

# 松本みつはる社会保険労務士事務所

# ニュースレター



# 1月

## 新春特別号

## 2017年

新年、明けまして  
おめでとうございます。  
松本です。



のんびりとお正月を過ごされましたか？

私は、じっくりと仕事の構想を練っていることです。  
ただ息子とお笑い番組を観ながらですけどね(笑)

お正月特別号では、私があなたに、どうしても伝えたいことを2つお話します。必ず一読ください。

簡単に言うと、ピンチとチャンスの話。本編で象徴的な2つの新聞記事をご紹介します、解説します。

ピンチ	チャンス
労働トラブルリスク激高	助成金の新方針

今年、この2つを念頭に入れ経営計画を立ててください！

まずはピンチの話を中心にしましょう。

残念ながら、**労働者と会社の関係は難しい時代**になってしまいました。

最近では、電通が書類送検され、ある意味、超ブラック企業としてマスコミの餌食になっていますね。



正直「そこまでやるか！」とってしまいます。自殺は悲しい事件です。電通に非はあります。でも、そこまで吊り上げる必要があるのでしょか？！

問題は、この企業たたきの現象が中小企業まで波及すること。怖いです。労働者の権利を守りすぎると、結局は経営者のやる気をそぎ、日本の活力が失われそうで！

そして、チャンスの話。  
経営に起爆剤が欲しいと思いませんか？

安倍総理は「働き方改革」に本気ようです。

これが国の方針。

そのため助成金を見直し、

実行手段として再編すると発表しました。

あきらかに助成金をより重視する姿勢…これはチャンスですから、常時、情報にアンテナをはってください！



この波に乗れるか、乗れないか、

この情報に無頓着か、俊敏に反応できるか…ここは、あなたが来年度、事業を発展させられるのかどうか大きく関わると思います。

ましてや社会保険や税、災害、事故、不祥事…、どんどん会社のリスクが高まっていく世の中です。会社にメリットがあるものなら、漏らさず活用し、リスクを下げてください。

攻めこそ最大の防御なり…です。



本年もそのための情報提供をしていきますね。ご期待ください。

あなたにとって平成29年はどんな年ですか？

チャレンジ？ 飛躍？ 大爆発？

2017年も、張り切って参りましょう！

あなたのご愛顧に、感謝！



# 助成金ゲット情報局

失敗しないための「初めの一步」

## 2017年 助成金をどう考える？ 編

とにかく複雑な助成金ですが、誤解を恐れずにやさしい言葉で解説に挑みます。  
「これ、おいしいよ」と現金給付の魅力が実感できるはず！

助成金の実務者として、私からの提案です。

助成金の手続きは複雑化し、制度自体もわかりにくくなっています。こうなるとは、社長一人で、助成金の実務をすべて完遂することは至難の業です。

よって、専任の担当者を一人配置することをお勧めします。さらに余裕があれば、助成金に詳しい社労士を傘下に、アドバイザーとして加えられると話が早いでしょう。

**快適に助成金をもらい続ける手段**を探してください。

そのうえで、2017年は、こんな考え方で、助成金に本気で取り組んでほしいのです。

働き方改革の流れはもう止められないので、あえて国が求める「働き方」に先んじて取り組みながら、もらえる助成金はすべて活用する。常時、返済不要の現金給付を数十万円～数百万円単位で獲得するイメージ。

これが軌道に乗ると、あなたは、こんなメリットが期待できます。

▼  
会社の財布がかなり暖かくなりますね。

▼  
さらには、助成金の実行による副産物が期待できます。働く「人」のモチベーションが高まり、人的資源をもっとレベルアップできます。

▼  
よって会社組織としての生産性が向上、うれしいことばかり。もう半自動的に会社は成長するでしょう！



先日11月9日、厚生労働省は来年度の助成金の方針を発表しました。この時期の発表は非常に早く、助成金を使った「働き方改革」への意気込みを感じます。

これが今の安倍政権の路線です。

キーワードは、

**育成、処遇の改善、生産性向上**



**雇用助成金を統廃合 厚労省、36を16に削減**  
2016/11/9 0:41 日本経済新聞 電子版

中小企業が利用する雇用関連の助成金が大きく変わる。厚生労働省は現在 36 ある助成金を目的が似通ったものや利用が少ないものを中心に統合して 16 に削減する。稼ぐ力が伸びている企業に助成額を手厚くする対象も大きく広げる。雇用関係の助成金は、利用する企業の側から見てどういった助成金を使えばよいのか判断に迷うという指摘があった。そもそも数が多く、名称も分かりづらいことなどが理由だ。今回の再編では助成金や具体的な用途を示すメニューの名称を分かりやすくする。一つの助成金の下にほかの助成金が連なる「助成金内助成金」も使い勝手が悪い一因になっているとして、今回の見直しで全廃する。助成金の中にはメニュー自体が過剰に増えているものもある。例えば職業訓練の費用を支援するキャリア形成促進助成金は助成の対象となる使い道ごとに 16 に分かれる。今回はそれらを4つに再編する。助成金全体では 71 あるメニューが 59 に減る。予算の消化割合を示す執行率が低い助成金も再編の対象とする。予算の執行率が 10%以下、もしくは執行額が1千万円以下のものは原則として廃止する。厚労省はこれまで雇用対策を強化するために助成金をつぎはぎ的に拡充してきたが、ほとんど見直してこなかった。最低賃金が 10 月から全国平均で 25 円引き上げられたため、賃上げと雇用維持の両立を政策的に支援することが重要だと厚労省はみている。改革のもう一つの柱は1人当たりの生産性が伸びている企業向けの助成金を手厚くすることだ。生産性は営業利益と人件費、減価償却費などを足し合わせた数字を雇用保険の被保険者数で割って算出する。直近の年度の1人当たりの生産性が3年前と比べて6%以上伸びていれば助成額を割り増しする。生産性要件は非正規雇用者の処遇改善に取り組む企業に配るキャリアアップ助成金など、最終的に9つの助成金で導入される予定だ。

# 労働トラブル奮戦記

Q & A 相談事例から学ぶ

## 仕事を与えすぎると犯罪に？ 編

会社への不平・不満・不信から当局に駆け込む者が後を絶たしません。年間100万件を超える労使紛争に、あなたは無関心でいられますか？

仕事を与える側が、危険にさらされています。



寝食を忘れて必死に働くことが、称賛された時代は完璧に終わりました。日本人は勤勉で働き者…これは美德でした。しかし今は、仕事を与えすぎると犯罪者扱いになります。残念ながら、**仕事観が激変**しました。

平成28年12月27日：朝日新聞、一面トップの記事をご覧ください。繰り返しますが、一面のトップですよ。

この記事にあるキーワードには最大の注意を払ってください。リスクを放置していると、一発倒産もありえます。

**予防策**に困ったら、ご相談ください。

私も全力でお力になりますよ。

### 違法残業の社名公表拡大

### 過労死防止へ緊急対策

厚生労働省は26日、過労死防止の緊急対策をまとめた。違法な長時間労働を社員にさせていた企業の社名を公表する対象を広げるよう基準を見直し、違法な長時間労働が相次いで見つかった企業について、本社を対象に全社的な是正指導を実施することなどが柱。来年1月以降、順次運用を始める方針だ。

▼6面「パワハラ防止策も強化」

同日開いた厚労省の「長（含む）した大企業について、時間労働削減推進本部」の会で、「過労死等ゼロ」緊急対策として打ち出した。広告大手の電通で、新入社員の高橋まつりさん（当時24）が過労自殺し、9月末に労災認定されたことを受けてまとめた。企業名の公表については、月80時間を超える違法な時間外労働によって社員が過労死や過労自殺（未遂）

厚労省は従来、労働基準法などに違反した企業について、書類送検された段階で企業名を公表してきた。昨年5月以降は、大企業を対象に「月100時間超の違法残業が1年間に3事業場で見つかった場合は送検」の見直しを徹底する。厚労省によると、2011年度は約500件あった。厚労省の担当者は「新基準によって公表対象の企

業はある程度は増える」と話す。過労死がなくても社名を公表しやすくなる。これまで月100時間超にしていた公表の基準を月80時間超に引き下げ、1年間に二つの事業場で違反が見つかるとした企業に対し、まず労働基準監督署が本社の労働担当幹部を呼び出して指導。その後、一定期間を置いて本社に抜き打ちで立ち入り調査に入り、改善状況を確認する。そこで違法な長時間労働が見つければ、企業名を公表する。メンタルヘルス対策やパワハラの防止策も強化する。複数の社員が精神障害で労災認定を受けた企業に対し、パワハラ防止を含めて個別指導を徹底する。なかでも過労自殺が起きた企業には改善計画を作らせ、労基署が1年間継続的にチェックする仕組みを新たに導入する。

（千葉卓明、河合遼郎）

過労死防止緊急対策の主な内容

長時間労働の防止策

- ▶労働時間の適正把握を徹底するため、実労働時間と自己申告が違えば、企業に実態調査をさせる
- ▶違法残業などによる是正勧告を年間に複数の事業場で受けた企業に対し、本社の幹部を直接指導
- ▶是正指導段階での企業名公表の要件に、違法な長時間労働による過労死や過労自殺（未遂含む）の発生を追加
- ▶残業時間の上限を労使協定（36協定）で定めていない企業への指導を徹底

メンタルヘルス対策・パワハラ防止策

- ▶精神障害の労災認定が3年間に複数あった企業の本社に特別指導。過労自殺を含む場合は改善計画を策定させる
- ▶月100時間超の残業をした社員の情報を産業医に提供することを企業に義務づけ

その他の取り組み

- ▶経団連など経済団体に対し、違法残業の防止や短納期発注の是正などを緊急要請

# 編集後記



新年早々、ぼやきの話です。

思春期の子育ては難しいですね。

私には中学三年の息子がおり、日々成長する姿をみて喜んでるところですが…、しかし、

それにしても、父親である私への反発が厳しいのです。

「それは違う」となにかと反論してきます。

高校受験でピリピリしているのかもしれませんが…。

幼いころの素直な息子とは180° 別人。これが成長過程で誰もが通る道だとわかっているけど、頭にきちゃって！

むしろ、息子だけに聞き流すことができないわけで。

「人」の扱いは実に難しい、ですね。

子供を立派に育てて、従業員もしっかりケアしている経営者さんをたくさん知っています。

そんな社長にお会いするたびに、「すごいなあ～」と感心しています。



もう尊敬しかありません！

松本みつはる




## ～プロフィール～ 松本 光治 (まつもと みつはる)

社会保険労務士／労務最適化アドバイザー

悩みの深い労務＝『ひと』に関する解決策を 経営者目線で提案できる数少ない社労士。  
(松本みつはる社会保険労務士事務所 代表／松本 SR 事務所合同会社 代表社員)

1971年(昭和46年)6月生まれ、45歳。埼玉県出身。現在ひたちなか市在住。  
専修大学経済学部卒。外資系AIU損害保険会社を経て独立。  
息子2人の子育てに苦戦中。悩み事: 中年太りと腰痛。 趣味: 柴犬と散歩。 好物: そば。

茨城県社会保険労務士会 登録番号 08110029 号  
全国1000の社労士事務所のネットワーク正会員  PSRnetwork  
中小企業福祉事業団会員  
一般社団法人 ウェルフルジャパン会員

## ご意見・ご相談をお寄せ下さい！

大学卒業から、一貫して法人営業の現場で育つ。年間優秀賞(2004年AIU)などのタイトルを獲得し、一見、順風満帆にみえた営業マン人生であったが、しだいに…結果を出しつつも、心が折れ始める。「ただの押し売りなんじゃないか?」…と悩み日々、次第にジリ貧に…そして、東日本大震災、茨城で被災。人生最大のピンチ。約3週間の窮地「水なし・電気なし・電話なし、物流なし」を経験したことで、「もう一回すべてやり直したい」という想いに突き動かされる。「セールスは卒業し、もっと価値ある提案をしたい!」と一念発起、ゼロから社会保険労務士として開業。復興支援の気持ちで、中小企業の支援をコツコツ展開。経営者の「お困りごと」や「喜ぶこと」にスポットをあてたコンサルティングを実践。難解な法律論ではなく、わかりやすい現実論の提案が功を奏し、「助かったよ」という最高の褒め言葉をもらえるようになる。近年の実績としては、①過去5年間の助成金受給額→累計1億5000万円を突破。②労働トラブル相談→年間50件以上。③就業規則・雇用契約書の改善コンサル→累計40社以上…など。

【自由欄】感想・激励・意見・要望・お叱り…何でもけっこうです。FAX: 029-212-5112 へ

※今後の送付が不要な方は、お手数ですが以下に社名のみ記載しFAXでご一報ください。

→FAX: 029-212-5112

□ ニュースレター配信停止 貴社名 \_\_\_\_\_ 様