



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 従業員の同意が無くても、就業規則の変更は可能である。

○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12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

12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 (12月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 「定年後再雇用者の賃金減額」をめぐる裁判で会社側が逆転勝訴
- P.3 **NEWS** マタハラ防止策を講じない企業の求人はハローワークで不受理に
- 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 介護離職防止支援助成金
- P.7 65歳以上へ雇用保険の適用を拡大
- P.8 **コラム** 厚労省が過労自殺で電通に強制捜査



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 東京都中央区八重洲2-4-10 第一幸田ビル5F
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。

「定年後再雇用者の賃金減額」をめぐる裁判で会社側が逆転勝訴

東京地裁から東京高裁へ

今年5月、東京地裁において、定年後に1年ごとの契約で嘱託社員として再雇用された複数の労働者（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（長澤運輸）が賃金を約3割引き下げたこと（正社員との賃金格差）は労働契約法第20条の趣旨に反しており違法との判決がありました。

賃金格差について同条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）の違反を認めた判決は過去に例がなく、「通常の労働者と定年後再雇用された労働者との不合理な格差は正に大きな影響を与える画期的な判決である」との評価もあり、人事労務担当者にとっては大きなインパクトのある判決として受け止められました。

その後、会社側が控訴していましたが、11月2日にその判決が東京高裁でありました。

控訴審における判断は？

控訴審判決において、裁判長は「定年後再雇用での賃金減額は一般的であり、社会的にも容認されている」とし、賃金の引下げは違法だとして差額の支払い等を命じた東京地裁判決を取り消し、労働者側の訴えを棄却しました。

労働者側の弁護士は、「減額が一般的であるとしても通常は職務内容や責任が変わっており、社会的に容認とする根拠は何もない」として、上告する方針を示しています。

賃金の設定には慎重な判断が必要

最高裁まで進む可能性があるため、司法における最終的な判断がどのように確定するのかは不明ですが、「控訴審の判断が妥当」と見る向きが多いようです。

しかし、この事件が定年後再雇用者の処遇についてのこれまでの常識（当然のように賃金の引下げを行うこと）について一石を投じたことには間違いはなく、最終的な結論がどちらに転んだとしても、今後、会社としては「定年後再雇用者の処遇」については慎重な判断が求められると言えるでしょう。



マタハラ防止策を講じない企業の求人はハローワークで不受理に

来年1月施行

厚生労働省は、昨年10月から順次施行されている若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）に基づき、マタニティー・ハラスメント（マタハラ）に対して、男女雇用機会均等法で義務付けた防止措置を講じない企業の求人をハローワークで受理しないように制度を改めます。

政令を改正して、来年1月から施行されます。

求人不受理の対象に「マタハラ」を追加

ハローワークでは今年3月から、一定の労働関係法令の違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設しています。

具体的には、労働基準法・最低賃金法については、（1）1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合、（2）違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合、（3）対象条項違反により送検され公表された場合、また男女雇用機会均等法と育児・介護休業法については、法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合等に、当該企業の新卒求人を受理しない取り組みを始めています。

今回は、その不受理の対象に、「マタハラ」に関する規定を加えるというものです。

両立支援で女性の社会進出を後押し

男女雇用機会均等法は、女性従業員の妊娠や出産を理由に職場で不利益な扱いをされないことがないように、相談窓口を設置するなど防止体制を整備するよう

に求めています。

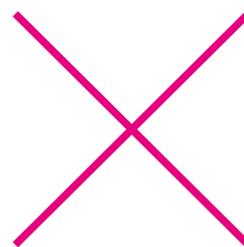
厚生労働省の調査で法違反が見つければ、是正を求める勧告を行いますが、それにも従わずに企業名が公表された場合には求人を受理しないこととします。不受理となる期間は、違反が是正されてから6カ月が経過するまでの期間となります。

育児と仕事を両立させる環境整備を企業に促し、女性の社会進出を後押しする狙いです。

就労実態等の職場環境に関するデータベースも整備

また、厚生労働省では、残業時間や育休の取得率など企業の職場環境に関する様々な情報を集めたデータベースを整備する計画です。

若者がいわゆる「ブラック企業」へ就職してしまうことを防ぐために、労働条件などの的確な情報に加えて、平均勤続年数や研修の有無・内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供し、職場情報についての開示を強化するように企業側に働きかけ、学生や転職を考えている人がそうした企業に就職することを未然に防ごうというものです。



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15回 育成面談の進め方

育成面談とは

育成面談とは、上司が考課を決定する前に行う本人との面談です。

育成面談は、各考課について被考課者と直属上司が認識をすり合わせる事が主な目的です。育成面談の結果は、研修・自己啓発・職務改善・OJTなどに活用されます。

育成面談では、目標設定面談で確認、設定した達成基準に照らして、個々の目標項目の遂行度、プロセスがどうであったかを話し合います。さらに、残された課題について、今後どのように事態の改善を図るべきかについて、その手段・方法・手続きなどを話し合い、次期目標の設定につなげます。

育成面談の内容は、次の2点となります。

- ・ 過去半年間における担当業務についての目標の遂行結果、及び業務上の改善すべき事項について
- ・ 過去半年間における能力開発目標に関する遂行結果について

育成面談のポイント

育成面談において、押さえておくべきポイントは以下の3点です。

- ① 仕事上の成果に対する評価の納得性を高めることが最大のポイントとなるため、被考課者と直属上司（一次考課者）との間で十分に話し合う
- ② 結果のよし悪しについてのみではなく、プロセスについても話し合いを行う
- ③ 次期目標への課題を明確にするため、下記の項目について話し合う

- ・ 目標とそのレベルの妥当性（仕事の分担の変更）
- ・ 仕事の方法の改善・変更
- ・ 能力開発

面談スケジュール

目標設定面談と育成面談は6カ月を1つのサイクルとして行います。

面談スケジュールの設定例は図のとおりです。



面談スケジュール例



NEXT

今回は、育成面談の進め方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

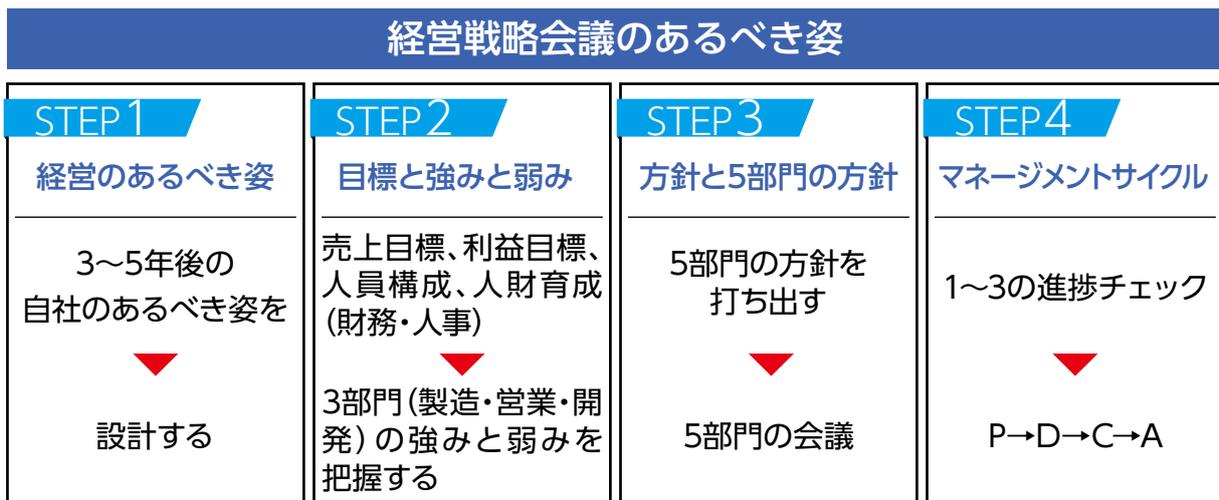
第3回 経営戦略会議のポイント①

前回5つの部門の重要性をお話ししましたが、今回はこれら5部門を機能させるための経営戦略会議についてポイントを説明します。

経営戦略会議では、3年後、5年後の自社のあるべき姿を設計します。会社の売上目標、利益目標や人員構成、人財育成など財務、人事部門について方針を決め、そのうえで現場である製造、営業、開発の各部門の強みと弱みを整理し、各部門の方針・管理を固めます。

5部門それぞれをチェックし、将来的にあるべき姿を設計し、これをブレークダウンして全5部門の方針を打ち出します。経営戦略会議では方針通りに進ちょくしているかどうかをチェックし、さらに、5部門の会議でチェックしてPDCAサイクルを回します。

経営戦略会議は、社長とともに各部門のトップがメンバーとなります。この場での議論を通して、社長が会社全体を把握すると同時に、各部門長が全社的な課題を共有します。



①で、自社の将来的にあるべき姿を設計するためには、業界、商圏における自社の位置を知ることが出発点となります。実際には、自社の市場シェアをほとんど把握していない会社が少なくありませんが、これができていなければ3年後、5年後に向けた目標設定ができるわけがありません。仮説を立てながら、自社の位置を把握し、そこから設計していくことが重要です。

もう一つ大事な点は、どのような人員構成にするか、定着性も含めてあるべき姿をつくることです。マーケットが伸び、働き手の不足はなかった高度成長期は、人財は後回しで済みました。しかし、いまは人財に定着してもらわないと安定して経営ができない時代です。

②については、人財を採用、定着させるための人件費配分を念頭に置きながら、目標設定をすることが重要です。同時に、売上・利益目標に見合った人員構成を実現することになります。中小企業が社員の昇給と新規採用という形で成長を持続していくためには、年率10%の増収増益がめどになると考えられます。

中小企業のための助成金活用法

介護離職防止支援助成金

今回は、「介護離職防止支援助成金」を紹介します。

介護離職防止支援助成金は、仕事と介護の両立支援のための職場環境整備を行い、実際に介護に直面した労働者の「介護支援プラン」を作成し、介護休業の取得を行うなど、一定の要件を満たした事業主に支給されます。

●支給要件

主な支給要件として、以下の①～④に取り組んだ事業主が対象となります。

① 仕事と介護の両立のための職場環境整備

厚生労働省が指定する様式に従って、以下の(1)～(4)のすべての取組を行う(厚生労働省のHPからダウンロード可能)

- (1) 社内アンケートの実施
- (2) 介護休業関係制度に係る就業規則の整備
- (3) 人事労務担当者等による研修の実施及び介護休業関係制度の周知
- (4) 相談窓口の設置及び周知

② 介護支援プランによる介護休業の取得等の支援について明文化・周知

就業規則や内部通知、介護休業等利用マニュアルなどに明文化し、社内報などにより労働者に周知する

③ 介護支援プランの作成

介護に直面した労働者と面談を実施し、介護の状況や今後の働き方についての希望を確認の上、事業主が介護支援プランを作成する

④ 介護支援プランに沿った介護休業の取得等

介護支援プランに基づき、実際に介護休業または介護制度を利用する

- 【介護休業取得】 1ヶ月以上の介護休業の取得
- 【介護制度利用】 3ヶ月以上の次のいずれかの制度の利用

- 1) 所定外労働の制限(免除)制度
- 2) 時差出勤制度
- 3) 深夜業制限制度

●支給額

【介護休業取得】 60万円 (大企業 40万円)

【介護制度利用】 30万円 (大企業 20万円)

●支給申請

介護休業取得の場合は、介護休業から復帰した日から1カ月経過する日の翌日から2カ月以内、介護制度利用の場合は、申請に係る連続3カ月又は合計90日の最終日から1カ月経過する日の翌日から2カ月以内に、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)に、必要書類を提出します。

65歳以上へ雇用保険の適用を拡大

※平成 29 年 1 月 1 日施行

◆ 適用要件に該当する場合は届出が必要

平成 29 年 1 月 1 日から、65 歳以上の人も雇用保険の適用対象となります。

(現在は、65 歳前から引き続いて 65 歳以降も雇用されている場合に限り、被保険者となっています)

以下の 2 つの場合に、雇用保険の適用要件に該当していれば「高年齢被保険者」となり、ハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」を提出する必要があります。なお、②の場合は提出期限の特例があり、平成 29 年 3 月 31 日までの届出が認められます。

①平成 29 年 1 月 1 日以降に新たに 65 歳以上の労働者を雇用した場合

②平成 28 年 12 月末までに 65 歳以上の労働者を雇用し、平成 29 年 1 月 1 日以降も
継続して雇用している場合

※雇用保険の適用要件 = 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であり、31 日以上雇用見込みがあること。

上記の②の場合の適用要件は、平成 29 年 1 月 1 日時点で判断します。要件に該当すれば、事業主や労働者の希望の有無にかかわらず、必ず適用となります。被保険者資格の取得日は平成 29 年 1 月 1 日となります。

なお、65 歳以上の雇用保険料については、平成 31 年度までは免除となります。平成 32 年度からは保険料負担が始まる予定です。

新たに各種各給付金の対象に

◆ 【高年齢求職者給付金】

高年齢被保険者として離職した場合は、受給要件を満たせば、高年齢求職者給付金が支給（年金と併給可）されます。

なお、給付金を受けるためには、離職後に住居地を管轄するハローワークに来所し、求職の申し込みをしたうえで、受給資格の決定を受ける必要があります。その後、ハローワークから指定された失業の認定日にハローワークに来所し、失業の認定を受けることで、被保険者であった期間に応じた金額が一時金として支給されます。

◆ 【育児休業給付金】【介護休業給付金】

平成 29 年 1 月 1 日以降に、高年齢被保険者として、育児休業や介護休業を新たに開始する場合も、要件を満たせば育児休業給付金、介護休業給付金の支給対象となります。

◆ 【教育訓練給付金】

平成 29 年 1 月 1 日以降に厚生労働大臣が指定する教育訓練を開始する場合は、教育訓練を開始した日において高年齢被保険者である方、または高年齢被保険者として離職の日の翌日から教育訓練開始の日までの期間が 1 年以内の方も、要件を満たせば教育訓練給付金の支給対象となります。

厚労省が過労自殺で電通に強制捜査

Column

◆ 過去の数次の是正勧告も改善されず

11月7日、国内トップの広告会社・電通に、厚生労働省が労働基準法違反容疑で強制捜査に入りました。複数の社員に違法な長時間労働をさせた疑いにより、東京港区の本社と関西（大阪市）、中部（名古屋）、京都（京都市）の3支社を対象としたもので、約90名の労働基準監督官が一斉捜査に立ち入りました。4事業所に同時に強制捜査が行われるのは極めて異例なケースです。電通では昨年12月に自殺した24歳の女性新入社員について、東京・三田労働基準監督署が過労による労災と認定しました。労災認定は9月30日付で、10月7日に公表されました。電通は平成22年に中部支社、同26年に関西支社、同27年に本社が、労働基準法違反で是正勧告を受けた経緯があります。主要3本支社で違法な長時間労働が認定されな



がら、改善が行われなかったことが、今回の強制捜査の背景にある要因として考えられます。

◆ 昨年発足した、かとくが大企業を相次ぎ摘発

安倍政権が進めている政策の一つである「働き方改革」では、長時間労働の解消が重点課題として掲げられています。その一環として、厚生労働省は昨年4月、東京、大阪両労働局に過重労働撲滅特別対策班（通称・かとく）を新設。従業員に過重な労働を強いる全国規模の企業、悪質な事例を専門に取締りを強化しています。かとくが設置後初めて立件したのは、靴販売チェーンのABCマートを全国展開する「エービーシー・マート」で、同社が都内2店舗で横行していた100時間を超える残業について、昨年7月、東京地検に書類送検しました。続いて、今年1月にはディスカウントストア大手「ドン・キホーテ」を、都内5店舗の従業員に労使協定を超える時間外労働を強いたとして、法人としての同社と執行役員ら8人を書類送検しています。

◆ 会社の人財に対する考え方が問われる

このところ、従業員に違法な残業を行わせた企業に対して、行政指導にとどまらず、刑事事件として、法人と管理責任者の責任が追及されるケースが目立ってきています。エービーシー・マートとドン・キホーテの両社は、いずれも略式起訴され、労働基準法の罰則上限を超える50万円の略式命令を受けました。今回の電通も含め、昨年来かとくの摘発を受けた各社は、バブル時代までの旧態依然とした人の使い方をしていと言わざるを得ません。慢性的な人材不足が続いている中、社員に長時間労働を強いるのではなく、人財の価値を引き出す会社づくりがいま求められています。各企業の人財に対する考え方が問われており、この観点に立った雇用管理、職場づくりが肝心だと考えられます。



Column

人事・労務 Quiz

A ○

労基法では、就業規則の作成・変更に対して『労働者からの同意』を求めてはいません。変更内容を社内で周知し、過半数代表者からの意見を聴き（反対意見でも構わない。）意見書を添付して届出すれば変更可能です。ただし、変更することによって『労働者に不利益変更が生じる場合』には合理性が必要です。