



ゆうメール

### 人事・労務 Quiz

Q 被保険者のいとも健康保険の「被扶養者」の対象となる。  
○か×か？

⇒答えはP.8の下へ

〈差出人・返還先〉  
中越運送株式会社  
〒125-0051  
東京都葛飾区新宿3-9-5

平成27年9月吉日

## 株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所

平成 27 年 (2015 年)

人事から経営を支援する

9月

# 人事労務NEWS

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。  
平素は格別のお引き立てをいただき、厚く御礼申し上げます。  
人事労務 NEWS をお送り致します。お目通しいただければ幸いです。  
御社のますますのご発展をお祈り申し上げます。

敬具

代表・法人コンサルタント 高橋 邦名



### ◆ 人事労務 NEWS (9月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 平成 29 年までに加入率 100%へ！  
「建設業の社会保険未加入問題」と今後の政府の対応
- P.3 平成 27 年度 最低賃金額引上げの目安と企業の対応
- P.4 会社の業績アップにつながる人事考課制度
- P.5 マイナンバー制度で求められる「安全管理措置」
- P.6 改正労働者派遣法のポイント
- P.7 ストレスチェックの具体的な進め方
- P.8 任天堂と東芝が残した教訓

新着



セミナー  
情報

マイナンバー対策 これで安心！  
「安心・安全なマイナンバー管理方法のご提案」

株式会社高橋賃金システム研究所 <http://www.katsujin-consul.com> e-mail [taka0001@sepia.ocn.ne.jp](mailto:taka0001@sepia.ocn.ne.jp)

発行人・編集人 高橋 邦名 発行 株式会社 高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所

本 社 (事務センター) 東京都八王子市寺町 1-1 東京本部 東京都中央区日本橋 3-2-14 日本橋 KN ビル 4F  
TEL:042-627-0521 FAX:042-627-0528 TEL:050-3386-9903 FAX:050-3730-2397

業  
務  
内  
容

1. 賃金制度、評価制度の導入指導
2. 就業規則の作成
3. 労働保険・社会保険手続き代行
4. 給与計算代行
5. 企業文化創造研修・人材育成

個人情報の取扱いに  
関するご連絡

本封書はこれまでに、顧客様及び、弊社担当者が名刺交換をさせていただき、弊社が関与する各種イベント、セミナー、Web その他のマーケティングキャンペーンなどにお申し込みやご参加いただいた方、広く一般に公開もしくは提供されている情報を通じて弊社顧客情報に登録されている方に郵送させていただきます。\*ご不要の場合にはご一報くださいますよう、お願い申し上げます。

## 「建設業の社会保険未加入問題」と今後の政府の対応

### ◆厚労省への通報が 約1万8,000件!

国土交通省は、平成24年11月から平成27年3月末までの建設業許可行政庁による社会保険等加入状況の確認・指導件数の状況を公表しました。建設業許可申請、経営事項審査申請、立入検査等の累計申請件数31万413件のうち、3万9,177件(12.6%)が加入指導の対象となりました。

加入指導を受けた業者のうち1万3,710件(35.0%)は加入しましたが、1万8,080件(46.1%)は加入しなかったため、厚生労働省の担当部局へ通報されました。なお、7,387件(18.9%)は指導中または加入確認待ちとなっています。

通報された業者は加入指導を受け、それでも加入しない場合は建設業許可部局から建設業法に基づく指示処分が出され、最終的には営業停止処分が行われることになっています。

### ◆平成29年度までに加入率 100%目標

近年、建設業では下請企業を中心に、法定福利費(社会保険料)を適正に負担しない企業があり、また、技能労働者の処遇の低さ、若年入職者の減少が問題となっています。

こうしたなか国土交通省は、社会保険未加入対策として平成24年11月から加入指導を強化し、平成29年度までに「加入率100%」の目標を達成するため、以下の取組みを行っています。

### ◆今秋より加入指導の事前 通知を送付

国土交通省は、来年1月以降に更新期限を迎える未加入業者に対し「事前加入指導通知」を送付し、今秋以降に前倒しで加入指導を実施することを決定しました。

また、新規に許可申請した際に未加入であったり、発注部局から建設業許可部局に通報があったりした場合は、直ちに厚生労働省に通報することです。

#### 加入率100%の達成への取組み

- ・建設業許可部局における建設業許可・更新申請および経営事項審査ならびに立入検査時に加入状況を確認し未加入業者に対し加入指導を実施
- ・加入指導に従わない場合は厚生労働省の社会保険等担当部局へ通報
- ・国土交通省直轄のすべての工事において、下請業者の加入状況を確認し未加入業者がある場合には建設所管部が加入指導を実施



## 平成27年度 最低賃金額引上げの目安と企業の対応

### ◆地域別最低賃金額改定の目安

地域別最低賃金額が10月から引上げとなる見込みです。引上げ額の目安については、都道府県の経済実態に応じ、次の通り提示されています。

#### ・A ランク⇒19 円

千葉・東京・神奈川・  
愛知・大阪

#### ・B ランク⇒18 円

茨城・栃木・埼玉・富山・  
長野・静岡・三重・滋賀・  
京都・兵庫・広島

#### ・C ランク⇒16 円

北海道・宮城・群馬・  
新潟・石川・福井・山梨・  
岐阜・奈良・和歌山・  
岡山・山口・香川・福岡

#### ・D ランク⇒16 円

青森・岩手・秋田・山形・  
福島・鳥取・島根・徳島・  
愛媛・高知・佐賀・長崎・  
熊本・大分・宮崎・  
鹿児島・沖縄

### ◆今後の流れ

現在、各地方最低賃金審議会  
で上記の目安を参考に調査審  
議が行われており、その答申  
を経て、各都道府県労働局長  
が地域別最低賃金を決定する  
こととなります。

もともと、提示された目安と

異なる地域別最低賃金額が定  
められた例は過去ほとんどな  
く、目安額通りに決定される  
ものと考えられます。

### ◆引上げ前のチェックが必要

最低賃金額に近い額で雇用  
契約を結んでいる従業員が多  
い事業場では、引上げ後の最  
低賃金額を上回る額が支払わ  
れているか、注意が必要です。

時間給を計算してみると最  
低賃金額を割り込んでしまっ  
ているケースが、アルバイト・  
パートタイマーはもちろん、  
正社員の場合であっても散見  
されます。

時給制の場合にはわかりや  
すいですが、月給制や日給  
制の場合は、賃金額を労働時  
間数で割り戻して時間給を算  
出し、最低賃金額と比較して  
みてください。

賃金額が最低賃金額を下回  
る場合には刑事罰が定められ  
ており（最低賃金法40条、50  
万円以下の罰金）、悪質な場  
合には書類送検の可能性もあ  
ります。「引上げにきちんと対  
応できていなかった」という  
“うっかりミス”が多い部分で  
すので、10月の引上げ前に、  
再度、最低賃金額関連の管理  
について見直しておきましょ  
う。



## 新連載 会社の業績アップにつながる人事考課制度(評価制度)をつくる

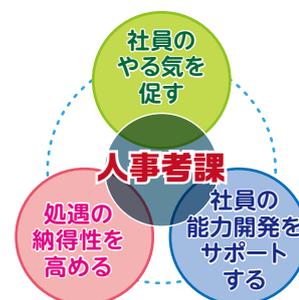
### 第1回 人事考課(評価制度)はなぜ必要か

会社の成長を追求していく上で、適切な人事考課を実施することは欠かせません。企業経営において、社員のやる気を引き出すための仕組みづくりが見過ごされがちですが、その仕組みとして人事考課を実施することでその効果を期待することができます。

人事考課(評価制度)の目的として、次の3点を挙げることができます。

#### 人事考課(評価制度)の目的

- ① 人事考課は社員のやる気を促す仕組みである
- ② 人事考課は社員の能力開発をサポートする仕組みである
- ③ 人事考課は処遇の納得性を高める仕組みである



まず①については、企業の発展・成長に最も大きな影響を与えるのは、その企業を支える社員の能力とやる気です。個々の社員が自らの能力を高めつつ、仕事において頑張れば、業績の向上は間違いありません。

②については、管理者にとって人事考課は部下の能力開発に結びつくものでなければなりません。社員個々の伸ばすべき能力を明確にしなが、職務遂行能力の開発に向けて本人の努力

を促し、一定期間ごとに成長の度合いを確認することは、社員の成長のために非常に重要です。

そして③については、会社が社員に対して期待どおりの働きを望むのであれば、社員の貢献度に応じた処遇で報いる必要があります。そのためには、貢献度を適正に評価できる仕組みが不可欠で、さらにそのデータに基づいて「賃金(昇給・賞与)」「昇格」「配置」などを適正に実施

するための仕組みが必要です。そこで、「適正な処遇の決定に必要なデータを用意することにより、結果的に処遇の納得性を高める」という点は、人事考課の目的として重要です。人事考課の意義を会社側から捉えたと、人事考課の正しい運用を行うことによって次の成果が期待できます。

- 1、社員の納得性を高め、やる気を高めることにより、個人業績ひいては会社の業績を向上すること
- 2、職務遂行能力が高く、自律性の高い社員を育てることにより、会社の経営基盤を強化すること
- 3、経営意識が高く、指導力の高い管理職を養成することにより、会社の経営基盤を強化すること

人事考課は成績考課と行動考課という2つの考課で構成されますが、その概要は次号でご説明します。

## マイナンバー制度で求められる安全管理措置

マイナンバー制度の導入が迫ってきましたが、マイナンバー法第12条で、次のように安全管理措置が義務付けられています。

**個人番号関係実務実施者は、個人番号の漏えい、滅失又は毀損の防止その他の個人番号の適切な管理のために必要な措置を講じなければならない。**

マイナンバー制度においては、特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）に準拠した管理が求められ、具体的には次のA～Fの項目を内容とします。

### A 基本方針の策定

基本方針の策定自体は義務とはされていませんが、基本方針には次の項目を定めます。

- ・事業者の名称
- ・関係法令、ガイドライン等の遵守
- ・安全管理措置に関する事項
- ・質問および苦情処理の窓口

### B 取扱規程等の策定

以下の特定個人情報の管理段階ごとに、取扱方法、責任者・事務担当者とその任務について定めることが考えられます。

- ①取得 ②利用 ③保存 ④提供 ⑤削除・廃棄

### C 組織的安全管理措置

組織体制として整備する項目は以下の通りです。

- ・事務における責任者の設置及び責任の明確化
- ・事務担当者が取扱う特定個人情報等の範囲の明確化
- ・事務担当者が取扱規程等に違反している事実又は兆候を把握した場合の責任者への報告連絡体制
- ・情報漏えい等事案の発生又は兆候を把握した場合の従業者から責任者等への報告連絡体制
- ・特定個人情報等を複数の部署で取扱う場合の各部署の任務分担及び責任の明確化

### D 人的安全管理措置

- ・事務取扱担当者の監督
- ・事務取扱担当者の教育  
(定期的な研修、秘密保持に関する事項を就業規則等に盛り込む他)

### E 物理的安全管理措置

- ・特定個人情報等を取り扱う区域の管理
- ・機器及び電子媒体等の盗難等の防止
- ・電子媒体等を持ちだす場合の漏えい等の防止
- ・個人番号の削除、機器及び電子媒体等の廃棄

### F 技術的安全管理措置

- ・アクセス制御（IDに付与するアクセス権でアクセス可能な者を限定する等）
- ・アクセス者の識別と認証（ID、パスワードによりアクセスしたものを識別する等）
- ・外部からの不正アクセス等の防止（ファイアーウォールの設置、セキュリティ対策ソフトの導入等）
- ・情報漏えい等の防止（暗号化、パスワードによる保護等）

※従業員数100人以下の中小企業については安全管措置に関する特例が設けられ、対応を簡略にすることが認められています。

## 改正労働者派遣法のポイント

労働者派遣法の大規模な改正が予定されています。改正労働者派遣法が6月19日に衆議院本会議を通過し、参議院を経て成立すると9月30日から施行される予定です（原稿作成時点）。労働者派遣法の主な改正項目として、以下の3点を挙げるすることができます。

### ① 派遣事業の健全化

### ② わかりやすい 派遣期間規制への見直し

### ③ 派遣労働者の雇用安定

①については、従来、「常時雇用される労働者」による派遣事業を行う特定労働者派遣事業は届け出制でしたが、改正後はすべての労働者派遣事業が許可制に移行します。許可制に移行する事業者は、施行後3年間の経過措置期間内に許可制による審査で求められる水準の体制作りを求められることとなります。

②の派遣期間の制限見直しは、改正案の大きなポイントとなります。ソフトウェア開発や秘書、財務処理、書籍等の制作・編集など「専門26業務」を除き最長3年間に制限されてきましたが、この上限期間が事実上撤廃されます。業務による区分に代わり、次の2つの分類で制限期間が設けられることとなります。

#### A 個人単位の期間制限

派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の受け入れは3年が上限

#### B 事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受け入れは3年が上限（ただし、延長可）

以上のうちBの事業所単位の期間制限に関しては、延長制度が設けられています。期間経過満了1か月前に過半数労働組合等の意見聴取を行うことで、原則3年の派遣期間をさらに3年間延長することができます（以後も同様の手続により再延長可）。なお、反対意見があった場合には対応方針を説明するなど適正な意見聴取の手続きをとる必要があります。

なお、派遣元で無期雇用されている派遣労働者は、例外としてA、Bの期間制限なく受け入れることが可能です。

③に関しては、特に現行制度で「専門26業務」に該当する人は新制度への移行により「雇い止め」のリスクが高まることから、新たな派遣先の提供や派遣先への直接雇用の依頼などの雇用継続措置をとることが義務付けられます。さらに、計画的な教育訓練、キャリアコンサルティングを通して、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップを推進することも義務付けられます。

これらの義務違反については、許可の取り消しも含めて厳しく指導される可能性が指摘されていますので注意が必要です。

短期  
集中連載

## ストレスチェックの具体的な進め方

### 第1回 導入前の準備

ストレスチェック制度の導入については8月号でもお伝えしましたが、従業員50人以上の事業所は平成27年12月1日～平成28年11月30日の間に第1回目のストレスチェックを実施する必要があります。そこで、今月から実際に踏むべき手順をお伝えしていきます。

まず最初に、導入に向けた準備段階として、会社として「メンタルヘルス不調の未然防止のためにストレスチェックを実施する」旨の方針を示します。対象となるのは、1年以上雇用される（予定を含む）者で、1週間の所定労働時間が通常の労働者の4分の3以上であれば対象労働者となります。

続いて、社内の衛生委員会等で、ストレスチェックの実施方法などについて以下の事項を決定します。

- 1 ストレスチェックは誰に実施させるのか
- 2 ストレスチェックはいつ実施するのか
- 3 どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか
- 4 どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか
- 5 面接指導の申し出は誰にすればいいのか
- 6 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか
- 7 集団分析はどんな方法で行うか
- 8 ストレスチェックの結果は誰がどこに保存するのか



これらの決定事項は社内規程として明文化し、全社員に内容を告知します。

続いて、実施体制と役割分担を決定します。実施体制の例としては、以下の内容が挙げられます。

#### ストレスチェック実施体制（例）

①実施責任者	方針の決定など	社長
②制度担当者	実施計画の策定 進捗状況の管理など	人事部長
③実施者	ストレスチェックを実施する者	産業医などの医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師・精神保健福祉士の中から選ぶ。外部委託も可能
④実施事務従事者	実施者の補助をする者。質問票の回収、データ入力、結果送付など、個人情報を取り扱う業務を担当する。	人事課課員（人事権のない者に限る）。外部委託も可能
⑤面接指導担当医	労働者の申し出により面接指導を実施する医師。	産業医などの医師。外部委託も可能

※④の実施事務従事者については、人事上の権限を持つ者がストレスチェックの結果を閲覧することは禁止されており、人事課長などが従事することはできません。権限を持たない人事課スタッフが実施事務従事者になることは可能ですが、外部委託することが現実的だと思われます。

以上が導入前の準備に必要な手続きで、今回はストレスチェックの実施の方法についてご説明します。

## 任天堂と東芝が残した教訓

## Column

2015年7月11日、任天堂の岩田聡社長が胆管腫瘍のため55歳の若さで亡くなりました。4期ぶりの営業黒字回復から攻勢に転じようという矢先にトップを失ったことで、同社の事業展開の先行きがにわかに不透明になりました。

岩田氏は42歳で任天堂社長に就任して以来、「ニンテンドーDS」や「Wii」などヒット商品を連発されました。ここ数年はスマホゲームの普及や円高の影響で苦戦を強いられましたが、Denaとの提携によるスマホゲームへの参入、米企業とのテーマパーク事業における協業など、新たな事業展開に向けた構想を打ち出していました。

カリスマ的存在のトップを失ったことで、後継者不在の現状が指摘される事態になり、岩田社長の死去から1カ月経過した時点で、いまだ後任社長が決まっていない状況です。さらに同社にとって不幸だったのは、今後の新商品などの事業構想が岩田社長の頭の中にあり、全社的に共有されていなかった点です。そして、提携や協業に向けた動

きが岩田社長の個人的関係をベースとしていた点です。

**東**日本大震災の発生後、BCP (Business Continuity Plan) が注目度を高めてきました。これは、企業が災害、事故や感染症の拡大などの緊急事態に遭遇した場合に、事業資産の損害を最小限にとどめながら、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平時において事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画を意味します。

任天堂のケースはトップが若かった点、カリスマ性が強かった点が事態をより深刻にしたといえますが、万が一の場合に備えて、平時から準備しておくことの大事さについても浮き彫りになりました。

一方の東芝は、過去3代  
 〳〵の社長が主導して巨額の不適切な決算報告を行ってきたことが発覚しました。日本を代表する老舗企業で行われた不正が、社会的に大きな影響をもたらしました。

同社が水増しした営業利益は1500億円強の巨額に及び、

虚偽の会計報告をもとに調達した資金が1兆円を超えたとあって、市場の信頼を裏切る結果になったことは否定できません。20世紀に入った後も米国でエンロン・ワールドコム事件が発生し、国内でもオリンパスなどの巨額の損失隠しが表面化しましたが、その規模と伝統が群を抜く存在にただけに、事態はより深刻といえます。

東芝はその影響度合いの大きさも考慮され上場廃止は免れる見通しですが、一度失った信頼を取り戻すことは簡単ではなく、今後株主からの集団訴訟が起こされる可能性があります。仮に、中小企業が虚偽の決算書で金融機関の融資を受け返済不能となった場合には、詐欺罪で告発される事態になりかねません。むしろ、業績を伸ばすためには正確な決算を行うことが前提となることは言うまでもありません。

任天堂と東芝。この2大企業で表面化した問題は、規模の大小を問わず会社経営上の教訓を残したといえます。

## Column