



ゆうメール

### 人事・労務 Quiz

Q 基本給だけではなく、支給されている手当については、全て割増賃金の計算に入れないといけない。  
○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7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)

7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 (7月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** トラブルの多い「求人票への虚偽記載」で懲役刑を検討
- P.3 **NEWS** 「改正確定拠出年金法」成立！ 加入対象者が大幅に拡大
- 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!? (賃金総額編)
- P.6 中小企業のための助成金活用法 介護支援取組助成金
- P.7 障害者雇用促進へ雇用納付金制度の適用拡大
- P.8 **コラム** N運輸事件で問われた定年再雇用の合理的条件



新着

セミナー  
情報

これで準備はバッチリ！ 八王子商工会議所・中小企業相談所セミナー  
「ストレスチェック導入支援セミナー」開催！

詳しくは、同封の  
セミナー申込書をご  
覧ください。

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 / 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。

## トラブルの多い「求人票への虚偽記載」で懲役刑を検討 *News*

### 法改正へ向けて 秋以降に本格議論

厚生労働省の有識者検討会が、ハローワークや民間の職業紹介事業者に、労働条件を偽って求人を出した企業とその幹部に対する罰則を設けるべきとする報告書をまとめました。

この罰則には懲役刑も含むものとされており、また、これまで規制のなかった求人情報提供事業者（求人雑誌等）についても、労働条件の明示義務等のルールを定めることが必要だとされています。

現在、企業が自社のホームページ等で虚偽の労働条件を掲載し、直接採用した場合には罰則（6月以下の懲役または30万円以下の罰金）の適用がありますが、ハローワーク等に虚偽の求人を出しても罰則はありません（ただし、是正

指導が行われることはあります）。

今秋以降の労働政策審議会で議論され、職業安定法の改正が行われるようですので、注目しておきましょう。

### トラブルは増加傾向にある

厚生労働省のまとめによると、ハローワークの求人票に関する苦情・相談は、平成27年度は1万937件と、前年度よりは10%ほど減少しましたが、調査が始まった平成24年度の調査開始からみると増加傾向にあり、内容としては「賃金」「就業時間」「職種・仕事内容」をめぐるトラブルが多くなっています。

また、「求人票の内容が実際の労働条件と異なる」ことを要因とした相談等は、3,926件（36%）あ

り、次いで「求人者の説明不足」が2,540件（23%）で、これらで約6割を占めています。

中には、こうしたトラブルが訴訟に発展するケースもあるようです。

### 求人申込書の 記載にあたっての注意点

求人票やハローワークのインターネットサイトに掲載される情報のもととなる「求人申込書」の記載については、別の注意点もあります。一般的な書き方については冊子でまとめられていますが、これとは別にこのほど「固定残業代の表示」に関するパンフレットが公表されました。

求人申込書の賃金欄について、固定残業代制を採用する場合は「固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法」、「固定残業代を除外した基本給の額」、「固定残業時間を超える時間外労働」、「休日労働および深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと」などを明示することが必要であり、基本給には固定残業代などの各種手当は含めない等の留意点が記載されています。

意図せずにブラック企業とのレッテルを貼られることのないよう求人情報の記載には注意が必要です。



## 「改正確定拠出年金法」成立！ 加入対象者が大幅に拡大 *News*

### 来年1月から施行へ

確定拠出年金法等の改正案が5月24日に成立しました。

これにより、来年1月から専業主婦を含めたすべての現役世代が実質的に加入できることとなり、新たに加入対象となる公務員や主婦らの取込みに向け、金融機関等の動きも活発化しています。

### 「個人型」の対象が大幅拡大

確定拠出年金には、会社単位で入る「企業型」と個人で入る「個人型」があります。

今回の改正により加入対象が広がるのは「個人型」です。これまでは自営業者や企業年金がない会社の社員らが対象でしたが、主婦や公務員が加わるほか、すでに企業年金に入っている会社員も併用して使えるようになります。

これにより、これまで約4,000万人に限られていた加入対象者は約6,700万人に拡大し、低所得で国民年金の保険料が免除される人たちを除いてすべての成人が加入できるようになります。

### 税制上のメリット

確定拠出年金では運用益が非課

税となるほか、掛け金の全額が課税対象の所得から差し引かれるため、そのぶん所得税や住民税も安くなります。

今回の改正により、主婦と公務員だけでも最大400万人が個人型に入るとみられ、実際の加入者も現在の約500万人から約2倍に膨らむと言われています。

### 企業型の加入者に最大の恩恵

また、掛け金は多いほど有利になるので、今回の改正で最もメリットが大きいのは「すでに企業型を利用している人」と言われています。

所得税を納めていない主婦等の恩恵は運用益が非課税になるだけです

が、企業型の加入者は個人型を上乗せして掛け金を増やせば、一段の節税効果も期待できるからです。

### 「自助努力」 「リスク把握」も必要

一方、確定拠出年金は公的年金とは違い、加入の判断や運用する掛け金の額、運用商品を個人が判断し、運用次第で将来の年金額が変わります。運用成績が悪ければ受け取れる年金が掛け金の総額を下回るリスクもあり、加入者自身が知識をもって自助努力を行う必要があります。

また、運用資金に余裕がある人と運用資金を準備できない低所得者との年金格差が広がる可能性も指摘されており、今後の課題と言えます。

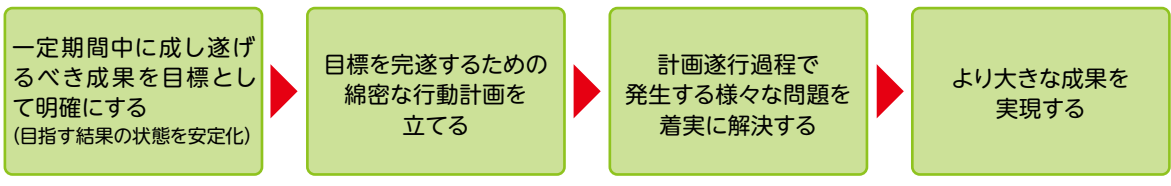


**連載** 会社の業績アップにつながる人事考課制度(評価制度)をつくる

**第11回** 目標管理制度編 目標管理の展開構造

目標管理は、目標設定から成果を出すゴールまで、一連の展開の中に、より大きな成果をもたらしてくれる図のような仕組みが組み込まれています。

**目標管理**



目標を明確に設定することで、行動計画を立てることができます。計画遂行過程で計画と実績にギャップが生じた場合は、そのギャップを埋めるための施策を実行することになります。計画を立てるからこそ、ギャップが見えてくるのです。目標を設定することなく、無計画に成り行きで仕事を進めると比べて、成果に大きな違いが出るのは当然だといえます。

目標管理は、次のようなPDCAサイクルを回していきます。

P (プラン)	: 目標設定 (目標カードの作成)
D (ドゥ)	: 目標の遂行
C (チェック)	: 結果の修正
A (アクション)	: 問題点の是正

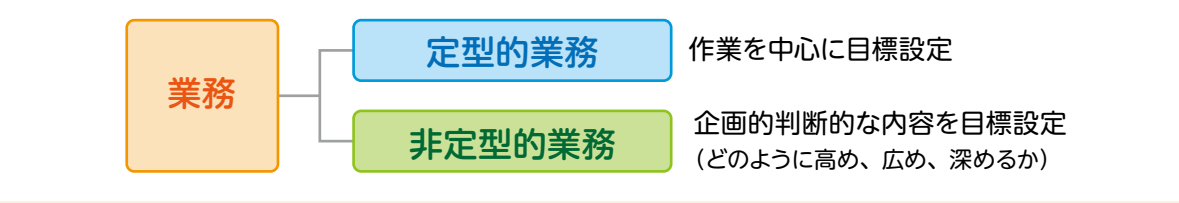


PDCAを回すためには、上司と部下の面談が重要となります。(詳しくは、次回以降お伝えします。)

**目標設定の方法**

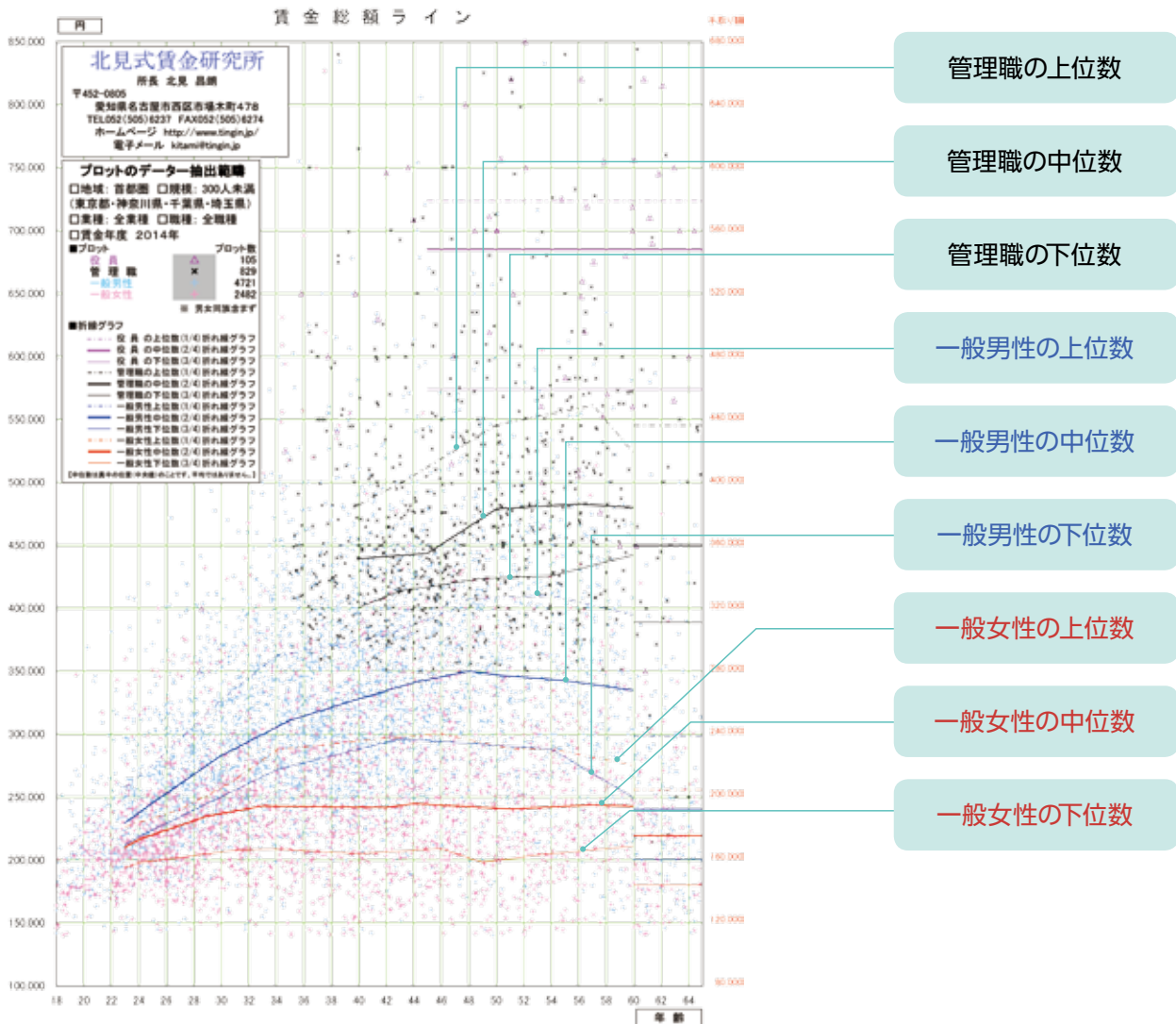
目標は、主に「経営方針・事業計画」「職務」「等級」「本人の意志」の4つの要素に基づいて設定されます。目標の内容が抽象的な場合、あいまいな表現だった場合は、本人と上司の解釈が異なってしまい、評価がばらつく原因となります。そこで、目標はできるだけ具体的に設定する必要があります。一定期間に一人一人に与えられた業務の総称を職務といいます。それに対して、業務の種類は多種多様ですが、内容によって図のように2つに区分されます。

**業務の種類**



連載 「ズバリ！実在賃金」とは!?

第4回 ズバリ！実在賃金 活用法(賃金総額編)



賃金総額は、残業代込みの年収から交通費のみ除外したものです。社員の立場から見ると生活給としての色合いが濃いデータで、右側に記載している目盛りは社会保険料、税金等を差し引いた2割減の金額で『手取り額』として示しています。

このプロット図を使って、どのように昇給を考えていくのか、一緒に考えてみましょう！

仮に30歳の中途採用社員(一般男性)を想定した場合、初任給が残業代込みで月収25万円だとしましょう。これは一般男性下位数に該当します。この方が、B評価であれば中位数のグラフへ推移し、34歳で30万円強となります。さらにそのままB評価であれば40歳で約34万円が目安となります。S、A評価をとれるような優秀な人財であれば、上位数のグラフへ移行して考えても良いです。

このように、賃金総額ラインは、社員に対して自らの賃金の上がり方に関する羅針盤を示し、会社としてどのくらいの賃金を払えるかを検討する場合に活用することができます。

## 中小企業のための助成金活用法 介護支援取組助成金

今回は、平成 28 年度に新設された**介護支援取組助成金**を紹介します。

### ●支給要件

介護支援取組助成金は、仕事と介護の両立支援の推進のため、労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主を対象に支給されます。

仕事と介護の両立に関する取組とは、厚生労働省が作成する「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく、以下の①～③の取組をいい、これらのすべてを行っている事業主を支給対象とします。

- ① 労働者の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケートの実施）
- ② 介護に直面する前の労働者への支援（社内研修の実施、リーフレットの配布）
- ③ 介護に直面した労働者への支援（相談窓口の設置及び周知）



### ●支給額

支給額は1事業主当たり60万円。

1事業主について1回限り支給されます。

### ●支給申請

支給を申請しようとする事業主は、支給要件①～③のすべての取組を完了した日の翌日から2カ月以内に「両立支援等助成金（介護支援取組支援助成金）支給申請書」に必要書類（介護休業関係制度を規定した就業規則、取組内容を証明する書類等）を添付の上、申請事業主の人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所（本社等）の管轄労働局長に提出します。

平成 28 年 6 月 24 日より、支給要件の見直しが行われ、上記①～③の取組に加えて、以下の取組の実施が求められることになりました。

#### 介護関係制度の設計・見直し

育児・介護休業法に定める介護関係制度について、法律を上回る制度を導入すること

#### 働き方改革

- ・年次有給休暇の取得促進
- ・時間外労働時間の削減

## 障害者雇用促進へ雇用納付金制度の適用拡大

### 障害者雇用率制度とは

障害者雇用の安定化、処遇の改善に向けた動きが活発化しています。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、「**障害者雇用率制度**」が設けられており、事業主は「常時雇用している労働者数」の2.0%以上（平成25年度より1.8%から引き上げ）の障害者の雇用を義務付けられています。

つまり、従業員50人以上の事業主は、障害者（身体障害者、知的障害者）の雇用義務があり、同時に以下の義務があります。

- 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告する
- 障害者雇用推進者を選任するよう努める

### 障害者雇用納付金制度の適用企業拡大

「障害者雇用率制度」の義務を果たしている企業とそうでない企業の間には経済的なアンバランスが生じるため、この経済的負担を調整し、障害者の雇用の促進等を図るため、「**障害者雇用納付金制度**」が設けられています。同制度の改正に伴い、昨年4月から、常時雇用している労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主に納付金制度の適用が拡大されました。

障害者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りません。（今回、適用拡大された労働者数100人超～200人の事業主については、平成32年3月末まで減額特例（月額40,000円）が適用されます）

これに対して、障害雇用率を超えて障害者を雇用している場合は、超えて雇用している障害者数に応じて、申請に基づき1人につき月額27,000円の**障害者雇用調整金**が支給されます。

また、常時雇用している労働者数が100人以下で雇用障害者数が一定数を超える事業主に対し、申請に基づき1人につき月額21,000円の**報奨金**が支給されます。

適用拡大に伴い、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主は、今年4月から前年度の雇用障害者数を基に障害者雇用納付金の申告が必要となります。法定雇用率を達成している場合も申告は必要で、雇用障害者数が法定雇用障害者数を下回っている場合は、申告とともに納付金の納付が必要となります。

障害者の雇用に取り組む事業主を対象に各種助成金も設けられています。障害者をハローワーク等の紹介を通して雇用した企業に120万円（中小企業の場合、重度障害者等は240万円）が支給される「特定求職者雇用開発助成金」などが設けられています。



## N運輸事件で問われた定年再雇用の合理的条件 *Column*

### ◆ 会社に賃金差額の支払いを命じる判決(N運輸事件)

新聞報道等ですでにご存じの方も多いと思いますが、5月13日に東京地裁から「定年後再雇用と処遇(賃金)」についてこれまでの“常識”を覆す判決が出ました。

判決の趣旨は「定年後に嘱託社員として再雇用された3人の労働者(トラックドライバー)の職務内容が定年前と変わらないにもかかわらず、会社(運送会社)が賃金を約3割引き下げたことは違法(労働契約法20条違反)である」というもので、会社には賃金の差額の支払いなどが命じられました。

### ◆ 労働契約法20条に違反

定年後再雇用社員についても正社員時と同じ手当・賞与を支払う必要があるという内容です。つまり、定年後の再雇用であっても業務が同じままであれば違法だということです。

この事件では、原告らは定年後再雇用後も定年前と同一業務を行っているにもかかわらず、定年後再雇用契約においては、能率給、精動手当、

職務給、住宅手当、家族手当、約付手当、超勤手当、賞与(労働組合との労働協約により毎年年間基本給5カ月分を支払うことが決められていた)が支払われず、総額で定年時の2~3割減となりました。

こうした点が、労働契約法20条に違反しているとして争われました。

### ◆ 労働契約法20条とは…?

労働契約法20条は、期間雇用社員と無期雇用社員(正社員が一般的)の労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該業務の内容及び配置の変更の範囲その他の条件を考慮して、不合理と認められるものであってはならない旨定められています。

この判決は、正社員と再雇用社員の「労働者の業務の内容及び配置の変更の範囲」を比較し「不合理」であるかどうかを判断して導き出されたものです。

### ◆ 今後の動向に注目

多くの企業で、定年を迎え

た社員を大幅に給与を引き下げて再雇用する仕組みが定着しています。こうした中で、「定年後再雇用では、賃金が下がっても仕方がない」という常識化しつつあった考えを根底から覆す内容となったといえます。

この事件では、第一審判決に対し被告側が控訴しており、今後の上級審での裁判の行方を注視する必要があります。

### ◆ 定年後の再雇用の在り方について

今後、同種の訴訟、交渉が増えてくる可能性は否定できません。会社に対して「なぜ同じ仕事なのに賃金が違うのか?」という質問が投げかけられることも想定されます。

さらに、政府は同一労働同一賃金を推進する構えであり、会社が正社員の何に(職務、技能、成果、転勤への負担、年齢等)対して、賃金を支払っているのかについて、今後説明を求められる機会が増えると考えられ、よりコンセンサスを得やすい再雇用のあり方が求められると考えられます。

*Column*