

業務案内

Descriptive pamphlet



笑顔溢れる企業に



T&M
社会保険労務士法人

経営理念

企業防衛 企業存続 企業繁栄

～ごあいさつ～

私達は、企業を守る労務管理のプロです！
私達は、事業主の皆様の良きパートナーです！



はじめまして、社会保険労務士法人T&M、代表社員の山口 真です。

私は、1976年(昭51年)に社会保険労務士事務所を開業し、今日まで社会保険労務士業務に従事して参りました。しかし近年、時代とともに労働法令、労働環境は厳しくなり、また大きく変化した労働時間や過重労働問題、その他労使トラブルなども年々増加し、企業の労務管理は、非常に複雑で、難しくなってきました。最近では「ブラック企業」と呼ばれるコンプライアンス違反企業も多々見られます。

私達は、企業様の労務管理を事前チェックし、企業防衛の為、法令遵守を前提に最適な改善提案を行います。また手続業務においては、従業員の入・退社に係る社会保険・雇用保険などの手続について、いち早く電子申請処理システムを導入し、従来よりお役所への手続が、スピーディーにできるようになりました。また、企業様と社労士事務所をネットで繋ぎ、労務情報の交換、データの共有化などにより、社労士事務所のデータを使用し、企業様自ら「労働名簿」や「従業員台帳」など必要な書類をいつでも企業様側で出力できるように致しました。このことにより、企業様側で従業員台帳などのシステムによる一元管理が可能となり、事務の合理化も実現致しました。

これからも私達は、経営理念である「企業防衛・企業存続・企業繁栄」を第一に考え、社労士業を通じて、事業主の皆様の良きパートナーとして、企業様とその従業員の幸せのため、そして従業員の皆様にとって、「安全で安心できる職場作り」に貢献して参ります。

今後とも、どうぞよろしくお願い申し上げます。

社会保険労務士法人T&M 代表社員

山口 真

1

「会社を守る就業規則」の作成・改訂支援

就業規則の重要性を認識し直してください！

「就業規則」は、労務管理の基本となるもので絶対に重要なものです。万が一労使トラブルになったときに、労基署や裁判所など必ず提示を求められるのが「就業規則」です。労働基準法で決められた内容はもちろん、それ以外の、

会社が定めることができるルール（試用期間、休職規定、服務規律、懲戒の基準など）が就業規則作成の際のポイントになります。

御社の「就業規則」は、万が一のときに会社を守ってくれる内容となっていますか？

頻繁に起こる労使トラブルに対処できますか？

いろいろな問題が起こった時に解決できるように細かに作成されていますか？

労働者の皆様に、就業規則が十分周知させていますか？

周知させていないと就業規則の内容自体が、無効となる場合もありますからご注意ください！

T&Mは、企業様から十分なヒアリングを行って、労働に関する法的な根拠やトラブル事例、判例などをより多く取り入れ、「会社を守る就業規則」作りのお手伝いをさせていただきます。

就業規則の最後尾ページにある施行年月日や変更新年月日を確認してください。5年前・10年前、それ以上前の日付なら、絶対見直し(改訂)が必要です。



主な規程類

就業規則

パートタイマー就業規則

嘱託就業規則

契約社員就業規則

賃金規程

退職金規程

出向規程

育児・介護休業規程

安全衛生規程

慶弔見舞金規程

出張旅費規程

社有車管理規程

マイカー通勤規程

マイカー業務使用規程

携帯電話貸与管理規程

パソコン使用規程

機密文書管理規程

電子メール利用規程

その他規程類



2

労働時間管理

過重労働は、健康障害・過労死の第一要因です！

厚生労働省(労基署)は、年々企業の労働時間管理について指導を強化しています。

特に、過重労働=長時間労働は、労働者の健康に悪影響を与える第一の要因と考えられており、近年、脳・心臓疾患、精神障害(うつ病など)に関する労災認定基準が整備されたことから、過重労働による健康障害が労災認定され、更には多額の民事賠償請求がなされるという例が急増しています。

また、労働しても支払われていない未払い残業問題やサービス残業問題も未だに多くの中小企業では行われていることも問題となっています。今後は、コンプライアンス違反がないように、それぞれの業務の実態にあった労働時間制度(1年単位の変形労働時間制、1ヶ月単位の変形労働時間制など)に見直した上で、適正な労働時間管理をして、最終目標である労働時間の削減を進めることが重要となります。

労働時間管理のポイント

1. 「労働時間」を正しく記録(タイムカードなど)し、認識しましょう。
2. 残業や休日出勤は、会社の「許可制」または「命令制」の2通りに徹底しましょう。
3. 残業や休日出勤をさせる場合は、36協定を必ず届出、労働者に周知させましょう。
4. 深夜勤務をさせる場合は、深夜手当の算定が必要な管理職には気を付けましょう。
5. 変形労働時間制、みなし労働時間制をうまく活用し、週40時間を達成しましょう。



3

「定額(みなし)残業手当」の導入

「定額残業手当」とは、使用者が、労基法37条に定める計算方法による割増賃金を支払う代わりに、定額の手当などの形式で残業代として支払われる一定額をいいます。「定額残業手当」の代表的な支払方法に「手当方式」と「組込み方式」があります。「定額残業手当」は月30時間前後の設定が一般的となっています。T&Mでは、「定額残業手当」設定のシミュレーションを致します。

定額残業手当導入の注意点は..?

- ① 定額残業手当を残業代として支払う旨の規定が明確に就業規則および雇用契約書に定められているか?
- ② 定額残業手当部分と通常の労働時間の賃金に当たる部分が就業規則や雇用契約書において明確に分けられているか?
- ③ 給与明細において定額残業手当部分を明示しているか?
- ④ 定額残業手当制度の導入が不利益変更に当たる場合、書面による明確な合意が得られているか?
- ⑤ 定額残業手当を記載した就業規則に周知性があるか?



4

労使トラブル

トラブルが起きる前に就業規則の見直しをしましょう！

近年労使の間で、就業規則に定められていない事項や、法改正などに伴う就業規則の整備がされていないことから「労使トラブル」が急増しています。早急に就業規則の見直し・整備をして「労使トラブル」を解消しましょう！



主な労使トラブル

- 採用・解雇に係わるトラブル
- 休職・復職に係わるトラブル
- セクハラ・パワハラに係わるトラブル
- 降格・配置転換に係わるトラブル
- 未払残業代金に係わるトラブル
- 精神疾患に係わるトラブル
- 有給休暇に係わるトラブル
- その他の要因に係わるトラブル

5

労働基準監督署調査

臨検監督 ▶ 是正勧告 ▶ 是正報告

■労働基準法第101条

「労働基準監督官は、事業場、寄宿舍その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用若しくは労働者に対して尋問を行うことができる」

労働基準監督署調査でよく指摘される事項は、右記の通りです。

- ①就業規則の未作成、労働基準監督署への未提出
- ②残業代の不払い(管理職・営業職は注意)
- ③法定労働時間、変形労働時間制に関する違反、三六協定未届
- ④雇入れ時の労働条件の書面による明示違反
- ⑤賃金台帳への労働時間の未記入など
- ⑥定期健康診断の未実施、結果報告書の未提出

6

メンタルヘルス

企業の「安全配慮義務違反」を問われる！

職場ストレスによる「うつ病」などのメンタルヘルス不全発症数が増加しています。国からも、企業の「安全配慮義務」として、対策強化が叫ばれる今日、メンタルヘルス対策は、従業員の福利厚生としての位置づけを超え、企業リスクの管理、組織活性化などとの経営課題に並ぶ大きな課題となっています。

労働安全衛生法第3条によれば、事業主・管理者は使用者として、労働者の生命、身体および健康を危険から保護するように配慮すべき「安全配慮義務」がある。つまり、企業にとってメンタル不全者が発生しないための職場環境づくり、および早期発見することが重要な役割となっています。



7

パートタイマー雇用

パートタイム労働法を遵守しましょう！



少子高齢化、労働力減少社会で、パートタイム労働者が能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が改正されました。(平成20年4月1日施行)パートタイム労働者の雇用については、今後益々増加すると予測されますが、パートタイム労働者の退職・解雇・雇止めなどについては、特にトラブルも多く、慎重に取り扱う必要があります。右記はパートタイム労働者雇用についての注意点です。

- ①雇入れの際、労働条件を文書などで明示してください
- ②雇入れ後、待遇決定の際に考慮したことを説明してください
- ③パートタイム労働者から通常の労働者へ転換する機会を整えてください
- ④賃金は、パートタイム労働者の職務内容などを勘案して決めるようにしてください
- ⑤教育訓練は、職務内容などに応じて実施するよう努めてください
- ⑥パートタイム労働者にも福利厚生施設の利用機会を与えるよう配慮してください

8

障害者雇用(50人以上の企業は義務あり)

平成27年4月からは障害者雇用納付金の徴収は、常用雇用労働者数を101人以上雇用する事業主に対象が拡大！

法定雇用率は2.0%

障害者の雇用の促進などに関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率(法定雇用率)以上になるよう義務づけています(精神障害者については雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます。)

この法律で法定雇用率は「労働者の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者の総数の割合」を基準として設定し、

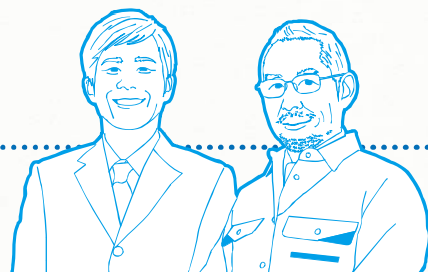
少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるとしています。今回の法定雇用率の変更は、同法の規定に基づくものです。

法定雇用率未達成の事業主は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額50,000円の障害者雇用納付金を納付しなければならないこととされています。なお、障害者雇用納付金の徴収は、常用雇用労働者数を201人以上雇用する事業主が対象とされていますが、平成27年4月からは常用雇用労働者数を101人以上雇用する事業主に対象が拡大されます。

9

60歳以上の嘱託雇用

最適賃金提案



■高年齢者雇用安定法第8条

従業員の定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上とする必要があります。

■高年齢者雇用安定法第9条

定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、

- ①「定年の引上げ」
- ②「継続雇用制度の導入」
- ③「定年の廃止」

のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を実施する必要があります。

本人の手取額を最大に 会社の経費も削減

60歳以上の嘱託再雇用については、給与の決定がポイントになります。T&Mが、最適給与のシミュレーションを行います。いろいろな給与の設定で、本人には手取額を最大限に、会社も経費を最大限削減できますので、ご相談ください。

10

社長の在職老齢年金、 100%満額受給できます！



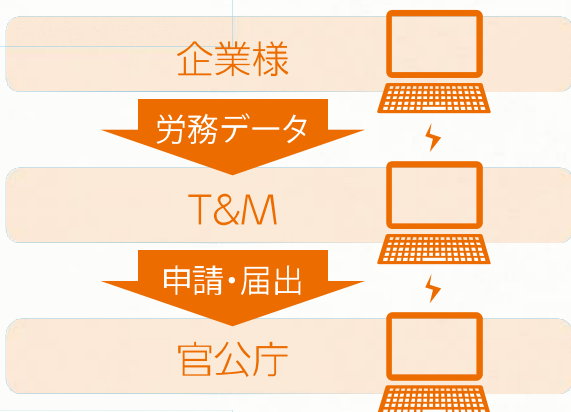
「知って得する」ご提案です！

▶ 役員報酬が高額なため、「在職老齢年金」がもらえない社長さんが一般的です。諦めないでください！社長の「在職老齢年金」満額もらえる方法をご提案致します！

- ▶ ご提案内容は、会社のキャッシュフローを変えることなく、社長個人の所得を現状より大幅増額（最大1.5倍）できます！（所得税・住民税を大幅減額）
- ▶ 社長の現在支払っている高額な社会保険料（最高・個人年間147万円、会社年間147万円）が大幅削減（最高会社個人合わせて年間200万円）できます！

11

従業員の入退社手続は、 電子申請で迅速処理！



企業様からの手続業務で一番多いのが、従業員さんの入退社に伴う雇用保険・社会保険手続です。

T&Mは、専用システムによる電子申請を早くから実施していますので、全国どこの企業様からでも受託でき、24時間、365日、夜間や休日でも手続きができます。また、労働保険料申告や社会保険算定基礎届、離職票も電子申請処理で迅速処理致します。企業様からの急ぎの要望にも素早く対応できますので、ご利用ください。

12

給与計算事務の「低価格」アウトソーシング 給与計算のアウトソーシングで、合理化と経費削減を！

■社労士が行う給与計算 アウトソーシングのメリット

- ①健康保険・厚生年金保険・雇用保険などの最新料率のチェックができる
- ②算定基礎届・月額算定届による保険料変更を確実に実施できる
- ③労基法上の適法な割増賃金計算のチェックができる
- ④週40時間に対応した時間計算ができる
- ⑤入退社に伴う社会保険の得喪洩れのチェックができる
- ⑥その他就業規則、賃金規程に沿った処理ができる

■ASP勤怠管理システムの導入提案

ASP勤怠管理システムを導入した場合、勤務シフトや勤務時間などのデータを一括管理して計算するので、計算ミスもなくなり、勤怠管理の手間を省き、仕事の効率化が図れます。社内のPCはもちろん、出先でのノートPC、モバイル端末からも簡単にタイムカードを打刻できます。指静脈を使用した出退勤システムを使えば、なりすましを防止することもできます。交通系電子マネー（Suicaなど）をはじめとする非接触カードでの打刻も可能なので、社員証、定期券、モバイル端末内蔵のFeliCaでの打刻もでき、打刻専用カードを持つ不便さがありません。

事務所概要



社会保険労務士法人T&M

名古屋
事務所

〒462-0844 名古屋市北区清水五丁目12番1号
TEL : 052-990-8877 / FAX : 052-918-7877
Email : info@sr-tm.jp / URL : http://www.sr-tm.jp

一宮
事務所

〒491-0044 愛知県一宮市大宮1丁目5番4号
TEL : 0586-25-5620 / FAX : 0586-25-5621

株式会社シャーロック(計算センター)

〒462-0844 名古屋市北区清水五丁目9番5号
TEL : 052-910-8830 / FAX : 052-910-8831

労働保険事務組合 あいほく福祉協会
労働保険事務組合 愛北一人親方組合

〒462-0844 名古屋市北区清水五丁目9番5号
TEL : 052-918-0030 / FAX : 052-918-0031