



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 休日労働（法定休日）と深夜労働を合わせた割増賃金率は5割以上である？
○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 / 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

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 **NEWS** 雇用均等基本調査にみる「女性管理職」登用の実態
- P.3 **NEWS** 「介護休業」取得の判断基準を緩和へ
- 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!? (実質編)
- P.6 中小企業のための助成金活用法 出生時両立支援助成金
- P.7 パートへの社会保険適用拡大が10月からスタート
- P.8 **コラム** 歓送迎会後の死亡事故の労災認定について



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・人財育成

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。

雇用均等基本調査にみる「女性管理職」登用の実態

News

厚労省が実施する 「雇用均等基本調査」

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に、厚生労働省が実施しています。

平成 27 年度の調査では、全国の企業と事業所を対象に「管理職に占める女性の割合」や「育児休業制度の利用状況」などについて、昨年 10 月 1 日現在の状況がまとめられています。

ここでは「女性管理職」についてスポットを当ててみます。

企業調査の結果から

(1) 女性管理職を有する企業の割合

課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同）を有する企業の割合は 59.1%（平成 25 年度調査では 51.4%）、係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は 65.9%（同 59.2%）で、役職別にみると、部長相当職は 9.6%（同 9.2%）、課長相当職は 17.4%（同 16.8%）、係長相当職は 20.1%（同 21.5%）となっています。



企業規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど各役職とも女性管理職を有する企業割合が高くなり、5,000 人以上規模では部長相当職が 61.0%（同 63.5%）、課長相当職が 89.7%（同 93.5%）、1,000 ～ 4,999 人規模では部長相当職が 37.5%（同 35.9%）、課長相当職が 67.5%（同 70.6%）との結果になっています。

(2) 管理職に占める女性の割合

課長相当職以上の管理職に占める女性割合は 11.9%（平成 25 年度調査では 9.1%）で、前回調査に比べ 2.8 ポイント上昇しており、係長相当職以上の割合は 12.8%（同 10.8%）で、同じく 2.0 ポイント上昇しています。

役職別にみると、部長相当職では 5.8%（同 4.9%）、課長相当職では 8.4%（同 6.9%）、係長相当職では 14.7%（同 13.8%）といずれも前回調査から上昇しています。

なお、課長相当職以上の女性管理職割合を産業別にみると、「医療・福祉」（46.7%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（28.0%）、「宿泊業・飲食サービス業」（25.1%）の順で高くなっています。

「女性活躍推進法」が施行

女性活躍推進法が施行され、企業は女性が活躍できる職場をどのようにつくっていくのかを考え、具体的な取組みを進めていくことが求められています。

「介護休業」取得の判断基準を緩和へ

News

企業も労働者も悩む 「仕事と介護の両立」問題

介護休業制度は、家族を介護している労働者が最長93日間取得することができ、その間、介護休業給付として休業前賃金の40%相当額を受け取ることができます。

要件を満たす非正規労働者も取得できますが、取得割合は約16%にとどまり、年間約10万人が「介護離職」をしていると言われ、制度が十分に機能していないという問題があります。

介護休業制度をめぐる 法改正

介護離職者には企業の中核を担う40～50歳代の人も多いことから、制度を活用しやすくするための改正案が今年の通常国会で成立し、来年1月1日から施行されることとなりました。

主な改正点は、

- (1) 最大3分割で取得可能（上限93日間）
 - (2) 祖父母や兄弟姉妹のための介護休業の同居要件廃止
 - (3) 介護休業給付金の支給率を67%にアップ
- です。

取得できる基準の緩和で より取得しやすく

上記改正法の施行に合わせて、厚生労働省は、介護休業の取得基準を緩和する方針を決めました。現行基準は特別養護老人ホームへの入所が必要かどうか（要介護2～3程度）が目安となっていました。が、介護認定と連携していないためわかりにくいという声もあり、介護休業の利用低迷の一因ともなっていました。

新基準では、要介護2以上なら休業を取得できることが明記され、要介護1以下でも、見守りの必要度に応じて休業が取得できるようになります。

就業規則、育児・介護休業規程の 整備が必要

上記の通り、介護休業制度については来年1月1日から施行される改正法の影響もあり、企業は就業規則や育児・介護休業規程の見直しが必要となります。

また、取得基準の緩和により、取得の可否に関する相談や取得希望者が増えることが予想されますので、情報提供や相談対応ができるようにしておく必要があります。

2016年中の対応が求められる事項ですので、漏れの無い準備を進めましょう。



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13回 目標管理制度編

目標の記載例

前回ご案内した目標の記述形式に沿って作成した目標の記載例は、以下のようになります。

〈目標の記載例（数値目標以外の場合）〉

目標項目	達成基準
経費削減:部署経費を削減するため、下記の5項目を実行する。 ① 部署内の無駄を徹底調査し、問題点をあぶり出す ② 無駄チェックリストを作成する ③ 自身が経費削減を率先実行し、模範を示す ④ 無駄の排除に関して、スタッフに適切な指導をするのはもとより、必要な時には厳しい注意も行う ⑤ 部署経費を5%以上削減する	A: Bに加えて、部署内にコスト意識が定着し、顕著な削減効果(部署経費 15%以上の削減)が得られた。 B: ①～⑤をほぼ完遂した。

望ましい目標の条件

望ましい目標を設定するためには、下記の5つの要件をクリアすることが大切です。

- ① 目標ごとの重要度に基づくウェイトが明確になっている
- ② 内容が明確にイメージできる（期待する成果が具体的に表現されている）
- ③ 目標の数が適正である
- ④ 内容に関して、遂行者が共感できる
- ⑤ 達成できそうだと感じられる

納得性を高める目標設定の3ポイント

納得性を高めるためには、上記の「望ましい目標の条件」以外にも、下記の3点をクリアする必要があります。

- ① 目標（「目標項目」 & 「達成基準」）の記述が、困難度や負荷の内容が第三者にも分かるように的確に表現されている
- ② 目標の遂行によって、どのような価値（開発力のアップ、技術力のアップ、収益アップ、生産性アップ、組織活性化等）がもたらされるかが明確になっている
- ③ 目標のレベルが遂行者の等級にふさわしいものになっている

なお、営業社員など数値目標を設定する場合の記載例は、以下のとおりです。

〈目標の記載例（数値目標）〉

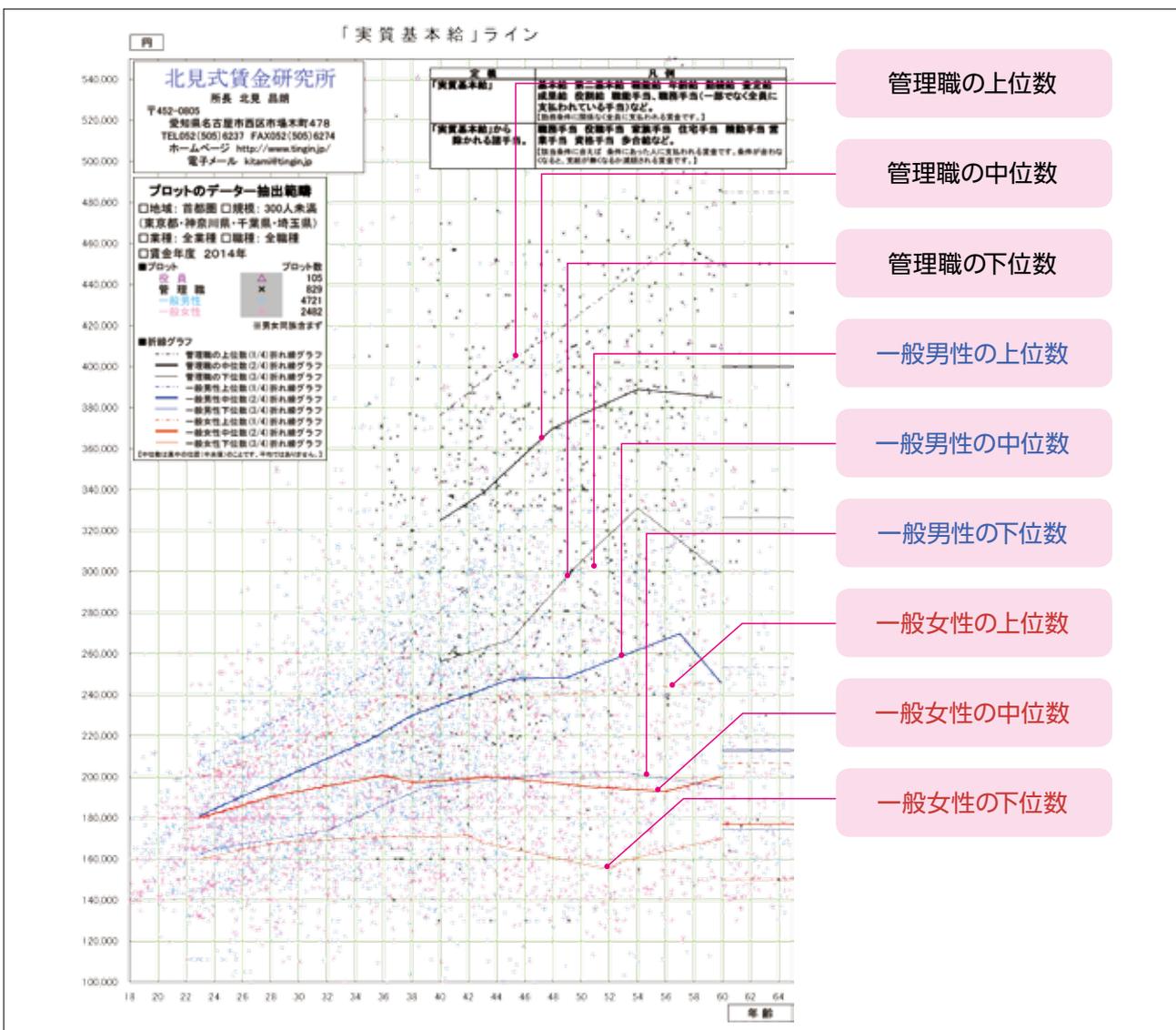
目標項目	達成基準		
～目標の達成(表題):	5.0 : 140%以上	4.7 : 130%以上	4.3 : 120%以上
～目標額 万円	4.0 : 115%以上	3.7 : 110%以上	3.4 : 105%以上
	3.1 : 100%以上	2.7 : 95%以上	2.4 : 90%以上
	2.1 : 85%以上	1.8 : 80%以上	1.5 : 75%以上
	1.1 : 70%以上	0.6 : 70%未満	

通常、達成基準には A および B の基準を記載しますが、数値目標の場合は、記載例のように細かく設定することも可能です（0.6～5.0の数値は評価点数です）。

連載 「ズバリ！実在賃金」とは!?

第6回 実質基本給

- ・「ズバリ！実在賃金」の実質基本給とは、基本給だけではなく、職能給、年齢給など勤務条件に関係なく全員に支払われている賃金を集計したものです。
- ・「ズバリ！実在賃金」で見る、一般男子の実質基本給の中位数は23歳で18万1000円、35歳21万8000円までほぼ同じピッチで上昇しています。この間の年平均昇給額は3100円程度です。
- ・同じく一般男子の中位数は、45歳で24万8000円。基本給の昇給額は一貫して3000円程度であることが読み取れます。
- ・基本給は、退職金の予算を考える際のベースになります。一般男子の場合、通常40年勤務で会社都合退職の場合は退職金約800万円が相場で、800万円を27万円（60歳時の基本給）で割ると29.62となり、約30か月の支給率を基準として考えればいいこととなります。この支給率を基礎に退職金のモデル水準を設定し、退職金規定を作成することができますが、現在は基本給から切り離し、役職や資格等級、評価等を基礎とし、在籍時の「貢献度」を反映したポイント式の退職金制度が主流となっています。



中小企業のための助成金活用法 出生時両立支援助成金

今回は、平成28年度に新設された「出生時両立支援助成金」を紹介します。

「出生時両立支援助成金」は男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのための取り組みを行ない、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に支給される助成金です。

●支給要件

次の①～⑤のすべてに当てはまる必要があります。

- ①支給対象となる男性労働者の育児休業の開始前3年以内に連続14日以上（中小企業は連続5日以上）育児休業を取得した男性労働者がいない。
- ②平成28年4月1日以降、男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために次のような取り組みを行った。
 - ア 男性労働者を対象にした育児休業制度の利用を促進するための資料等の周知
 - イ 管理職による、子が出生した男性労働者への育児休業取得の勧奨
 - ウ 男性労働者の育児休業取得についての管理職向け研修の実施

※支給対象となった男性労働者の育児休業の開始日の前日までに、ア～ウのような取り組みのいずれかを行っていることが必要
- ③雇用保険の被保険者として雇用している男性労働者に、子の出生後8週間以内に開始する、連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業を取得させた。

※平成28年4月2日以降、かつ出生日から8週間後までに開始する育児休業をいう

※同一の子について、育児休業を複数回取得している場合でも、支給対象となるのはいずれか1回のみ
- ④育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定している。
- ⑤次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ている。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知するための措置を講じている。

●支給額

- ① 対象労働者1人目 60万円（中小事業主以外の事業主は30万円）
- ② 対象労働者2人目以降 15万円

●支給申請

- ・申請期限…育児休業の開始日から起算して、連続14日（中小企業は連続5日）を経過する日の翌日から2カ月以内
- ・申請先…申請事業主の本社等の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

INFO

詳しくは、当事務所(☎042-627-0521)までお問い合わせください。

メタボ健診で「正常レベル」の人は2割未満

●「正常レベル」の割合はかなり少ない

健康保険組合連合会（健保連）が2014年度における40歳～74歳（326万4,499人）を対象とした特定健康診査（特定健診）の調査結果を発表し、健康診断の主要4項目（血圧、脂質、血糖、肝機能）がすべて「基準値以内」だった人が全体の約19%しかいなかったことがわかりました。

また、肥満に該当しない人でも、特定保健指導対象や医療機関での受診が必要な人は7割近くいたこともわかりました。



●腹囲・BMIは基準値未満でも油断できない

特定健診は「メタボ健診」とも呼ばれ、2008年度から実施が義務付けられています。

40歳～74歳を対象に、腹囲が男性85センチ以上（女性は90センチ以上）、BMI25以上を基準値に、血糖・血圧・脂質などに異常がある人を特定保健指導の対象とするものです。

しかし、厚生労働省の研究班などが「腹囲やBMIが基準値未満でも、血糖・血圧などに異常があると発症リスクが高まり、逆に腹囲などが基準値以上でもそれ以外の異常がない場合は発症リスクに変化がない」とした研究結果を発表しており、新たな基準での検診を2018年から実施する予定です。

●特定保健指導を受けていない人は医療費が1.5倍

同じく健保連が行った調査によると、特定保健指導を受けた人と受けていない人で1人当たりの医療費を比べると、特定保健指導を受けた人のほうが、受けていない人に比べて医療費が低い傾向にあることがわかっています（男性の場合だと医療費について約1.5倍の差があるようです）。

また、男性の場合は「血糖に異常がある人は、ない人に比べて医療費が2倍以上」、女性の場合は「メタボリスクがある人は、ない人に比べて医療費が2倍以上」かかっていることもわかっています。

●生活習慣の見直しを

保健指導判定値のリスク項目別割合をみると、最も高い割合を示しているのは肥満者・非肥満者とも「脂質」で、健保連では「肥満ではなくとも脂質の値に注意し、必要があれば保健指導や医療機関への受診を勧奨することが重要」とコメントしています。

食べすぎや運動不足によりエネルギーが過剰に摂取された状態になると、内臓脂肪はすぐに溜まってしまいます。食生活、運動、タバコなど、今一度自分の生活習慣を見直してみましょう。



歓送迎会後の死亡事故の労災認定について

Column

◆ 最高裁が一番、二審の判断を覆す

職場の歓送迎会に参加した後、残業のために会社に戻る途中、交通事故で死亡した場合に労働災害と認められるかどうか争われた裁判で、最高裁判所は7月8日、第一審、第二審を破棄し、労災と認める判決を言い渡しました。

死亡した男性（当時34歳）は、2010年12月、部長から会社の歓送迎会に誘われ、残業を中断して参加しました。男性は飲酒せず、他の社員を社用車で送り届けた後、残業のため会社に戻る途中に交通事故で亡くなりました。

一審と二審は歓送迎会が私的な会合であるとし、妻の労災請求を退けました。最高裁は、歓送迎会を上司が企画したこと、同僚の送迎は本来上司が行う予定だったことなどから、「会社の支配下にあったというべき」と一審、二審の判決を破棄して、不支給処分取り消しを命じました。

◆ 労災の判断基準

労災として認定されるためには、労働から生じた災害であることが必要です。労働とは、労働契約に基づいて、使用者である会社の指示の下で労働者が行うものです。そこで、労災認定においても、労働者が使用者の支配下にあったかどうか重視され、その上で、その災害が業務によるものであるかどうかを判断します。

その際に基準として用いられる判断要素が、「業務遂行性」「業務起因性」です。

「業務遂行性」…労働者が使用者の支配下にあるかどうか

「業務起因性」…災害が業務に起因しているかどうか

まずは業務遂行性を判断し、業務遂行性がある場合には、続いて業務起因性の判断をします。

最高裁は、事故当時、労働者は会社の支配下にあったというべきである。と判断しました。上司である部長が参加を強く求め、労働者が歓送迎会への参加を余儀なくされたとし、業務に関連するものだったと判断したものです。

◆ 最高裁判決のポイント

今回の最高裁の判決から、以下のようなケースは業務上と判断される要素と考えられます。

- ・社長、上司から参加するよう指示があった
- ・参加しないと注意指導されるなど、事実上行かざるを得ない事情があった
- ・会社の社員が全員参加していた
- ・飲食費用を会社が経費で負担していた
- ・幹事、司会、社長の送迎などの義務を負っていた

一方、以下のケースは業務性が否定される要素と考えられます。

- ・参加者が同僚のみで、上司や社長は参加していない
- ・参加するかどうかを自由に決めることができ、心理的強制もない
- ・飲食代は参加者で割り勘である
- ・その後仕事に戻ることは予定されていない

Column