

社会保険労務士

16年9月 渋谷
リアル実務体験
【社労士編】

れっく **LEC** 東京リーガルマインド



0 001812 170523

RL17052

リアル実務体験レジュメ

LEC 専任講師 澤井 清治

I、労務監査（資料1）

企業経営において、「**適正な労務管理やコンプライアンス**が実施されているか」を監査することが労務監査の目的です。企業が上場等する場合、上場審査においてコンプライアンス（法令遵守）の状況が重視されます。特に、労働関連法規を遵守しているかが問われます。よって、**就業規則等の諸規程**がきちんと整備され、かつ、運用されているか、**労働社会保険の適用**は適正か等を事前に十分確認しておく必要があるのです。

急速に成長したベンチャー企業や新規参入の企業においては、人事労務の諸規定や**就業規則が未整備**であったり、**時間外・休日労働の協定書**が締結されていないにもかかわらず残業や休日労働をさせているようなケースがしばしば見受けられます。例えば上場審査の途中で**未払い残業に対する訴え**があるなどした場合は、大きなリスクとなるでしょう。また、未払い残業の**遡りの是正勧告**が出ることも考えられます。その他にも、**パワーハラスメントやセクシャルハラスメント**のような問題が発生してそれが公になった場合には上場にストップがかかることも考えられます。

労務管理のコンプライアンスは上場審査では最も重要な事項ですので、公開を目指すことを決めた段階で、早めに労務監査を実施することが必要となるのです。

労務監査のポイント

- ・ 早めに実施すること

審査の直前で労働者の**コンセンサス**（社内意識や意見の統一）を図ることはむずかしいこと、行政への届出を怠っているものに関して届出を行うなどの措置が必要なことを考えると、少なくとも上場審査の半年～1年前には労務監査を受けておくことが必要です。

- ・ 問題点の是正

労働時間の算定方法、残業時間の管理、残業代の支給等に問題点があれば先に是正しておくことが必要です。

また、訴訟事案に発展するような問題がないか、社内で調査しておくこ

とも重要です。

- ・企業の社会的責任

労働保険料や社会保険料の適正な支払いと、被保険者としての適用を確実に実施しておくことが重要です。特に社会保険の対象となる労働者に対して未加入であるなどの指摘がないように、労働者の時間数と資格のあるなしを確認しておく必要があります。

社労士の業務としての労務監査

適正な労務管理と法令順守を企業と共に推し進めることは社労士本来の使命ともいえます。また、企業だけではなく労働者の満足度を高めモチベーションを上げること、更には行政の施策に協力することにもなり、社会的にも非常に有意義な業務であるといえるのです。

II、助成金

キャリア形成促進助成金（主に正規従業員）

雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能の普及に対して助成する制度です。主に正社員対象。助成メニューは以下の4類型です。

（参考：1企業当たり上限…雇用型訓練 1,000万円、左記以外 500万円）

○雇用型訓練コース OFF・JT+OJT（高度な訓練を対象としている）

- (1) 特定分野認定実習併用職業訓練（建設業、製造業、情報通信業が実施する厚生労働大臣の認定を受けたOJT付訓練）…中途採用者

- ・総訓練時間が1年当たりの850時間以上であること
- ・総訓練時間に占めるOJTの割合が2割以上8割以下

経費助成 2/3 (1/2) 賃金助成 800 (400) 円 (上限あり以下同じ)
OJT 実施助成 700 (400) 円

- (2) 認定実習併用職業訓練（厚生労働大臣の認定を受けたOJT付訓練）
…新卒等で利用

- ・総訓練時間が1年当たりの850時間以上であること
- ・総訓練時間に占めるOJTの割合が2割以上8割以下

経費助成 1/2 (1/3) 賃金助成 800 (400) 円、
OJT 実施助成 700 (400) 円

(3) 中高年齢者雇用型訓練（中高年齢新規雇用者等を対象としたOJT付訓練）…中堅社員

- ・6ヶ月当たりの425時間以上であること
- ・総訓練時間に占めるOJTの割合が1割以上9割以下

経費助成 1/2 (1/3) 賃金助成 800 (400) 円、
OJT 実施助成 700 (400) 円

○**重点訓練コース** **OFF・JTのみ**原則 20 時間以上

- (1) 若年人材育成訓練（雇用締結後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練）4月からの新卒訓練に利用
- (2) 熟練技能育成・承継訓練（熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練）
- (3) **成長分野等・グローバル人材育成訓練**（成長分野…**農業・医療・介護・環境・スポーツ・健康・産廃**等、及び海外関連業務に従事する者に対する訓練で高度な訓練に利用）
- (4) 中長期的キャリア形成訓練（厚生労働大臣が専門実践教育訓練として指定した講座）
- (5) 育休中・復職後等人材育成訓練（10時間以上）

共通…経費助成 1/2 (1/3) ただし育休中等は 2/3 (1/2)
賃金助成 800 (400) 円

○**一般型訓練コース** 上記以外の一般訓練 **OFF・JTのみ** 20 時間以上

セルフ・キャリアドック制度の設置が必要

（セルフ・キャリアドックとは…事業主が定期的にキャリアコンサルティングを実施して、従業員のキャリア形成を促進する制度）

- (1) 一般企業型訓練（雇用型訓練コース・重点訓練コース以外の訓練）
経費助成 1/3 **賃金助成 400 円**
- (2) 一般団体型訓練（事業主団体等が行う訓練）
経費助成 1/2 育休中等 2/3

共通

経費助成額の上限 1 人当たり（中小企業の場合）

20 時間以上 100 時間未満…15 万円

100 時間以上 200 時間未満…30 万円

200 時間以上…50 万円

○制度導入コース 共通…（6）以外制度導入助成 50 万円（25 万円）

- （1）教育訓練・職業能力評価制度（従業員に対する教育訓練か職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度）
- （2）セルフ・キャリアドック制度（一定の要件を満たしたセルフ・キャリアドック制度を導入し実施した場合に助成）
- （3）技能検定合格報奨金制度（技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度を導入し、適用した場合に助成）
- （4）教育訓練休暇等制度（教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を導入し、適用した場合に助成）
- （5）社内検定制度（社内検定制度を導入し、実施した場合に助成）
- （6）事業主団体助成制度（従業員に対し、教育訓練か職業能力評価を行構成事業主の支援及び業界検定・教育訓練プログラムの開発を実施した場合に助成）経費助成 2/3

制度導入コース最低適用人数

制度導入事例

例 1

甲の被保険者 A～E の 5 人を各制度に適用し、制度導入助成を受給することができます。

中小企業が、教育訓練・職業能力評価制度とセルフ・キャリアドック制度を導入し、それぞれの制度を、同じ被保険者 A～E に適用するケース

⇒ 助成額 100 万円

（内訳）教育訓練・職業能力評価制度助成（教育訓練制度と職業能力評価制度を導入し実施した場合）：制度導入助成 50 万円、セルフ・キャリアド

ック制度助成：制度導入助成 50 万円

例 2 複数の制度を同一の被保険者に適用し、制度導入助成を受給することができます。

（被保険者数 40 人の）中小企業が職業能力評価制度とセルフ・キャリアドック制度を導入し、両制度に対し同じ被保険者 A～E に実施した場合の助成額：100 万円（ただし、同一の被保険者に同一制度を複数回の適用・実施したとしても、適用人数は 1 名のみです。）

注意…教育訓練制度と職業能力評価制度を導入する場合、制度導入助成を 2 回受給することはできません。

例 中小企業が教育訓練制度と職業能力評価制度を導入し、同じ被保険者 A に、教育訓練と評価を実施する場合の助成額：50 万円

キャリアアップ助成金（主に非正規社員対象）

キャリアアップ助成金は、有期労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

○正社員化コース

有期契約労働者等を正規雇用労働者・多様な正社員等に転換または直接雇用した場合に助成。（ ）は大企業（15 人まで）

- ① 有期→ 正規：1 人当たり 60 万円（45 万円）
- ② 有期→ 無期：1 人当たり 30 万円（22.5 万円）
- ③ 無期→ 正規：1 人当たり 30 万円（22.5 万円）
- ④ 有期→ 多様な正社員：1 人当たり 40 万円（30 万円）
- ⑤ 無期→ 多様な正社員：1 人当たり 10 万円（7.5 万円）
- ⑥ 多様な正社員→ 正規：1 人当たり 20 万円（15 万円）

<①～⑥合わせて 1 年度 1 事業所当たり 15 人まで>

（東京都の場合、更に加算額 50 万円（40 万円））

○人材育成コース

有期契約労働者等に以下の訓練を行った場合に助成。

- (1) 一般職業訓練 (Off-JT) (育児休業中訓練を含む) 20 時間以上
- (2) 有期実習型訓練 (「ジョブ・カード」を活用した Off-JT と OJT を組み合わせた 3～6 か月の職業訓練・425 時間以上)
- (3) 中長期的キャリア形成訓練 (Off-JT・専門実践教育訓練)

賃金助成… 1 人 1 時間当たり **800 円** (500 円)

※ 1 人当たりの助成時間数は 1,200 時間を限度

経費助成… 1 人当たり Off-JT の訓練時間数に応じた額

【一般職業訓練 (育児休業中訓練)、有期実習型訓練】

100 時間未満 **10 万円** (7 万円)

100 時間以上 200 時間未満 20 万円 (15 万円)

200 時間以上 30 万円 (20 万円)

【中長期的キャリア形成訓練】

100 時間未満 15 万円 (10 万円)

100 時間以上 200 時間未満 30 万円 (20 万円)

200 時間以上 50 万円 (30 万円)

※中小企業の範囲

	資本金の額・出資の総額	常時雇用する労働者の数
小売業 (飲食店含む)	5,000 万円以下	又は 50 人以下
サービス業	5,000 万円以下	又は 100 人以下
卸売業	1 億円以下	又は 100 人以下
その他の業種	3 億円以下	又は 300 人以下

人材系助成金・事前確認の最重要ポイント

【解雇や雇止めについての確認】

- (1) 制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険被保険者を解雇など事業主の都合により離職させた事業主（天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったことまたは労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。
- (2) 制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」といいます。）となる離職理由のうち離職区分1Aまたは3Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」といいます。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、支給申請書提出日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者としてその受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の事業主であること。

ポイント

- ・人の出入りの多い会社は、会社都合の離職がなくとも要注意
- ・雇止めでも、解雇と同様に扱われることがある
- ・会社の離職証明書の写しや資格喪失確認通知書だけでは不十分、職安に確認しておくこと
- ・時間外手当、出退勤の管理ができていない会社であること。

**(株)La・Gola ファームで研修を実施+アルバイトの正社員化
助成金活用計画書**

- ・ 現在いるアルバイト社員の中から 10 名を選抜し研修を実施→正社員化
- ・ 現在いる正社員の中から 10 名を選抜し、より高度な研修を実施
計 20 名の OFF・JT を実施する

研修は、生産工学、栄養学、生理学、最新の設備見学等を中心に 10 日間の OFF・JT を実施する。研修費用は 10 日間で 1 名 24 万円となっている。

1、非正規アルバイト 10 名に対する助成金申請…キャリアアップ助成金
一般職業訓練コース

【賃金助成】

80 時間 (8 時間×10 日) ×800 円/h =64,000 円 (1 名)

64,000×10 人=640,000 円

【経費助成】

10 万円 (1 名当たりの上限額) ×10 人=1,000,000 円

合計申請額 1,640,000 円

正規転換コース

有期アルバイト→正規職員…60 万円+東京都 50 万円=計 110 万円 (1 人)

110 万円×10 人=1,100 万円

合計申請額 11,000,000 円

2、正規職員の選抜 10 名に対する助成金申請…キャリア形成促進助成金
成長分野等・グローバル人材育成訓練 (農業・健康で申請) コース

【賃金助成】

80 時間 (8 時間×10 日) ×800 円/h =64,000 円 (1 人)

64,000×10 人=640,000 円

【経費助成】

8 万円 (1 名当たり経費の 1/3) ×10 人=800,000 円

合計 1,440,000 円

キャリアアップ助成金・一般職業訓練	1,640,000 円
キャリアアップ助成金・正規転換	11,000,000 円
キャリア形成助成金・成長分野	1,440,000 円
合 計	14,080,000 円

Ⅲ、人事部・総務部門の人材育成

上場審査で主幹事や証券会社、証券取引所に確認されるのは、業績動向と社内管理体制の整備状況です。業績についてはともかく、社内管理体制については未公開企業については未整備となっていることがあります。営業や製造部門の人員増強で手一杯となり、管理部門までコストをかけられないという現実を理解できます。しかし、株式を公開し上場を目指すためには業績だけではなく、社内管理体制の整備が必須事項となります。特に、人事や総務の管理部門の核となる社員の採用は必須であるといえるのです。

【管理体制の整備】

- 1、社内規程の整備
- 2、経理（主計）部門と財務（出納）部門の分離
- 3、取締役会の適切な運営
- 4、内部監査の実施
- 5、予算実績管理
- 6、その他の整備項目

【社内規程の整備】

一般的に作成が必要となる社内規程は以下のとおりです

- 1、基本規程…定款、取締役会規程、監査役会規程、監査役監査規程、株式取扱規程、規程管理規程など
- 2、組織規程…組織規程、業務分掌規程、稟議規程など
- 3、業務規程…経理規程、販売管理規程、購買管理規程、予算管理規程、内部監査規程、外注管理規程など
- 4、人事労務規程…就業規則、給与規程、育児休業規程、人事考課規程、退職金規程、マイナンバー規程、個人情報保護規定など
- 5、その他規程…文書管理規程、情報管理規程など

(株)La・Gola ファーム 様

「下記のとおりご請求させていただきます。」

請求書 1

項 目	報酬額
労働保険新規適用一式	40,000 円
社会保険新規適用一式	40,000 円
就業規則作成一式	200,000 円
賃金規程作成一式	200,000 円
助成金申請基本手数料	100,000 円
合 計	580,000 円
消費税	46,400 円
合 計	626,400 円

請求書 2

項 目	報酬額
成功報酬	2,112,000 円 (14,080,000 円×15%)
消費税	168,960 円
合 計	2,280,960 円

※源泉徴収税額をお差し引きください

〒150-0043

東京都渋谷区道玄坂 2-6-17 LEC 渋谷内

澤井国際事務所

特定社会保険労務士

澤井 清治

印

A series of horizontal dashed lines for writing.

Memo

A series of horizontal dotted lines for writing.

れっく LEC 東京リーガルマインド

著作権者 株式会社東京リーガルマインド

(C) 2016 TOKYO LEGAL MIND K. K. , Printed in Japan

無断複製・無断転載等を禁じます。

RL17052