



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 労働条件は、口頭でわかり易く、詳しく説明すれば問題ない。
○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11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

11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・活人コンサルタント 高橋 邦名



人事労務NEWS (11月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 平成27年度における民間企業の給与の実態は？
- P.3 **NEWS** 「配偶者控除の存続・廃止」の議論で家族手当が変わる？
- 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** 【活人コンサルタントが指南】中小企業の経営改善の進め方
- P.6 中小企業のための助成金活用法
中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース)
- P.7 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正されます
- P.8 **コラム** 介護離職防止へ助成金創設



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。

平成27年度における民間企業の給与の実態は？

News

調査の概要

「民間給与実態統計調査」は、国税庁により昭和24年分から調査が始まり、以後毎年実施されており今回が第67回目に当たります。

この調査は、統計法に基づく基幹統計「民間給与実態統計」の作成を目的とする調査であり、民間の事業所における年間の給与の実態を、給与階級別、事業所規模別、企業規模別等に明らかにし、併せて、租税収入の見積り、租税負担の検討および税務行政運営等の基本資料とすることを目的としています。



調査結果のポイント

【1】給与所得者数

給与所得者数は4,794万人で、前年に比べ0.8%増加しています。男女別にみると、男性2,831万人、女性1,963万人で、前年比で男性は0.9%の増加、女性は0.6%の増加となっています。

正規・非正規についてみると、正規3,142万人、非正規1,123万人で、前年に比べ、正規は1.2%の増加、非正規は3.0%の増加となりました。

【3】平均給与

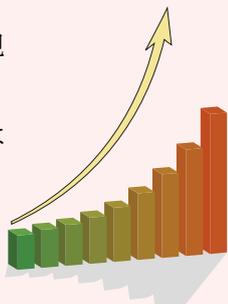
年間の平均給与は420万円で、前年に比べて1.3%増加しています。男女別にみると、男性521万円、女性276万円で、前年比で男性は1.2%増加、女性は1.4%増加しています。

正規・非正規別では、正規485万円、非正規171万円で、前年に比べ、正規は1.5%の増加、非正規は0.5%の増加となっています。

【2】給与総額

給与総額は201兆5,347億円で、前年に比べ2.1%増加しています。男女別では、男性147兆3,750億円、女性54兆1,597億円で、前年比で男性は2.1%の増加、女性は2.0%の増加となっています。

正規・非正規についてみると、正規152兆3,442億円、非正規19兆1,462億円で、前年に比べ、正規は2.7%の増加、非正規は3.5%の増加となっています。



【4】業種別の平均給与

平均給与を業種別にみると、最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」の715万円、次いで「金融業、保険業」の639万円となっており、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」の236万円でした。

【5】納税者数および税額

給与所得者4,794万人のうち、源泉徴収により所得税を納税している者（納税者）は4,051万人で、その割合は84.5%でした。

また、税額は8兆8,407億円で、納税者の給与総額に占める税額の割合は4.70%という結果となっています。

「配偶者控除の存続・廃止」の議論で家族手当が変わる？ News

配偶者控除、一転して存続へ

政府・与党は、「働き方改革」の一環として議論が進められていた所得税の配偶者控除廃止について、来年度は見送りにすることを決定しました。廃止から一転、対象範囲を広げるべきという議論も出てきています。

現時点でこの「配偶者控除」の先行きは不透明ですが、これが企業に与える影響について考えてみましょう。

会社員の妻の多くは「103万円の壁」にあわせてパートに出ている

会社員の妻がパートなどで収入を得ると、年収に応じて以下のものが発生します。

100万円以上	住民税が発生
103万円以上	所得税が発生 (夫の配偶者控除がなくなる)
106万円以上	一部に社会保険料が発生 (今年10月以降、 一定要件を満たす者のみ)
130万円以上	全員に社会保険料が発生
141万円以上	夫の配偶者特別控除がなくなる

今回議論されているのが年収103万円以上の部分で、いわゆる「103万円の壁」です。

パートとして働く「会社員の妻」の多くが、この「103万円の壁」を超えないよう調整しているのは周知の通りです。

多くの企業も「103万円の壁」に合わせて配偶者手当を支給

一方で企業側も、「103万円の壁」に合わせて家族手当（配偶者手当）を支給しています。

人事院の「平成27年 職種別民間給与実態調査」によると、家族手当を支給している企業のうち半数以上（約58.5%）が、手当を支給する従業員の配偶者の収入を「103万円」までに制限しています。

年末調整において、従業員の配偶者の収入が103万円の上限を超えていないか、容易に確認できるからです。

配偶者控除に影響されない家族手当の議論

将来的に配偶者控除が廃止されるにせよ、逆に対象範囲が拡大されるにせよ、「103万円の壁」を基準として家族手当（配偶者手当）の額を定めている多くの企業はその基準を失うこととなります。

すでにトヨタ自動車やホンダといった企業が扶養配偶者への手当を廃止し、その分子供への手当を増額すると発表しています。

従来そのままの家族手当制度を見直すべき時期に来ているのかもしれない。



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14回 目標管理制度編

目標管理面談

目標管理面談には、次の3種類があります。

- ① 「目標設定面談」… 目標を設定する
- ② 「中間面談」… 目標遂行時の進捗報告や直面する課題の解決策を相談する
- ③ 「育成面談」… 目標を遂行した結果を評価する

以上のいずれも重要な面談ですが、とりわけ目標設定面談は重要です。目標設定面談で目標の達成基準が明確にされていない場合は、中間面談、育成面談で公正な評価・育成・処遇の裏付けとなる話し合いができないからです。

目標設定面談

目標設定面談を行うことによって、目標項目と達成基準が明確になり、個々人が達成すべき仕事の成果が具体的にになります。

面談の内容は、次の2点となります。

- ・今後半年間における、担当業務に関する成果の内容・遂行方法・留意事項について
- ・今後半年間における、能力開発目標およびその修得方法について

● 目標設定面談のポイント

- ① 経営方針・経営（事業）計画などを十分に説明し、情報の共有化を図る
- ② 本人の役割を認識させ、責任と権限の範囲を明確にする
- ③ 本人の意思を尊重するが、折り合いが付かない場合は上司の判断に従う
- ④ 本人の等級レベルを考慮した目標を設定する
- ⑤ 個々の目標項目の難易度を明確にする
- ⑥ 目標項目相互の重要度を明確にし、それに基づきウェイト付けをする

中間面談

成果をより確実にするため中間面談を行います。実施時期を特に限定する性格のものではなく、その期間中に必要に応じて行います。通常、日々のOJTの中で実施され、期中の状況変化への対応、問題点の早期発見と対処法、目標の進ちょく状況のチェックとフォローを目的とします。

● 中間面談のポイント

- ① 目標項目の修正・変更を必要に応じて行う
- ② 目標の進ちょく状況のチェックをする
- ③ 状況に対応した指示・指導を行う
- ④ 部下の意見や不満を聴取する
- ⑤ 部（課）内の応援の調整をする

NEXT

今回は、育成面談と面談のスケジュールについて説明します。

連載 【活人コンサルタントが指南】中小企業の経営改善の進め方

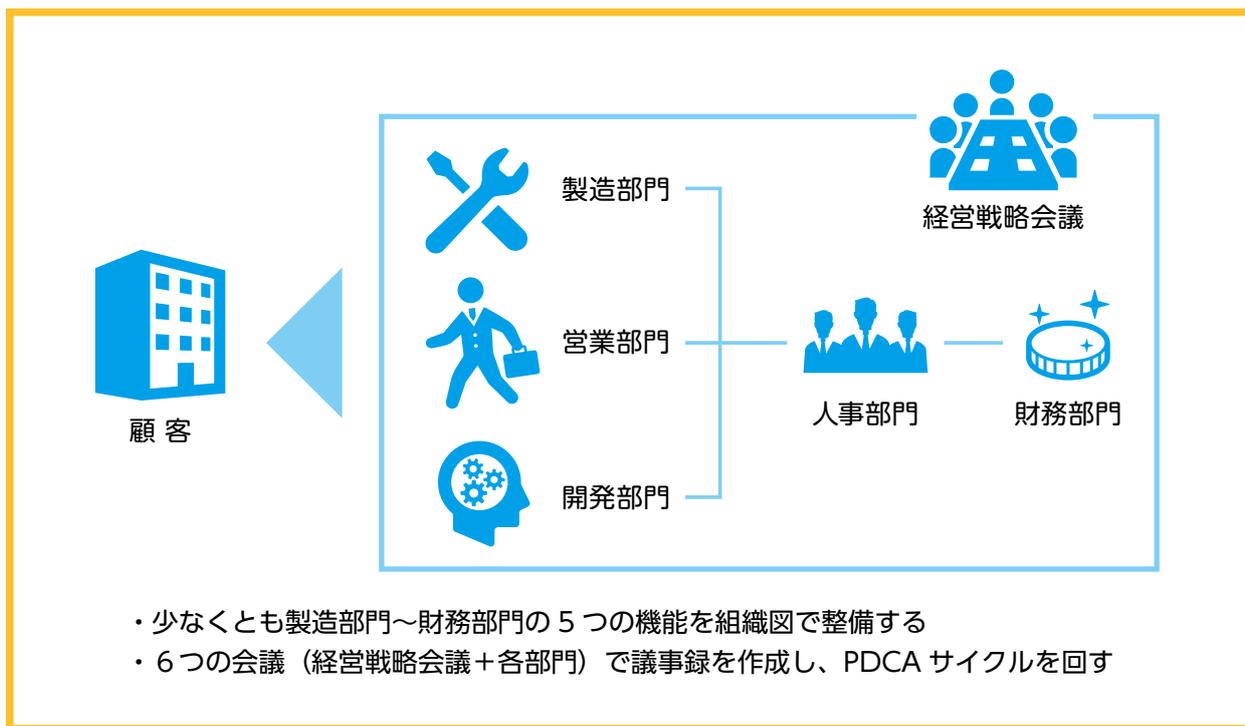
活人コンサルタント 多摩労務管理事務所 所長 高橋 邦名

第2回 会社の組織(5つの機能)の整備、強化を図る

中小企業が経営改善を目指していく上で、社内の各部門において本来の機能を果たすことが絶対的条件となります。すべての企業が共通して有する機能として、次の5つを挙げることができます。

まず、①製造・作業を行うオペレーション、②営業、③開発という3つの機能があり、これらを支える④人事、⑤財務—があります。人間の体と同じように、これらの各機能が有機的につながり、血液が行きわたることで、企業の経営力の強さが高まります。

ある程度規模の大きい企業では、これらの5つの機能を統括し、体系的に見通すための経営戦略会議が必要となります。経営戦略会議で検討した議題が、人事戦略、財務戦略や営業戦略、開発戦略という形でブレークダウンされることになります。



まずは、これらの機能を部門として確立しているかどうかポイントになります。よく見受けられるケースとして、あるべき姿の組織図を描くのではなく、人を配置した姿を図面化しただけのものがあります。こうした企業は、製造と営業だけが動いており、あとは社長がいるだけ。社長の頭の中に人事や財務はあっても、テーマを決めて話し合いをしていない、というケースが意外に多いのです。この場合は、機能を明確にした組織図を作ることが第一歩となります。そして、次のステップとして、これらの部門をブラッシュアップしながら強化し、各部門の機能が円滑に回っているかどうかを常にチェックします。確実にチェックを行うためには、前回説明したように、担当者を決めて会議の議事録を付け、PDCA サイクルを確実に回します。こうして、各機能を“強化”していくのです。

中小企業のための助成金活用法

中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）

今回は、「中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）」を紹介します。
仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主を対象とするもので、中小企業事業主が育児休業取得者の代替要員を確保し、3カ月以上の育児休業を取得した労働者を原職等に復帰させ、6カ月以上雇用した場合に支給されます。



●支給要件

主な支給要件として、以下に該当する事業主が対象となります。

- ① 中小企業事業主である
- ② 育児休業取得者を、育児休業終了後に原職等に復帰させる旨の取扱いを、申請予定の労働者の復帰より前に、労働協約または就業規則に規定している
- ③ 育児休業取得者の代替要員を確保した
- ④ 雇用する労働者に、連続して1カ月以上休業した期間が合計して3カ月以上の育児休業を取得させ、かつ、②の規定に基づき原職等に復帰させた
- ⑤ ④の該当者を育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をした場合には、産後休業）を開始する日において、雇用保険の被保険者として雇用していた

●支給額

育児休業取得者1人当たり 50万円

- ◇取得者が期間雇用者である場合 10万円加算
- ◇取得した期間雇用者が無期雇用として復職した場合 10万円加算

※1の年度（各年の4月1日から当該年の翌年の3月31日までの間）において、10人まで支給される

●支給申請

【申請先】

申請事業主の本社等（人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所）の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境均等部（室）

【必要書類】

- ① 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）支給申請書
- ② 労働協約または就業規則の写し
- ③ 育児休業取得者が提出した育児休業申出書の写し 他



INFO

詳しくは、当事務所（☎042-627-0521）までお問い合わせください。

育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正されます その2

※平成 29 年 1 月 1 日施行

介護をしながら働く方や、有期契約労働者の方が介護休業・育児休業を取得しやすくなるよう改正が行われました。今回の改正は、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女共に離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備することを目的としています。

◆ 改正される内容は以下の 8 点です。

- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| (1) 介護休業の分割取得 | (5) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和 |
| (2) 介護休暇の取得単位の柔軟化 | (6) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化 |
| (3) 介護のための所定労働時間の短縮措置等 | (7) 育児休業等の対象となる子の範囲 |
| (4) 介護のための所定労働時間の制限(残業の免除) | (8) いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設 |

今回は、上記のうち (5) ~ (8) の詳細説明をいたします。

(5) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

◆ 現行 → 以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能

- ① 申し出時点で過去 1 年以上継続して雇用されていること
- ② 子が 1 歳になった後も雇用継続の見込みがあること
- ③ 子が 2 歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く

◇ 改正 ⇒ 以下の要件に緩和

- ① 申し出時点で過去 1 年以上継続し雇用されていること
- ② 子が 1 歳 6 ヶ月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

※介護休業の取得要件については、①申し出時点で過去 1 年以上継続して雇用されていること、②介護休業を取得する日から 9 ヶ月経過する日⁽¹⁾までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと、となります。

【(1) 9 ヶ月経過する日は、(介護休業取得日から 93 日経過する日) + (93 日経過した日から 6 ヶ月経過する日) のこと】

(6) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

◆ 現行 → 1 日単位での取得

◇ 改正 ⇒ 半日(所定労働時間の 2 分の 1) 単位での取得が可能

※小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1 年に 5 日(子が 2 人以上の場合は 10 日)まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇の取得が可能です。

(7) 育児休業等の対象となる子の範囲

◆ 現行 → 育児休業などが取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子

◇ 改正 ⇒ 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も新たに対象

※育児休業の他に、子の看護休暇、所定労働時間の制限(残業免除)、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置も含まれます。

(8) いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

◆ 現行 → 事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止

◇ 改正 ⇒ ● 上記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等(いわゆるマタハラ・パタハラなど)を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け

● 派遣労働者の派遣先にも適用

● 育児休業等の取得を理由とする不利益取扱いの禁止

● 妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け

介護離職防止へ助成金創設

Column

◆ 介護離職が社会問題に

親や配偶者など親族の介護を理由に、やむなく離職を余儀なくされる労働者が40～50代を中心に相次ぎ、社会問題になっています。離職介護は、労働者は収入を失うことになり、転職しても年収がダウンするケースが一般的です。企業にとっても、ベテランの重要な戦力を失うことになってしまいます。介護離職は年間10万人ともいわれており、安倍内閣は重要施策の一つとして「介護離職ゼロ」を掲げており、今年度からその目標達成への一環として助成金を創設しています。



◆ 今年度から助成金を創設

その第一弾として導入されたのが、「介護支援取組助成金」です。従業員の仕事と介護の両立に関する取組みを行った事業主に対して助成を行うもので、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」に基づく取組みを行った企業が対象とされました。具体的な取組みの内容は、仕事と介護の両立に関するアンケート調査実施、制度設計・見直し、介護に直面する前の従業員に対する社内研修・制度周知、介護に直面した従業員のための相談窓口の設置・周知、働き方改革などで、支給対象企業に60万円が1回のみ支給される内容でした。

◆ 職場復帰、時差出勤も助成対象に

これに代わる新たな助成金として、「介護離職防止支援助成金」が10月19日から導入されました。介護と仕事の両立に資する職場環境整備を行う企業を対象としたもので、介護休業を取得した従業員の職場復帰、介護を理由とした時差出勤制度などを実現した企業に助成を支給するものです。1カ月以上の介護休業をした従業員が元の職場に復帰した場合、大企業40万円、中小企業60万円が支給されます。また、従業員が3カ月以上介護のために時差出勤するなどした場合は、大企業20万円、中小企業30万円が支給されます。「介護支援取組助成金」は短期間で役割を終え、新規に創設された「介護離職防止支援助成金」に移行しましたが、10月18日までに支給要件を満たした事業主は申請可能とされています。

◆ 育児が加わる「ダブルケア」問題も

従来の介護休業制度では、親や配偶者が2週間以上にわたって介護が必要な場合、家族1人につき原則1回に限り、最大93日間取得できる仕組みになっています。ところが、5年ごとに実施される総務省の「就業構造基本調査」(12年)によると、家族の介護をしている人の取得率は3.2%にとどまっています。さらに、介護と同時に育児を行う「ダブルケア」という問題も生じており、内閣府男女共同参画局の調査では、約25万人(女性約17万人、男性約8万人)がダブルケアを行っています。企業としては、貴重な人材を手放さないためにも、全社的な取組みが求められているといえます。

Column