



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 産後休業について、本人が就業を請求し、医師が支障ないと認めた業務に就く場合であれば、いつ復帰しても問題はない。
○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28年4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 / 株式会社高橋給与計算センター

平成 28 年 (2016 年)

人事から経営を支援する

4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 (4月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 企業に広がる有期契約労働者の「無期転換」の動き
- P.3 **NEWS** 監督対象事業場の 23.7% で労働時間が「過労死基準」超え!
- P.4 **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
- P.5 **新連載** ズバリ! 実在賃金とは!?
- P.6 **連載** 中小企業がパート・アルバイトを採用するポイント
- P.7 社会保険加入の適用拡大、標準報酬の上限額変更
- P.8 **コラム** 今、話題の固定残業代について



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

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 / 株式会社高橋給与計算センター
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いた方、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。

企業に広がる有期契約労働者の「無期転換」の動き

News

再来年4月から本格適用

2013年4月に施行された、有期契約の労働者でも、契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合に無期契約への転換を求める権利が与えられる労働契約法18条のいわゆる「5年ルール」の規定が、再来年の2018年4月から順次適用になります。

有期契約が更新されない「雇止め」の不安を解消し、安定して働けるようにするのが目的とされています。

「無期契約」に変える企業が増加

ここ最近、パート社員や契約社員などの「有期契約」で働く人を「無期契約」に変える企業が増えているようです。背景には「人手不足の中で人材を安定的に確保したい」という考えがあるようです。

労働政策研究・研修機構の調査（2015年7～9月）によると、法改正に対応し何らかの方法で「無期にしていく」と回答した企業は6割を超えました。

厚生労働省では、ホームページ上で導入企業の実例（現時点で9社）を紹介しています。

当初の懸念はあたらず？

法改正時に心配されていたのは、企業が無期転換を避けるために5年より前に「雇止め」にしたり、強引に5年以内の契約上限を設けたりするという動きでした。しかし、今のところそうした動きは少ないようです。

企業側も、無期にするメリットとして「長期勤続が期待できる」「要員を安定的に確保できる」という理由を挙げた割合が増えているようです。

景気の回復基調のなか、人手不足により人材を囲い込むメリットがあると考える企業が増えています。

経団連も検討を後押し

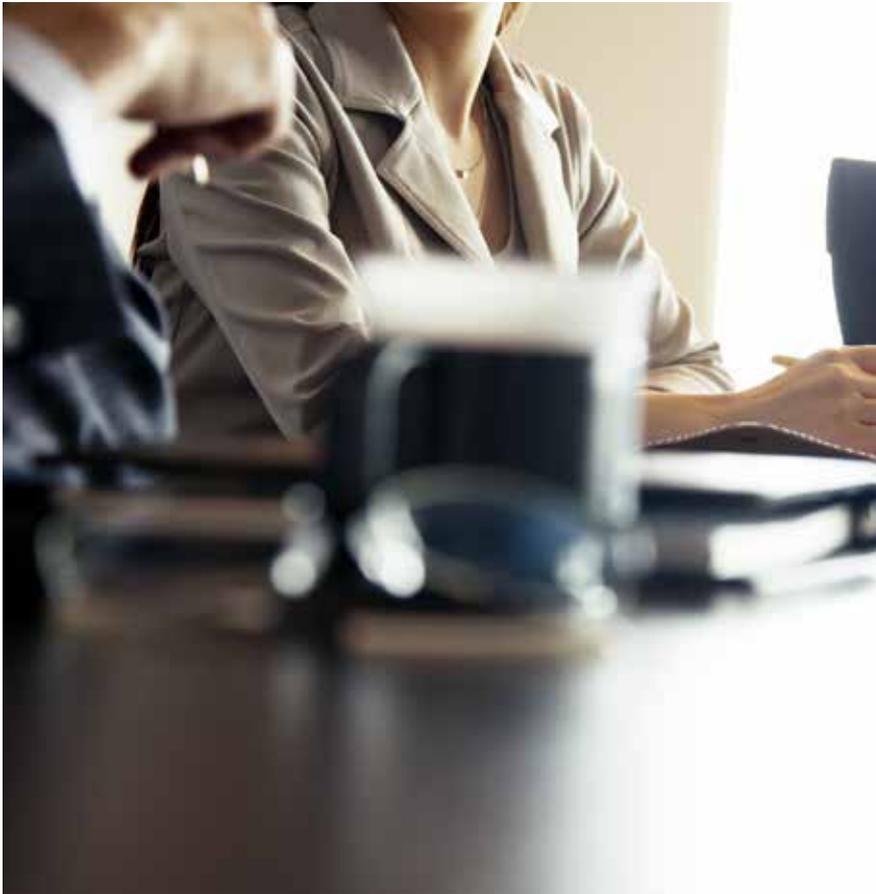
経団連は、今後は人材獲得が困難になるとして、「無期転換の仕組みを整備することは労働者への大きなアピールとなり、前向きに検討すべきだ」としています。

ただ、企業は無期転換しても賃金を変える必要はありません。労働政策研究・研修機構の調査でも4分の1程度の企業が「対応方針は未定・わからない」と答えています。



監督対象事業場の23.7%で労働時間が「過労死基準」超え！

News



場の23.7%にも上ります。

過酷な長時間労働の実態が浮彫りとなったと言えます。

過重労働をなくすために

同省は、「今後も、月100時間を超える残業が行われている事業場などに対する監督指導の徹底をはじめ、過重労働の解消に向けた取組みを積極的に行っていく」としています。

過重労働の解消を図るためには、企業において仕事量の調整や適切な労働時間管理、健康障害防止対策などの取組みを進めることが重要です。

改めて自社の状況を確認するとともに、多数公表されている実務面における過重労働改善取組事例なども参考にし、必要な対策を講じていきましょう。

「過重労働解消キャンペーン」重点監督実施結果

厚生労働省が行った「過重労働解消キャンペーン」(昨年11月実施)の重点監督において、監督指導を実施した5,031事業場のうち、73.9%に当たる3,718事業場で労働基準関係法令違反が認められました(2月23日発表)。

最も多かったのは「違法な時間外労働」で、全体の45.9%に当たる2,311事業場が摘発されています。

過酷な長時間労働の実態が浮彫りに

違法な時間外労働があった事業場において、時間外・休日労働が最長の者の実績を見ると、80時間超100時間以下が396事業場、100時間超150時間以下が646事業場、150時間超200時間以下が115事業場で、200時間を超えている事業場も38事業場ありました。

厚生労働省が過労死のリスクが高まると位置付ける「過労死ライン」を超えている事業場は、今回の対策対象事業



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8回 昇給、賞与における総合評価の決定

半期ごとに行なった成績考課および行動考課の結果をまとめ、半期および年間の総合評価を決定します。具体的な決定方法は以下のとおりです。

1. 半期総合評価の決定方法

① 成績考課、行動考課の点数(各5点満点)を反映度(ウエイト)を加味して50点満点に換算する。

(例) 成績考課 3.2点、行動考課 2.8点、ウエイト成績考課 50%、行動考課 50%の場合
 成績考課 $3.2 \times 5 = 16.0$ 行動考課 $2.8 \times 5 = 14.0$ $16.0 + 14.0 = 30.0$ (点)

② ①の点数をもとに相対考課により総合評価を決定する

人事考課は絶対考課が基本ですが、最終段階の総合評価を決める際には、同等級・同職掌(職種)のグループの中での相対考課となります。①で求めた点数を用いて、平均点との差を基準として、評価区分表によりS～Dを決定します。

評価区分表(例1)

評価	S	A	B	C	D
平均点との差	+6.5以上	+2.5～+6.4	-2.5～+2.4	-6.5～-2.4	-6.6以下

参考として、点数区分の絶対考課により総合評価を決定する方法も記載しておきます。

評価区分表(例2)

評価	S	A	B	C	D
点数	73以上	72～67	66～56	55～48	47以下

この半期評価が、そのまま賞与用の評価となります。

2. 年間総合評価の決定方法

① 上期評価と下期評価を合計する

半期評価の決定の際に求めた50点満点の点数を上期、下期合計し、100点満点の点数にします。

(例) 上期点数 30.0点、下期点数 32.0点の場合
 $30.0 + 32.0 = 62.0$

② ①の点数をもとに相対考課により総合評価を決定する

①で求めた点数を用いて、半期評価の決定方法と同様に、評価区分表によりS～Dを決定します。

この評価が年間総合評価となり、昇給用の評価として使用します。

NEXT

次回は、年間評価スケジュール等についてご説明します。

新連載

「ズバリ！実在賃金」とは!?

「ズバリ！実在賃金」についてご説明させていただきます。

ズバリ！実在賃金の特徴

1. グラフィカルなプロット図

カラーのグラフで、御社の賃金をプロットするので比較が簡単

2. 生の実在者賃金

300人未満の中小企業の給与明細から作成したデータ

3. 管理職と一般社員との比較が可能

管理職と一般社員を分けてグラフ化しているので、比較ができる

4. 従業員出身役員の賃金相場がわかる

他では手に入らない従業員出身役員の賃金をグラフ化

5. 勤務年数別の賃金がわかる

勤務年数ごとに賃金相場がわかるようになっている

中位数で世間相場の確認

中位数とは、例えば一般男性社員の年齢別のちょうど真ん中の人を基準（世間相場）とすることで、これより高ければ、相場より上、低ければ相場より下と、世間相場との比較をする基準値のことです。

第1・四分位数 $\frac{25}{100}$

中位数 $\frac{50}{100}$

第3・四分位数 $\frac{75}{100}$

「ズバリ！実在賃金」の構成

1. 年収

賃金総額の12倍に過去1年間に支給した賞与を加えた額

2. 賃金総額

通勤手当を除く月次賃金。あらゆる手当（時間外・深夜・休日勤務）を含む

3. 所定内賃金

賃金総額から時間外、深夜休日および通勤手当を除いたもの

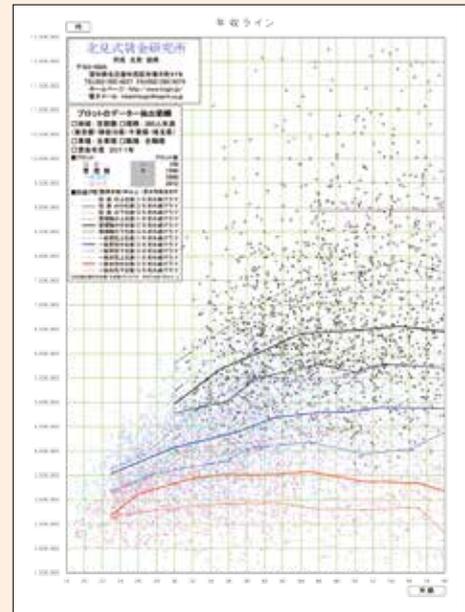
4. 賞与

過去1年間に支払った夏季・冬季賞与、決算賞与、特別賞与の合計

5. その他有益な資料

中途採用者の初任給、幹部の規模別年収、一般男性の勤務年数別年収、従業員出身の役員の給与、その他中小企業の賃金管理に有益な資料をご提供します。

例：年収ライン



【ズバリ！実在賃金とは】

中小企業（従業員300人未満）の【約1万人】の賃金のデータを集めてプロットしたグラフのことです。これにより、中小企業の賃金の世間相場を明らかにすることができます。

このグラフの上に自社の賃金のデータをプロットすれば、**自社の賃金の水準が世間の中小企業の相場と比べて「高い」のか「安い」のか**ということが、一目瞭然となります。

（※「ズバリ！実在賃金」は北見式賃金研究所の商標登録です）

このグラフをもとにすれば、従業員の方から「給料が安い」と言われても、世間相場の給料と比べながら明確に答えることができます。同封しています『首都圏版「ズバリ！実在賃金」』というチラシにご記入の上、当社までFAX頂きますと、この年収ラインに御社の賃金データを反映させたオリジナルのプロット図を無料で作成致します。お気軽にご連絡ください。

INFO

詳しくは、当事務所(☎042-627-051)までお問い合わせください。

連載 中小企業がパート・アルバイトを採用するポイント

最終回 面接でやってはいけないこと

『面接での“違和感”を見逃してはいけない』

いい加減な面接は、応募者の働く意欲を減退させてしまいます。

たとえば、何か別の仕事をしながらの片手間の面接など、面接に全力投球していない表情や態度は応募者に決して見せてはいけません。

多くの応募者は、複数の企業の中から働く場所を選択します。そこで、企業が「雇ってやる」「使ってやる」という態度をとることはNGであり、逆に「固定客づくり」「自社を選んでもらう努力」を見せることが必要です。「面接官の印象」が、すなわち「会社の印象」になるのです。

以上を踏まえたくうえで、面接において重要なポイントを押さえておきましょう。それは、自社が欲しい人と応募者を照らし合わせて、「あれ？ ちょっと違うかな」という違和感を見逃さないことです。この「ちょっと違うな」を見逃してはいけません。

応募者は「[良い自分]」を見せに来ています。面接官の持つ違和感はミスマッチのサインであり、この違和感は時間の経過とともに大きくなる可能性があります。「プラスの部分が突出している人」より「マイナスがなく、職場に違和感のない人」の方が長続きするのです。

『こんな質問をしてはいけない』

また、面接において質問してはいけない事項も押さえておきましょう。

本人に責任のない事項の把握	本来自由であるべき事項 (思想信条に関わること)の把握	採用選考の方法
<ul style="list-style-type: none"> ◆本籍・出生地に関すること ◆家族に関すること(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など) ◆住宅状況に関すること(間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など) ◆生活環境・家庭環境などに関すること 	<ul style="list-style-type: none"> ◆宗教に関すること ◆支持政党に関すること ◆人生観、生活信条に関すること ◆尊敬する人物に関すること ◆思想に関すること ◆労働組合・学生運動など社会運動に関すること ◆購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること 	<ul style="list-style-type: none"> ◆身元調査などの実施 ◆合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

※厚生労働省「採用のためのチェックポイント」より

最後に

採用の失敗は、会社から「時間」「お金」「社員のやる気」を奪います。採用の失敗を避けるために、「求人票」や「面接」などまずはできるところから改善していく取り組みが必要です。この連載でお伝えしたノウハウを参考に、自社に必要な「人財」を確保するために価値のある採用活動を行っていきましょう。



社会保険加入の適用拡大、標準報酬の上限額変更

◆ 短時間労働者への社会保険適用拡大

平成 28 年 10 月より従業員 501 人以上の事業所を対象に社会保険の適用が拡大されます。以下の 3 つの要件の全てに該当するパート従業員は、社会保険に加入することが義務付けられます。

- ① 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上
- ② 月額賃金が 8.8 万円以上 (年収 106 万円以上)
- ③ 継続して 1 年以上の雇用が見込まれる

以上のうち③に関しては、3 カ月、6 カ月ごとの有期契約の契約更新がありうる場合は加入対象とされ、契約終了が確定している場合のみ適用除外となります。なお、学生は適用除外とされています。(なお、ここでいう従業員 501 人以上とは、法改正前の基準で社会保険の加入対象となる人の数をいい、週 30 時間未満のパートなどは含みません。)

今回の適用拡大は、社会保障・税一体改革の中で、3 党協議による修正を経て、「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」(年金機能強化法) の成立に伴うものです。

厚生労働省では、週 20 ～ 30 時間の短時間労働者約 400 万人のうち、適用拡大対象者数を約 25 万人と試算しており、適用拡大の目的を「被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者に被用者保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における格差を是正する」としています。また、「社会保険制度における、働かない方が有利になるような仕組みを除去することで、特に女性の就業意欲を促進して、今後の人口減少に備える」としています。

雇用者総数に占める女性の割合は 43%、およそ 2400 万人に及びます。しかし、女性の正規雇用者は 25 ～ 29 歳の年齢層がピークで、35 ～ 39 歳の年齢層ではパート・アルバイトが大半を占めます。今回の適用拡大は、この層に含まれる主婦などから社会保険料を徴収することを狙いとしており、同時に事業主負担は約 170 億円増加する見込みです。

今回の対象は大企業が中心となりますが、施行後 3 年以内にさらに適用範囲の拡大を検討することとなっていますので注目しておく必要があります。

◆ 標準報酬月額の上限改定・累計標準賞与額の上限変更

4 月から、健康保険・船員保険の標準報酬月額の上限が変更され、従来の最高等級 (47 級・121 万円・報酬月額 117.5 ～ 123.5 万円) の上に 3 等級が追加されました。

第 48 級	標準報酬月額 127 万円	報酬月額 123.5 ～ 129.5 万円
第 49 級	標準報酬月額 133 万円	報酬月額 129.5 ～ 135.5 万円
第 50 級	標準報酬月額 139 万円	報酬月額 135.5 万円以上

また、年度の累計標準賞与額の上限が 540 万円から 573 万円に引き上げられています。

健康保険の標準報酬月額の上限改定に伴い、改定後の新等級に該当する被保険者がいる事業主に対して、4 月中に管轄の年金事務所から「標準報酬改定通知書」が送付されます。なお、標準報酬月額の上限改定に際し、事業主からの届出は不要です。

今、話題の固定残業代について

Column

◆ 宮崎ハローワークで
未払い残業代

宮崎労働局が3月2日、宮崎ハローワークの職員・非常勤職員198人に超過勤務手当の一部を支払っていなかったことを明らかにしました。

平成26年12月に職員からの「非常勤の超過勤務手当が支払われていない」との指摘を受け、調査した結果、約118万8000円(約618時間分)の不払いが判明。さらに、朝礼のための早朝出勤分も超過勤務とみなし、非常勤、正規職員に約324万円を支払いました。

労働局局長は記者会見の席上、「特に非常勤について、超過勤務を申請してはいけないという誤った風潮があった」とコメントしています。

岐阜市も2月3日、市民課の課長が残業代圧縮のため職員31人分の残業時間を書き換えていたと発表しました。市では未払金総額を確認するとともに、課長の処分を検討しているということです。

◆ 「固定残業代」の問題点

これらは、労働局が指導監督の対象とするサービス残業に該当し、ここ数年社会問題化している固定残業代の問題を含んでいます。

固定残業代とは、一定時間分

の定額の割増賃金を支給し、それ以外の時間外労働に対する賃金を支給しないという仕組みを意味します。月給の中に一定の残業代を組み込むことによって、賃金の時間単価を下げると同時に、残業が発生しても支払いを免れる口実に利用されるケースが大半とされています。

企業側は月給と表示する賃金の中に残業代を紛れ込ませることで高賃金に見せかけ、雇入れられた側は入社後に残業代を含むものだとして初めて認識する。さらに、実際に残業をしてもそれに見合う賃金が支払われないケースも珍しくありません。

以下の4つに該当する場合は、固定残業代が違法と考えられるケースとなります。

- ①固定残業代の金額が明示されていない
- ②固定残業代が何時間分の割増手当なのか明示されていない
- ③一定の残業時間に満たない場合も固定残業代が支払われず、超過した分の残業代が支払われない
- ④最低賃金、法定割増率を下回っている

◆ 就職後の苦情のトップは
「賃金」に関する条件

長時間労働、賃金の未払いが社会問題化しており、特に若年

層を使い捨てするブラック企業の存在が喧伝されています。求人票に記載された労働条件と、求人者から示された、あるいは雇用された際の労働条件が相違し、ハローワークに苦情が寄せられるケースが増加傾向にあります。

苦情のトップが賃金に関するもので、特に固定残業代を含む賃金条件が問題視されています。こうした実情を踏まえ、厚生労働省は対応を強化すると想定されます。

そこで、ハローワークに求人票を提出する際には、基本給を明記し、固定残業〇時間分と明記することが必須となっています。割増賃金の支払い方法は、一賃金計算期間内に発生した時間外・休日・深夜労働の実労働時間を把握し、この時間数に割増賃金の時間単価を乗じることで算出することが原則となります。

時間単価を明確にしたことで、時間当たり賃金の低さが明らかになり、場合によっては採用において不利な立場に置かれる可能性があります。しかし、トラブルを未然に防止し、人材を定着させるためにも明確な労働条件を提示することは、必要不可欠です。今一度、固定残業について見直しをしてみたいかがでしょうか？

Column