



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 育児休業給付金は「3歳未満の子」を養育するために、育児休業を取得した一般被保険者である
○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28年6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

6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 (6月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 厚生労働省の支援策で「無期転換ルール」対応は進むか？
- P.3 **NEWS** 調査結果にみる「育児と介護のダブルケア」を行う者の就労実態
- 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!? (年収編)
- P.6 中小企業のための助成金活用法 職場定着支援助成金
- P.7 社会保険のしくみ 算定基礎届について
- P.8 **コラム** 長時間労働抑制に向けた監督強化の流れが鮮明に



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。

厚生労働省の支援策で「無期転換ルール」対応は進むか？*News*

平成30年度から本格化

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって企業などが無期労働契約に転換しなければならない「無期転換ルール」は、平成30年度から本格的にスタートします。

厚生労働省は、このルールに関して平成28年度に実施する以下の支援策を4月下旬に発表しました。

- (1) 無期転換制度の導入支援のための「モデル就業規則」の作成
- (2) 無期転換制度や「多様な正社員制度」の導入を検討する企業へのコンサルティングを実施
- (3) 無期転換ルールも含めた「労働契約等解説セミナー」を全国で208回開催
- (4) 無期転換制度や「多様な正社員制度」についてのシンポジウムを開催
- (5) 先進的な取組を行っている企業の事例を厚生労働省のホームページなどで紹介
- (6) 無期転換制度の導入手順などを紹介するハンドブックを作成
- (7) キャリアアップ助成金を拡充
- (8) 都道府県労働局（雇用環境・均等部（室））に専門の相談員を配置

無期転換対応の動きが進むか？

独立行政法人労働政策研究・研修機構が昨年12月に実施した調査によると、労働契約法に基づく「無期転換ルール」について66.1%の企業が「何らかの形で無期契約にしていく」と回答したそうです。

厚生労働省の支援策発表を受けて、企業における無期転換ルール対応の動きが本格化していくことが見込まれます。



業種別のモデル就業規則

なお、上記支援策のうち(1)のモデル就業規則については、「小売業向け」および「飲食業向け」のものはすでに厚生労働省が作成しており、同省ホームページでダウンロードすることができます（「多様な正社員 厚生労働省」で検索）。

それぞれ42ページにわたるもので、「無期転換ルール」のみならず「多様な正社員制度」にも対応するものとして詳細な解説も付いており、小売業および飲食業における就業規則作成の際には大変参考になります。

今後は他の業種についても作成が行われる予定となっています。



調査結果にみる「育児と介護のダブルケア」を行う者の就労実態

ダブルケア世帯の問題

昨今の晩婚化・晩産化等を背景に、育児と親の介護を同時に担う、いわゆる「ダブルケア」世帯の問題が注目されています。特に仕事との両立が難しく、仕事を辞めざるを得なくなるなど、深刻な問題を抱えています。

このたび、内閣府男女共同参画局から「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査報告書」が発表され、ダブルケアを行う者の就労の実態が明らかになりました。

ダブルケアの推計人口、年齢構成

ダブルケアを行う者の人口は約25万人（うち女性は約17万人、男性は約8万人）で、年齢構成としては30歳～40歳代が多く、男女ともに全体の約8割を占めています。

ダブルケアに直面する前後の業務量や労働時間の変化

ダブルケアに直面したことで、「業務量や労働時間を減らした」人は、男性で約2割、女性では約4割で、そのうち離職して無職となった人は男性で2.6%、女性で17.5%となりました。

主な理由として、男性では「介護者を施設に入所させることができなかった（31.4%）」、「勤め先の勤務状況では両立が難しかった（26.3%）」ことが挙げられ、女性では、「家族の支援が得られなかった（27.9%）」、「子育て・介護は自分でやるべき（25.7%）」、「勤め先の勤務状況では両立が難しかった（22.1%）」となっています。

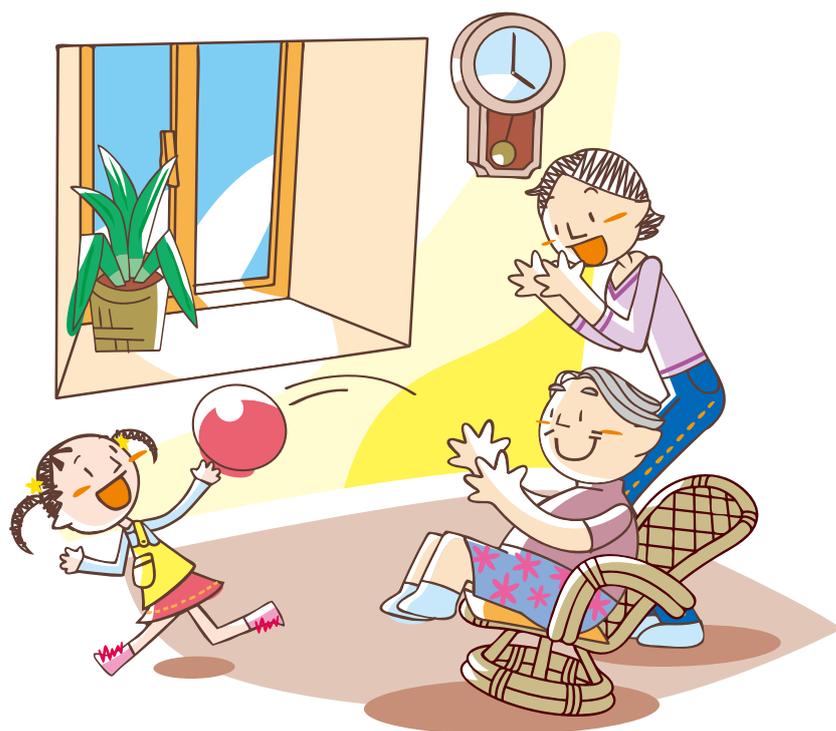
勤め先に望む支援策とは？

勤め先に望む支援策として、男女とも「最も充実してほしい」と回答したのは、「子育てのために一定期間休める仕組み」が一番多く、次いで「特にない」となりました。

男性より女性で望む声が多かった

ものとしては、(1)「休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備」（男女差5.1ポイント）、(2)「制度を利用する際の上司や同僚の理解」（同2.4ポイント）、(3)「テレワークや在宅勤務等の導入」（同2.4ポイント）、(4)「柔軟な労働時間制（フレックスタイム制等）」（同1.8ポイント）です。

女性より男性で望む声が多かったものとしては、(1)「残業をなくす／減らす仕組み」（男女差3.7ポイント）、(2)「介護のために一定期間休める仕組み」（同2.2ポイント）、(3)「介護サービスに関する情報提供」（同2.1ポイント）、(4)「介護のために一日単位で休める仕組み」（同1.3ポイント）、(5)「所定労働日数を短くする仕組み」（同1.3ポイント）となりました。

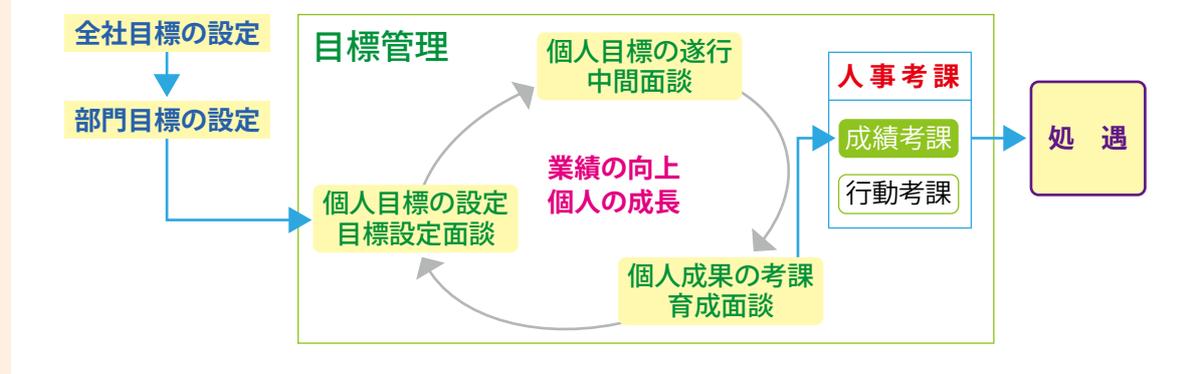


連載 会社の業績アップにつながる人事考課制度(評価制度)をつくる

第10回 目標管理制度編

今回から、目標管理制度について説明します。目標管理制度とは、会社が求める仕事の成果を個人に主体的に追求させることによって、社員のやる気を高め、効率よく大きな成果を実現することを狙ったマネジメント手法です。目標を設定してその達成度で貢献度が評価できるので、人事考課の成績考課に広く利用されています。

目標管理制度の概略図



目標管理制度の目的とは

1 組織目標と個人目標の統合

目標管理制度では、上司が組織目標や部下に対する期待などを伝えた後、本人に目標の具体案を作成・提出させ、それを基に話し合って業務を通じてもたらすべき成果（目標）を明確にしていきます。目標管理制度には、事業計画からブレイクダウンさせた組織目標と個人目標を統合する機能があります。

2 成果の最大化

目標の設定に主体的に関わり、自己の裁量で業務を遂行できるため、上司からの指示で行う場合に比べ、仕事に対する取組み意欲が大きくなり、結果としてより大きな成果がもたらされることが期待できます。

また、目標設定の際に「ゴールまでの道のりの中で障害となるものは何か」「その障害を除去するにはどうすればよいか」についてじっくり検討する機会があり、必要な対策をあらかじめ準備することができ、結果としてより大きな成果につながることを期待できます。

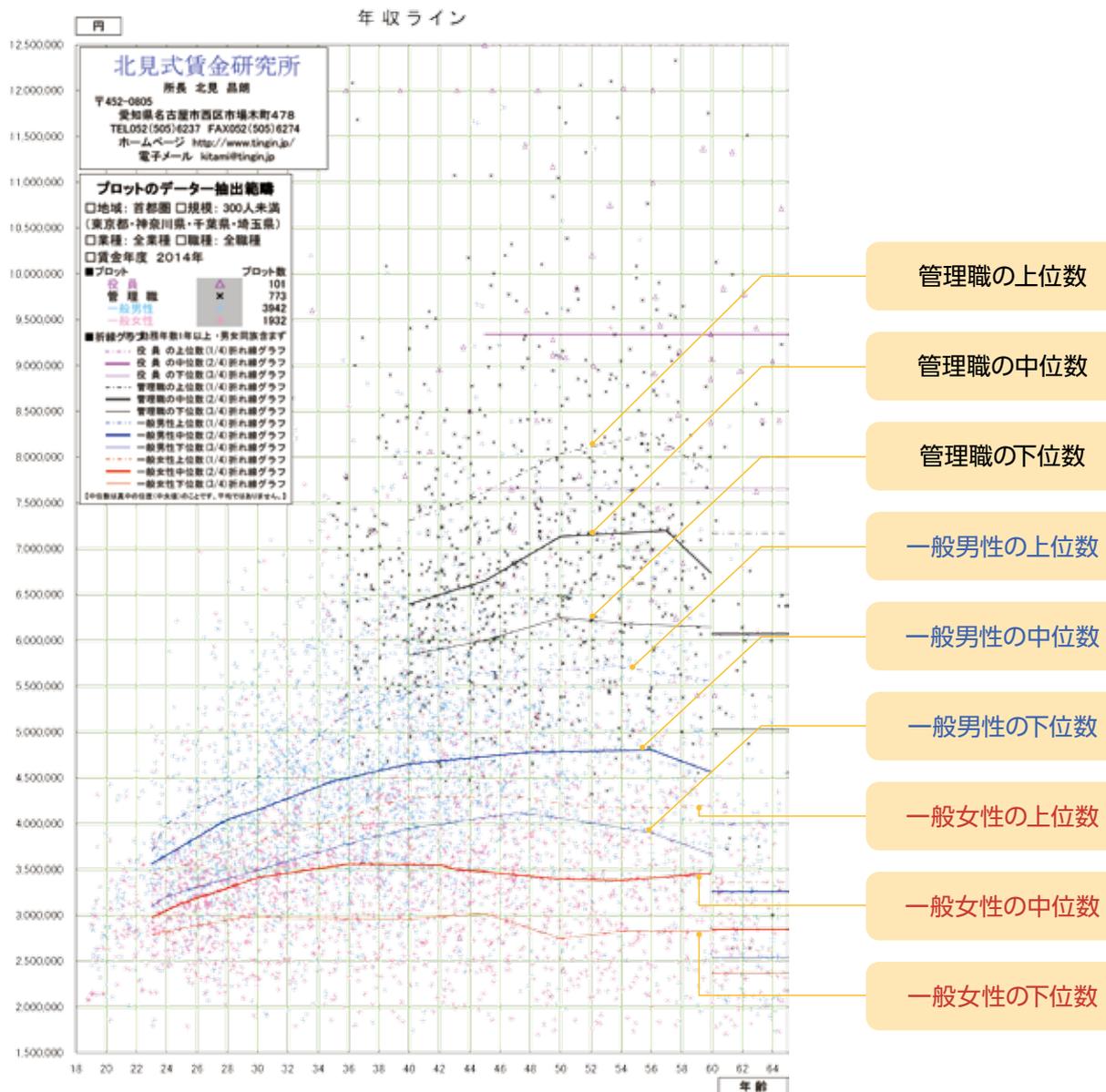
3 組織の活性化・労働意欲の向上

目標管理制度では、上司と部下の積極的な対話を通じて、日常の会話では得られない部下の希望や潜在的な能力を把握することで相互認識・相互理解を深め、職場の活性化を目指します。

面談を受ける側にとって、日ごろ上司には話にくい意見や希望についても聞いてもらえるので、信頼関係の醸成につながります。さらに、面談を通じて担当業務のやるべき内容が明確になり、仕事に対する責任感や向上意欲も生まれることとなります。

連載 「ズバリ！実在賃金」とは!?

第3回 ズバリ！実在賃金 活用法(年収編)



年収ラインに示された一般男性の中位数は 470 万円程度で頭打ちになり、実質的に 40 代後半以降は昇給していないことがわかります。子供 2 人を大学へ出すためには夫婦で 700 万円の年収が必要と言われており、共働きが避けられない状況がわかります。

経営者の目線から見てみると、社員への評価を行う際に、年収ラインを見せて世間相場と比較することにより、賃金の決定に説得力が生まれます。目標管理をきちんと行い、付加価値貢献のテーマを持たせていくという繰り返しが人材育成の基本的なサイクルとなります。

「ズバリ！実在賃金」はこうしたサイクルを目指す上で、非常に価値的なツールなのです。

中小企業のための助成金活用法 職場定着支援助成金

今回は、**職場定着支援助成金**を紹介します。この助成金は、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**）の導入などを通じて従業員の離職率低下に取り組む事業主に対して助成するものです。雇用管理改善を推進し、人材の定着・確保、魅力のある職場の創出を目的とします。

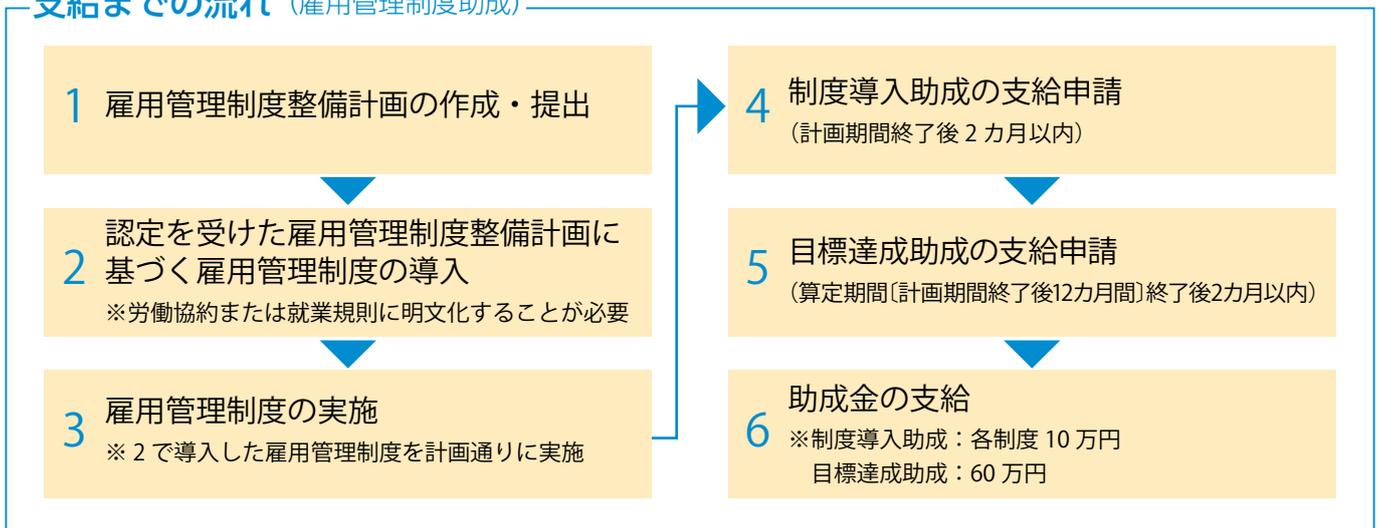
今年4月より、以下の2点が変更されました。

- 1 重点分野関連事業主以外の事業主も助成の対象とされた（**すべての業種が対象**）
- 2 介護労働者雇用管理制度助成金が創設された

雇用管理制度助成は、事業主が新たに雇用管理制度の導入・実施を行った場合に**制度導入助成（1制度につき10万円）**を、雇用管理制度の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に**目標達成助成（60万円）**を支給します。

雇用管理制度助成は、以下の流れとなります。

支給までの流れ（雇用管理制度助成）



なお、介護事業主の場合は、介護福祉機器の導入、介護労働者の職場への定着の促進に資する賃金制度の整備（職務、職責、職能、資格、勤続年数等に応じて階層的に定めるものの整備）などを通じて、介護労働者の離職率の低下に取り組んだ場合も助成の対象となります。

●介護福祉機器等助成

介護事業主が、介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに介護福祉機器を導入し、適切な運用を行うことにより、労働環境の改善がみられた場合に、介護福祉機器の導入費用の2分の1（上限300万円）を支給

●介護労働者雇用管理制度助成

介護事業主が、賃金制度の整備を行った場合に制度整備助成（50万円）を支給。賃金制度の適切な運用を経て、介護労働者の離職率に関する目標を達成した場合、計画終了1年経過後に目標達成助成（第1回:60万円）を、計画期間終了3年経過後に目標達成助成（第2回:90万円）を支給

INFO

詳しくは、当事務所(☎042-627-0521)までお問い合わせください。

社会保険のしくみ 算定基礎届について

算定基礎届とは

健康保険、厚生年金の保険料は標準報酬月額（被保険者が受ける報酬をいくつかの等級に区分したもの）に保険料率を乗じて計算されます。

被保険者が実際に受ける報酬と標準報酬月額との間に大きな差が生じないように、事業主は7月1日現在で使用しているすべての被保険者に4～6月に支払った賃金を「算定基礎届」によって届け出ます。

厚生労働大臣は、この届出内容に基づいて、毎年1回標準報酬月額を決定します。これを定時決定といい、定時決定で決定された標準報酬月額は、9月から翌年8月までの各月に適用され、毎月の保険料や将来受け取る年金額の計算の基礎とされます。

算定基礎届の提出の対象となるのは、7月1日現在のすべての被保険者ですが、以下のいずれかに該当する人は算定基礎届の提出は不要です。

- ① 6月1日以降に資格取得した人
- ② 6月30日以前に退職した人
- ③ 7月改定の月額変更届を提出する人



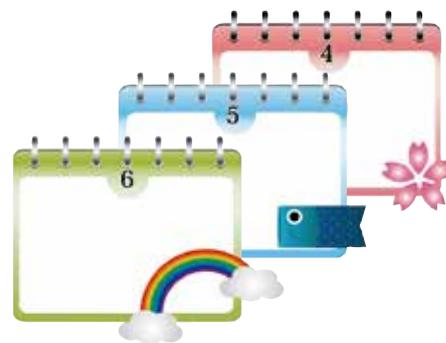
標準報酬月額の決定方法

毎年、7月1日現在で使用される全被保険者について、4、5、6月に受けた報酬（支払基礎日数17日未満の月は除く）の総額を対象月数で除して得た額を報酬月額として標準報酬月額を決定します。

$$\text{報酬総額（4月＋5月＋6月）} \div 3 = \text{報酬月額}$$

※6月1日から7月1日までに被保険者の資格を取得した人は、「資格取得時の決定」により翌年8月までの標準報酬月額が決定されるため、定時決定の対象外となります

※7月から9月までのいずれかの月から標準報酬月額が改定（随時改定または育児休業等修了時の改定）される被保険者は、定時決定の対象外となります



なお、短時間就労者（パート、アルバイト、契約社員、準社員、嘱託社員等の名称を問わず、正社員より短時間の労働条件で勤務する人）の定時決定は、次の方法により行われます。

- ① 4、5、6月の3カ月間のうち、支払基礎日数が17日以上の方が1カ月以上ある場合
→ 該当月の報酬総額の平均を報酬月額として標準報酬月額を決定
- ② 4、5、6月の3カ月間のうち、支払基礎日数がいずれも17日未満の場合
→ 3カ月のうち支払基礎日数が15日以上17日未満の月の報酬総額の平均を報酬月額として標準報酬月額を決定
- ③ 4、5、6月の3カ月間のうち、支払基礎日数がいずれも15日未満の場合
→ 従前の標準報酬月額にて引き続き定時決定

長時間労働抑制に向けた監督強化の流れが鮮明に *Column*

◆ 長時間労働抑制への体制強化が進展

長時間労働の抑制に向けた政府の姿勢が鮮明になってきました。長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止を重点事項としたもので、安倍政権が標榜する「1億総活躍プラン」に沿った動きといえます。

◆ 100時間超から月80時間超に引き下げ

5月号でお伝えした通り、政府は、労働基準監督署の監督指導対象となる事業場について、時間外労働を月100時間超から月80時間超に引き下げる方針を明らかにしています。その背景には、長時間労働が常態化している事業場で、過労死などに伴う労災請求件数が高止まりしている実態があります。東京労働局では平成26年度の同労働局内における脳・心臓疾患事案の労災請求件数は107件と高止まり傾向にあり、精神障害事案は253件と過去最高を更新しています。

◆ 適切な36協定書の作成を

長時間労働を可能とする36協定を締結している事業場などに対しては、適切な労働時間管理を行うよう、労働基準監督署による窓口指導を徹底し、長時間労働者に対する面接指導の実施など、健康管理への配慮も求める方針です。

◆ “カトク”による捜査

過重労働が同一企業の複数の視点で行われ、対象労働者が多いなど重大・悪質な事案については、昨年4月厚生労働省に設置した過重労働撲滅特別

対策班（カトク）が捜査し、司法処分を実施します。さらに今年度からは、労働局監督課内に配置した過重労働特別監督管理官が、長時間労働に関する監督指導の企画・実施などを専門的に担当します。

◆ 「下請けいじめ」防止・通報制度導入へ

また、長時間労働の是正に向け、下請け企業が親事業者から過酷な勤務を強いられる「下請けいじめ」を防ぐため、厚生労働省は年内にも中小企業庁や公正取引委員会への通報制度をスタートする方針です。

◆ 実名公表・罰金も

労働基準監督署の調査で長時間労働が確認され、その理由として親事業者からの極端に短い納期での発注や不当に低い金額での発注などが疑われる場合中小企業庁や公取に通報します。通報を受けた中小企業庁、公取は親事業者に指導を行い、事態が改善しない場合は実名公表に踏み切り、罰金を科すケースも想定されます。これは中小企業の労働環境の改善を促す狙いがあります。

◆ サイバーコントロールによる監視

厚生労働省はインターネット上の求人情報、口コミサイト、SNSなどを監視するサイバーコントロールも強化しています。ブラック企業の疑いのある企業を監視員が精査し、所轄の労働基準監督署に情報提供するなど、監視体制をより強化していく姿勢を打ち出しています。