



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 会社が社員を採用するときには、労働条件を明示しなければなりません。 「昇給に関する事項」については、書面で明示する必要はない。

○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5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)

5月

人事から経営を支援する

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。

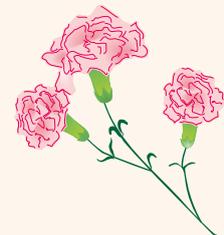
敬具

代表・法人コンサルタント 高橋 邦名



人事労務NEWS (5月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 残業 80 時間で立入り調査へ！ 政府の長時間労働抑制対策
- P.3 **NEWS** 「配偶者手当」はもう古い？見直しを促す報告書まとまる
- 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 **連載** ズバリ！実在賃金とは!?
- P.6 雇用保険法に基づく助成金の支給額等見直し
- P.7 労働基準法の改正案を今国会に提出
有給休暇取得義務化と高度プロフェッショナル制度
- P.8 **コラム** 労働基準監督署が労基法、最低賃金法違反容疑で異例の逮捕



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
TEL:042-627-0521 FAX:042-627-0528

東京本部 東京都中央区日本橋 3-2-14 日本橋 KN ビル 4F
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。

残業80時間で立入り調査へ！ 政府の長時間労働抑制対策

「残業80時間」で立入り調査の対象に

政府は、労働基準監督官による立入り調査について、1カ月の残業時間の基準の引下げ（100時間→80時間）を検討していることを明らかにし、新聞でも大きく報じられました。

長時間労働に歯止めをかけるため指導を強化し、子育て中の女性や高齢者が働きやすい環境を整えることがねらいで、対象者は300万人（2.7倍）に拡大することが予想されています。

なお、法改正による規制強化などは見送る方向のようです。

「過重労働撲滅対策班＝かとく」を省内に設置

また、厚生労働省は違法な長時間労働に対する監督指導を強化するため、4月1日に全国の労働局との調整を行う「過重労働撲滅特別対策班」（かとく）を省内に設けました。

さらに、「過重労働特別監督監理官」を全国47の労働局に1人ずつ配置し、態勢を強化しています。

同省は、労働基準監督官が不足していることから「悪質性、違法性の高い所を優先して監督指導を行う」方針のようです。

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

平成27年4月から12月までに8,530事業場に対して実施した、長時間労働が疑われる事業場（月

100時間超の残業が疑われるもしくは過労死に関する労災請求があった事業場）に対する労働基準監督署による監督指導の実施結果が取りまとめられ、この結果、監督指導を行った8,530事業場のうち、半数を超える4,790事業場で違法な時間外労働が確認されたため、是正・改善に向けた指導が行われました。

なお、このうち実際に月100時間を超える残業が認められた事業場は、2,860事業場（59.7%）でした。

長時間労働のない職場づくりへ

近年、職場では過労死防止や女性の活躍推進に向けた長時間労働の是正、そして柔軟な働き方が求められていますが、小売業など人手不足から長時間労働が常態化している業種は深刻な悩みとなっています。

また、上記のように1カ月の残業時間の基準の引下げが行われることによって、より一層注意して労働時間を適正に管理していかなければなりません。

企業にとっては今後も引き続き、長時間労働を減らすための体制作りや規定の見直しが必須と言えるでしょう。



「配偶者手当」はもう古い？ 見直しを促す報告書まとまる *News*

「103万円の壁、130万円の壁」が就労の妨げに？

「女性活躍推進法」も施行され、女性の就業環境が大きく変わりつつあります。

企業が支給するいわゆる「配偶者手当」（家族手当、扶養手当等名称は様々）も、税制、社会保障制度とともに女性パートタイマー等の就労を抑制しているとの指摘があり、2015年11月26日に決定された「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策－成長と分配の好循環の形成に向けて－」で制度の在り方を検討することが明記されたことを受け、厚生労働省に女性の活躍促進に向けた配偶者手当のあり方に関する検討会が設置されました。

検討会報告書の結論

4月11日に公表された同検討会の報告書では、「社会の実情が大きく変化している中、税制・社会保障制度とともに就業調整の要因になっている」として、「配偶者手当（配偶者の収入要件がある配偶者手当）は配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる」と結論付けており、厚生労働省では、今後、「報告書を踏まえ、労使に対し、女性の活躍の更なる促進に向けた配偶

者手当の在り方の検討を促していく」としています。

「配偶者手当」を支給している企業の割合は？

2014年8月29日に公表された独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査結果によれば、常用労働者に対する手当では、「通勤手当など」（89.8%）、「役付手当など」（66.2%）に次いで「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」（47.0%）が支給されています。

同調査では配偶者手当の支給条件の有無は明らかにされていませんが、2001年に内閣府の行った委託調査によれば、「家族手当」を支給する企業が83.5%、うち61.5%が配偶者の収入を支給条件としており、その78.4%が税制上の配偶

者控除が適用される103万円を基準としているとの結果でした。

まずは自社の賃金制度を確認

上記の検討会報告書では、従業員構成や家族構成の変化を受け、手当をめぐる従業員ニーズも変化していると考えられるとしています。

賃金制度は、従業員のモチベーションにも影響することから、人材確保や生産性の向上といった企業が存続するための重要なファクターとも絡んでいます。

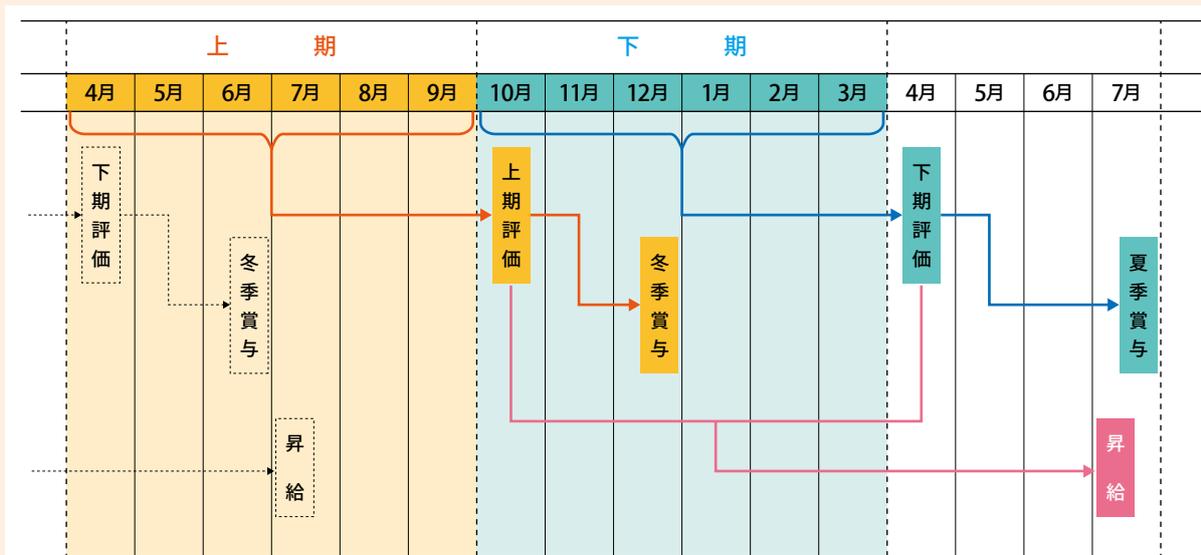
若手や女性に活躍してほしいという企業では、そうした層にとって自社の賃金制度が魅力的な制度と言えるかをチェックしてみてはいかがでしょうか。



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9回 年間評価スケジュールと人事考課作業

これまで説明してきた人事考課制度を基にした年間評価スケジュールは、下記ようになります。(4月～3月を1年度とした場合の例)



《 上 期 》

目標設定(対象期間 4月～9月)

- 4月1～5日 社長による経営計画、部門長による部門計画の発表
- 4月上旬 目標カードの本人記入
- 4月中旬 本人・上司との面談による目標カードの完成

人事考課(対象期間 10月～3月)

- 4月上旬 行動考課+成績考課(本人)の実施
- 4月中～下旬 一次考課者による面談→成績一次評価の決定
- 5月上旬 行動考課(合議考課)および成績二次考課の実施
- 5月中旬 評価審議会による昇給用評価および賞与用評価の決定
- 5月下旬 昇給額決定(7月分より改定)
- 6月上～中旬 フィードバック面談の実施
- 6月下旬 賞与額決定
- 7月〇日 夏季賞与支給

《 下 期 》

目標設定(対象期間 10月～3月)

- 10月上旬 目標カードの本人記入
- 10月中旬 本人・上司との面談による目標カードの完成

人事考課(対象期間 4月～9月)

- 10月上旬 行動考課+成績考課(本人)の実施
- 10月中～下旬 一次考課者による面談→成績一次評価の決定
- 11月上旬 行動考課(合議考課)および成績二次考課の実施
- 11月中旬 評価審議会による賞与用評価の決定
- 11月下旬 賞与額決定
- 12月上～中旬 フィードバック面談の実施
- 12月〇日 冬季賞与支給

評価作業の具体的な内容につきましては、前回までの記事をご参照ください。

NEXT

次回から、目標管理制度について説明します。

連載 「ズバリ！実在賃金」とは!?

第2回 公的統計データの落とし穴

「ズバリ！実在賃金」の最大の特長は、そのデータが**中小企業の賃金の実態を表している点**です。インターネットで検索をしてみますと、賃金に関しては、数多くの統計データが存在します。厚生労働省や東京都産業労働局、商工会議所、経営者協会など各種機関が作成しています。

ただ、中小企業が参考にするうえで必ずしも有用なデータとは言えません。なぜなら、次のような課題が残るためです。

- 1 アンケート記入による自己申告制である
- 2 架空の標準者を前提にしたモデルの賃金である
- 3 所定内賃金と所定外賃金との区別が不明確である



一例として、東京都産業労働局が毎年12月に発表している「中小企業の賃金・退職金事情」について見てみると、モデル賃金を次のように定義しています。

「学校を卒業してすぐに入社した者が普通の能力と成績で勤務した場合に、当該企業の賃金規程及び昇給事情のもとで、通勤手当を除く所定時間内賃金の固定部分が、勤続年数に応じてどのように上昇するかを算出したもの」

一見、問題はなさそうですが、このモデル賃金には、**「管理職」と「一般職」の区別がありません**。そのため、金額が高額になる傾向があり、このモデル賃金を自社の賃金の基準とする場合には注意が必要です。

また、国が公表している賃金統計についても、比較的高額になりがちです。官公庁の中でも人事院が発表している統計については、特に注意が必要です。人事院は国家公務員の賃金を勧告する組織であり、民間の賃金の相場を調べ、それに準拠する形で国家公務員の賃金の引き上げを答申することを役割とするため、常に実態よりも高くなる傾向があります。

このように、公的な賃金統計データは、中小企業の経営者に役立つものとは言えません。そこで**「中小企業の実際の給与相場」を示すものとして「ズバリ！実在賃金」があるのです**。昇給や賞与のことで悩まれている中小企業の社長様は、中小企業の実態である「ズバリ！実在賃金」と自社の賃金とを比較してみたいかがでしょうか？

高橋賃金システム研究所では、貴社の給与が世間相場に比べ「高い」か「低い」かを明確にする賃金診断を無料で行っています。貴社からデータをお預かりした後、約3週間で診断結果をお渡しします。

是非、一度お試しください！（お申込みは同封したご案内チラシをご覧ください）

INFO

詳しくは、当事務所(☎042-627-0521)までお問い合わせください。

雇用保険法に基づく助成金の支給額等見直し

雇用保険法に基づく助成金について、4月1日から支給額等の見直しが行なわれました。

このうち、主な助成金の変更点の一部を紹介します。

(文中の助成金額はいずれも中小企業に対する金額です。)

職場定着支援助成金（個別企業助成コース）

雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入などに対する助成（1制度につき10万円）、制度導入の結果離職率の低下が図られた場合に目標達成助成（60万円）を行うものです。

【昨年度からの主な変更点】

- ・全業種に対象を拡大

- ・介護労働者雇用管理制度助成の創設

介護事業主が「賃金制度整備計画」を提出し、賃金制度を整備した場合に助成（50万円）を行い、さらに離職率の目標を達成した場合最大150万円を助成する

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者を正社員に転換する、教育訓練を実施する、処遇を改善するなどした企業に対し助成をするものです。例えば有期契約社員を正社員に転換した場合、1人あたり60万円が支給されます。

【昨年度からの主な変更点】

- ・助成メニューを、従来の6コースから「正社員化コース」「人材育成コース」「処遇改善コース」の3コースに整理統合

- ・正規雇用等転換コース、多様な正社員コースを正社員化コースとして統合

- ・共通処遇推進制度

健康診断制度の助成に加えて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との共通の賃金テーブルを導入・適用した場合に1事業所当たり60万円を助成

- ・短時間労働者の労働時間延長の助成額を1人につき10万円から20万円に増額

キャリア形成促進助成金

労働者のキャリア形成のため教育訓練を行った企業等に対し、助成する制度です。

【昨年度からの主な変更点】

- ・企業内人材育成推進助成金を廃止し、キャリア形成促進助成金に創設された「制度導入コース」として実施。「制度導入コース」に新たに「教育訓練休暇等制度」、「社内検定制度」を設置。

- ・「自発的職業能力開発訓練」は廃止

- ・「一般企業型訓練」について「セルフ・キャリアドック」制度の導入を要件化。

その他の助成金の変更点については、下記をご参照ください。

<http://search.e-gov.go.jp/servlet/PcmFileDownload?seqNo=0000141492>



QRコードからも
ご確認いただけます。

INFO

詳しくは、当事務所(☎042-627-0521)までお問い合わせください。



有給休暇取得義務化と高度プロフェSSIONAL制度

今国会に、労働基準法の改正案が提出されています。参院選を控えるなか、今国会での成立は難しい情勢ですが、その概要をご案内します。

改正案を大別すると、①長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等と②多様で柔軟な働き方の実現からなります。

I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

1 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、猶予されていた中小企業にも適用する（3年後実施）

2 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

時間外労働に係る労働基準監督署等の助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする

3 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、10 日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。（労働者の時季指定や計画付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）

4 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

II 多様で柔軟な働き方の実現

1 フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1 か月から3 か月に延長する

2 企画業務型裁量労働制の見直し

企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

3 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェSSIONAL制度）の創設

職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも 1000 万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

対象業種として、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等一が挙げられています。

以上のうち、I-③の有給休暇の取得促進については、企業サイドの対応が求められます。

厚生労働省が実施した意識調査によると、およそ 3 分の 2 の労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じています。その理由としては「みんなに迷惑がかかると感じるから」という回答が 73.3% を占めます。

「休みたくても休めない」社員に有給休暇を活用してモチベーション、健康を維持してもらうためにも、有給休暇を取りやすい環境づくりを進める必要があると考えられます。

労働基準監督署が労基法、最低賃金法違反容疑で異例の逮捕

◆ 経営者が異例の逮捕

岐阜労働基準監督署が3月22日、経営者等の異例の逮捕に踏み切りました。中国人技能実習生に賃金を適切に支払わず、労基署の調査も妨害したとして、最低賃金法と労働基準法違反容疑で縫製会社社長と技能実習生受け入れ事務コンサルタントが逮捕されたのです。

逮捕容疑は、2014年12月から15年8月にかけて、中国人技能実習生の女性4人に最低賃金計165万円と時間外手当計310万円を支払わなかった疑いとされています。

「労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う」（労働基準法第102条）と定められている通り、労働基準監督官は司法警察官として、捜索・差押や逮捕、検察官への送致（送検）などの権限を有しています。

◆ なぜ逮捕にいたったのか

今回の逮捕は、異例のケースであり、よほど悪質な事案だったことが想像されます。虚偽の賃金台帳を提出するなど、調査を妨害したことから悪質性が問われたと見られます。

外国人技能実習制度は、開発途上国等の青壮年労働者を一定期間産業界に受け入れ、雇用関係の下、日本の産業・職業上の技能等を習得・習熟してもらうというものです。技能実習とはいえ、雇用関係の下で働くことになるため、日本の労働関係法令が適用されます。

◆ 罰則について

今回のケースでは、最低賃金法、労働基準法違反容疑が問われており、どのような罰則が科せられるのか確認してみましょう。

※**最低賃金法**…最低賃金を払わないのは同法4条1項違反で、罰則は50万円以下の罰金です（同法119条1項）

※**労働基準法**…残業代未払いは同法37条違反で、罰則は6か月以下の懲役または30万円以下の罰金です（同法119条4項）

また、労働基準監督署の調査に対する妨害については、労働基準法、最低賃金法の双方に規定されており、罰則は30万円以下の罰金です。

◆ 未払い残業代の支払が過去最高

労働行政は、法令に違反する企業に対して厳格な措置をとる姿勢をとっています。奇しくもこの逮捕事件と同じ日に、もう1つのニュースが日本経済新聞で報じられました。2014年度のサービス残業に対する是正指導を受け、未払い残業代を支払われた従業員の数が20万人を超え、過去最高を記録したというものです。具体的な事例としては、以下のようなケースが挙げられています。

- ・ 残業代が一定額に決められ超過分が支払われない
- ・ 入力された労働時間とパソコンを起動した時刻が食い違う
- ・ 出勤・退勤時刻の15分未満の時間を切り捨てる

今回の逮捕劇は、正しい情報を提出せずに賃金台帳を改竄するなど、事業そのものが閉鎖的な体制で行われてきたと推察されます。今、時代が求めているのは、社員に対して情報を公開し、納得のいく環境下で最大限の能力を発揮してもらう経営だと思えます。社員とも労基署ともしっかりと向き合うことが不可欠です。

Column