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を法律に規定する方向で動いています。



弊社も働き方改革のひとつとして、時間外労働の削減に取り組んでいますが、そのしわ寄せが管理監督者にいつている感じもします。そのため、今後、労働時間の把握や管理が強化されることを想定して、適切な管理方法を推進していこうと思います。



※1ヶ月80時間を超える時間外・休日労働をした労働者は努力義務

【ワンポイントアドバイス】

1. 管理監督者は労働基準法の労働時間や休憩、休日等の規定は適用されないが、深夜労働に対する割増賃金の支払いや年次有給休暇については対象となる。
2. 現在審議中の働き方改革関連法案では、管理監督者の労働時間の把握について法律に規定する方向で検討されている。

65歳超の雇用促進、男性の育児休業 取得支援などに活用できる助成金

今年度も助成金制度の見直しが行われ、65歳を超えて従業員を雇用する企業や、育児と仕事との両立を図っていく企業などに助成金制度が設けられています。そこで、今回は、それらに関係した2つの助成金制度を取り上げます。

1.65歳超雇用推進助成金 (65歳超継続雇用促進コース)

65歳超継続雇用促進コースとは、65歳以上への定年引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度のいずれかの措置を導入し、実際にこの措置の適用を受ける60歳以上の被保険者がいる場合に支給される助成金です。支給額は下表1、2のとおりで、ともに白抜き部分が今年度において変更となり、60歳以上の被保険者数が2人以下であれば支給額が減額、10人以上であれば支給額が増額となりました。

表1 65歳以上への定年引上げ・定年の定め廃止の場合の支給額

措置内容 60歳以上の 被保険者数	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定め 廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1~2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3~9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

表2 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度導入の場合の支給額

措置内容 60歳以上の 被保険者数	66~69歳まで		70歳以上	
	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)
1~2人	5万円	10万円	10万円	15万円
3~9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円

いずれも()は引上げ幅

また、今年度より支給要件が追加されており、高年齢者雇用推進員の選任に加え、高年齢者雇用管理に関する措置を実施する必要があります。例えば、職業能力の開発及び向上のための教育訓練、作業施設・方法の改善などを実施することがこれに該当します。

今後、企業の中でこうした取組みの予定があれば、助成金を活用したいものです。なお、助成金には様々な要件が設けられているため、事前に確認しておきましょう。

※この情報は平成30年3月28日時点の情報に基づいて作成しています。

2.両立支援等助成金 (出生時両立支援助成金)

出生時両立支援助成金とは、男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組みを行い、一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給される助成金です。女性の就業を後押しするために男性の育児参加が必要なこともあり、今回、拡充が行われました。具体的には、助成金の支給要件のうち、過去3年以内に男性の育児休業取得者がいないこと、という要件が廃止されました。

また、支給は1年度に1人までとされていましたが、今年度より10人まで（ただし、既に育児休業取得実績のある企業においては初年度9人まで）となり、下表3の支給額となりました。また2人目以降については、育児休業期間の取得日数に応じて支給額が増額される仕組みとなっています。

表3 両立支援等助成金（出生時両立支援助成金）の支給額

		中小企業	中小企業以外
1人目		57万円	28.5万円
2 人 目 以 降	5日以上14日未満	14.25万円	—
	14日以上1ヶ月未満	23.75万円	14.25万円
	1ヶ月以上(※)	33.25万円	23.75万円
	2ヶ月以上	—	33.25万円

※中小企業以外は2ヶ月未満

なお、生産性の向上が認められる場合には支給額の加算があります。

人材の定着や育成に有効な取組とは

新入社員が入社して1ヶ月が経つ頃は、五月病が発生しやすくなる時期でもあります。せっかく入社した社員が早期に退職してしまうことは、企業にとって大きな痛手です。ここでは、中小企業が有効だと考える人材定着や育成のための取組をみていきます。

■ 能力等に応じた昇給や昇進が有効

中小企業庁の「2017年版中小企業白書※」から、人材定着や育成のために中小企業が有効だと考える取組をまとめると、下表のとおりです。人材確保成功企業、人材確保不成功企業（以下、成功企業、不成功企業）ともに、有効だと考える割合が最も高い取組は、能力や適性に応じた昇給・昇進でした。

ここでの成功企業とは、直近3年間の採用活動で期待どおりの人数・能力の人材を採用できており、かつその人材が概ね3年以上定着している企業をいいます。不成功企業は、採用はできたが3年以上定着できなかった、もしくは期待どおりの採用ができなかった企業をいいます。

■ 職場環境・人間関係への配慮に差が

一方、成功企業と不成功企業の間で、有効だと考える割合の差が最も大きかった取組が、職場環境・人間関係への配慮でした。同白書では就業者に対しても類似の調査を行っており、若い年代ほど、職場環境・人間関係への配慮が人材の定着や確保のために重要だと考える割合が高くなっています。この部分の意識の差は、若年人材の定着や育成に影響するポイントなのかもしれません。

人材の採用、定着に課題を感じている企業は、ここで紹介した取組について、自社の状況と比較してみたいはかがでしょうか。

人材の定着や育成のために中小企業が有効だと考える取組（複数回答）

取組	人材確保成功企業 (582)	人材確保不成功企業 (1,405)	成功企業と不成功企業の差
	(%)		ポイント
能力や適性に応じた昇給・昇進	33.0	37.2	-4.2
成果や業務内容に応じた人事評価	29.0	28.0	1.0
時間外労働の削減・休暇制度の利用促進	29.0	26.6	2.4
職場環境・人間関係への配慮	28.7	21.5	7.2
研修・能力開発支援	25.6	24.6	1.0
他社よりも高い賃金水準の確保	23.4	22.4	0.9
作業負担の軽減や業務上の安全確保の徹底	21.8	18.9	2.9
勤務時間の弾力化	17.2	16.2	1.0
家賃・住宅に係る補助・手当	10.3	13.4	-3.1
育児・介護に係る補助・手当	8.6	11.2	-2.7
希望に応じた配置に関する相談体制の確保	7.4	8.0	-0.6
メンター制度等の各種サポート	4.3	3.1	1.2

中小企業庁「2017年版中小企業白書」より作成

※中小企業庁「2017年版中小企業白書」

ここで紹介したデータは白書434ページ掲載のデータです。表中の（）内の数字は回答数です。白書の詳細は次のURLのページから確認いただけます。http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/h29/index.html