



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 週2日労働のパートタイマーに有給休暇は与える必要は無い。

○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29年1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 29 年 (2017 年)

1月

人事から経営を支援する

人事労務NEWS

謹んで新年のお慶びを申し上げます。
昨年中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。
本年もよろしくお願い申し上げます。



代表・法人コンサルタント 高橋 邦名

人事労務NEWS (1月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 2017年「雇用保険」はこう変わる！
- P.3 **NEWS** 「残業規制」時代到来！ 今こそ残業削減の取組みを
- 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(育休復帰支援プランコース)」
- P.7 無期転換ルールへの対応が企業の課題に
- P.8 **コラム** 副所長高木がNHK「おはよう日本」に出演「103万円の壁」テーマに



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。

2017年「雇用保険」はこう変わる！

News

1月1日以降： 65歳以上への適用拡大

昨年12月末までは、「高年齢継続被保険者」に限り、65歳以上の方も雇用保険の適用対象となっていました。2017年1月1日以降、(1)1週間の所定労働時間が20時間以上であり、(2)31日以上の雇用見込みがある方は、「高年齢被保険者」として雇用保険の被保険者となります。

適用拡大に伴う 企業の実務

上記の適用拡大を受け、以下の手続きが必要となります。

高年齢継続被保険者である方を1月1日以降も継続して雇用している場合は、自動的に被保険者区分が変更されますので、手続きは不要です。

2016年12月末までに65歳以上の方を雇用し1月1日以降も継続して雇用している場合は、ハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」を提出します。

1月1日以降に適用対象となる65歳以上の方を新たに雇用した場合も同様の手続きが必要です。

対象者に係る 手続きのタイミング

新たに雇用した方が適用要件を満たす場合は、雇用した日の翌月10日までに提出します。

2016年12月末までに雇用した適用対象者の場合は2017年3月31日までに提出します。雇入れ後の労働条件変更により適用要件を満たすこととなった場合は、労働条件変更の日の属する月の翌月10日までに提出します。

4月1日以降 雇用保険料率引下げ等

12月8日に、厚生労働省の労働政策審議会（雇用保険部会）で雇用保険制度改正案の報告書が了承され、今年の通常国会に雇用保険法などの改正案が提出される見通しです。

この報告書によれば、2017年度から3年間、労使折半で負担する雇用保険料を0.8%から0.6%に引き下げます。

また、失業手当の給付額を1日当たり136～395円引き上げ、倒産や解雇で離職した30～44歳の方（被保険者期間1年以上5年未満）の支給日数を120～150日にします。有期契約労働者が雇止めにより離職した場合の支給日数を拡充する措置は、5年間延長します。

さらに、通常国会には育児休業期間を最長2年とする改正案も提出される見通しですが、育児休業給付についても給付期間を最長2年とし、支給率を休業開始から半年は賃金の67%、半年経過後は50%とすることも盛り込まれています。



「残業規制」時代到来！今こそ残業削減の取組みを

News

「残業」に対して厳しい時代

残業を規制する気運が高まっています。

政府が取り組んでいる「働き方改革」において長時間労働の是正が重要な柱とされており、さらに電通事件の社会問題化、過労死等防止対策推進法の施行、初の「過労死白書」発行などもあり、「残業」には特に厳しい目を向けられるご時勢となりました。

現行法における 残業時間の上限は？

法律上、認められている労働時間・残業時間をおさらいしておきます。

まず、労働基準法において労働時間は「1日8時間、週40時間」と定められていますが、労使間でいわゆる「三六協定」を締結し、労働基準監督署に届け出ることによって、「月45時間、年360時間」までの時間外労働が認められます。

さらに三六協定に「特別条項」を付けることで、繁忙期や納期直前といった臨時の場合に「上限なし」の時間外労働までもが可能となります。

厚生労働省「平成25年労働時間等総合実態調査」によれば、三六協定を締結している企業は、大企業では94%もあったのに対し中小企業ではわずか43%にとどまっています。

特別条項付三六協定だけでは 対応不足

今のご時勢、「特別条項付三六協定」を締結しているからといって安心できません。

前述の電通でも「月間70時間まで」とする特別条項付三六協定を締結していましたが、事件を未然に防ぐことができませんでした。また、政府は現在、「残

業時間の上限規制強化」や「違反企業への罰則の厳罰化」を検討しています。

企業にとっては、法的対応は当然として、さらに抜本的な残業削減の取組みが必要です。

残業削減のカギは「管理職」にあり

読売新聞社が12月に発表した、全国主要企業を対象としたアンケートによれば、「残業時間に上限を設けた場合、業務に支障あり」と回答した企業は47%、「支障なし」と回答した企業は45%でした。

長時間労働を減らすうえでの課題(複数回答)としては、「管理職の意識改革」が最多の92%でした。具体的な残業削減の方法は企業規模や業種、企業風土によって千差万別ですが、カギとなるのは「管理職」ということで各社共通しているようです。

残業削減を実現できれば残業代も減額されますので、会社にとって大きなメリットとなります。会社のためにも従業員のためにも、今こそ残業削減に着手すべきだと言えます。



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16回 育成面談の進め方

目標管理における面談の場では、部下がリラックスして本音を語れるように、上司は落ち着いて話し合える場所を確保するとともに、できるだけ対等な立場に立って話し合うための気遣いが求められます。

3種類の面談の中でも、育成面談は評価に対するフィードバックが伴うため、最も難易度が高くなります。この育成面談に対処することができれば、他の2つの面談は容易に実施することができると思います。

育成面談実施時の留意点として、次の3つが挙げられます。

1、しっかりした事前準備

- ・ 普段から信頼関係を築いておく
- ・ 話し合いに必要な資料をそろえておく
- ・ 面談は計画的に実施する
- ・ 面談の実施場所は、落ち着いて話し合える場所を用意する

2、きちんとした面談

- ・ くつろいだ雰囲気づくりを心がける
- ・ 上司と部下が対等な立場に立って話し合えるように努める
- ・ 部下を主体に話し合い、本音を引き出すように心がける
- ・ 事実に基づいて具体的に話し合う
- ・ 判断の根拠を確認する

3、話し合った結果の記録保存



育成面談の実施手順

- ①上司は部下に対して、考課期間中の仕事への頑張りに対する感謝とねぎらいの言葉を述べる
- ②上司は自分の行った一次考課の妥当性を高めること、および人事考課に対する部下の納得性を高めることを目的に、部下に項目ごとに下記の点に関する説明を求める。その際、事実に基づいて具体的に説明させることが大切である

ア 自己評価の判断理由 イ 反省点および今後の注力点

- ③上司は、あらかじめ準備した仮評価を念頭に置きながら、②の説明を聞くことにより、自分の行った一次考課がより正しいものになるように努める。そのうえで、上司は部下に自分の下した一次仮評価を伝える。
- ④上司と部下の評価が食い違うときは、十分な話し合いにより、お互いの納得感を高めることに努める。もし合意に至らない場合は、上司の判断を優先する。

NEXT

次回、最終回は育成面談のフローチャート、フィードバックを円滑に実施するコツ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②

前回、経営戦略会議のあるべき姿として4つの機能を紹介しましたが、そのうち3つ目の「5部門の方針を打ち出す」というステップについて説明します。

今回は、エンドユーザーとの接点を持つ現場3部門（製造、営業、開発）に絞ります。下の図で挙げたように、①部門ごとにポイントをチェックし、②精査をして課題を抽出し、強化方針を立てるといった流れになります。

【製造部門】

製造部門については、①「品質」、②「効率」、③「納期」の3つに関してチェックします。そして、精査をして課題の部分抽出・把握し、強化方針を立てます。ここで打ち出した強化方針の具体化・実行に関しては、営業部門の会議にゆだねることになります。

なお、製造部門における設備そのものの見直しの要否などは、中長期の戦略の中で検討され、財務部門での検討が必要となります。

【営業部門】

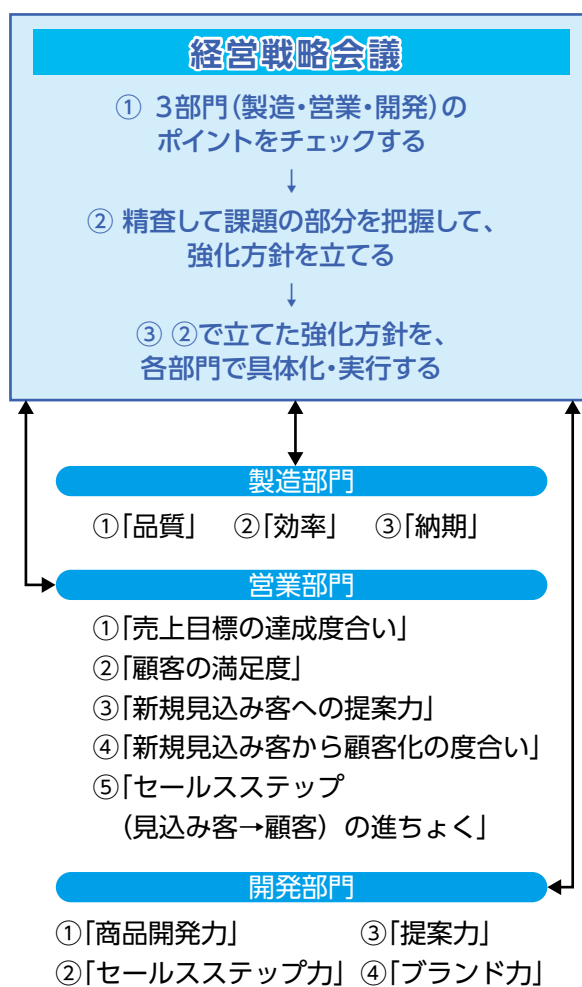
営業部門では、①「売上目標の達成度合い」、②「顧客の満足度」、③「新規見込み客への提案力」、④「新規見込み客から顧客化の度合い」、⑤「セールスステップ（見込み客→顧客）の進ちょく」の5つについてチェックし、課題を抽出・把握します。

【開発部門】

開発部門については、①「商品開発力」、②「セールスステップ力」、③「提案力」、④「ブランド力」の4つについてチェックし、課題を抽出・把握します。

仮に商品が陳腐化していると、開発のやり直しが必要になってきます。商品について正しい開発の仕方をしているか、商品自体が時代にマッチしているのかという2つの観点が必要になります。また、営業におけるマンパワーの問題については、人事部門の検討課題となります。前出の設備投資と同様、人材育成や処遇などについても、中長期の戦略の中で経営戦略会議で検討されることとなります。

人事・財務については、今回挙げた3部門のバランスを見る精査があるので形が異なってきます。今回は、この両部門について説明します。



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（育休復帰支援プランコース）

今回は、「育休復帰支援プランコース」を紹介します。育休復帰支援プランコースは、育児休業の取得やその後の職場復帰を支援する事業主を対象に支給されます。

●支給要件

主な支給要件は、以下の通りです。

- ① 育休復帰支援プランにより、労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援する措置を実施する旨を、申請予定の労働者の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）を開始する日までに規定し、労働者へ周知している。
※「育休復帰支援プラン」とは育児休業取得予定者の業務の引継ぎや育児休業中の職場に関する情報提供などを定めたプランをいいます。
- ② 育児休業取得予定者またはその配偶者の妊娠の事実について把握後、育児休業取得予定者の上司または人事労務担当者と育児休業取得予定者が面談を実施し、結果について記録している。
- ③ 育児休業取得者のための育休復帰支援プランを作成している。
- ④ ③で作成した育休復帰支援プランに基づき、育児休業取得予定者の育児休業を開始する日までに業務の引き継ぎを実施させている。
- ⑤ ②～④の該当者に、3カ月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を含む）を取得させている。 など

なお、職場復帰時に所定の要件に該当した場合、取得時の助成金にプラスして、職場復帰時の助成金を受けることができます。

●支給額

育休取得時、職場復帰時ともに、

1事業主当たり2人まで（期間雇用者1人、無期雇用者1人） **1人につき30万円**

●支給申請

【申請期限】

- ・ 育休取得時 = 育児休業取得者の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は産後休業）を開始した日から起算して3カ月を経過する日の翌日から2カ月以内
- ・ 職場復帰時 = 育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して6カ月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（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）



無期転換ルールへの対応が企業の課題に

「労働契約法の一部を改正する法律」（平成 24 年 8 月 10 日公布）に伴う「無期転換ルール」で、有期雇用労働者の無期転換への対応を各企業が求められる時期が近づいてきました。

有期雇用労働者（有期社員）とは、1 年契約、6 カ月契約など、契約期間が決まっている労働者を指します。一般的に正社員は契約期間が決まっておらず、有期契約はこの正社員以外の労働形態に多くみられる労働契約の形式です。

有期労働契約で働く人は全国で約 1500 万人と推計され、そのうちおよそ 3 割は通算 5 年を超えて有期労働契約を更新しているのが実態です。多くの会社にとって、有期社員は事業運営に不可欠な労働力となっており、有期社員を無期に転換することで、より適切な雇用関係にしていくことが求められています。

改正労働契約法に基づく無期転換ルールは、パート、アルバイト、契約社員、嘱託など、職場における呼称にかかわらず、有期契約で働く人を対象としたものです。有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールを意味します。

〈 契約期間が1年の場合の例 〉



平成 25 年 4 月 1 日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が 5 年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、労働者の意思で無期転換の申込みを行うことができます。無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からになります。

なお、無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が 6 カ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。これを「クーリング」といいます。

平成 30 年 4 月 1 日から、無期転換の本格的な発生が見込まれており、それまでに社内制度の検討・整備等の対応を行っておく必要があります。

副所長高木がNHK「おはよう日本」に出演「103万円の壁」テーマに

昨年11月15日、NHKの朝のニュース番組「おはよう日本」に、当事務所副所長の高木厚博が出演しました。「103万円の壁 企業の足かせ」をテーマに、税制上の扶養控除や企業が支給する配偶者に対する家族手当に関する課題などがとり上げられました。

高木のインタビューが放送されたのはわずか20秒でしたが、実際には10分以上のインタビューを受けました。そこで、カットされた内容から一部を紹介します。(税制改正により、平成30年度より150万円に引き上げられることになりました。)

(注)「103万円の壁」…税制上の扶養から外れないよう、年間収入を103万円以内に抑えること。103万円を超えると配偶者に対する控除がなくなるため、企業が支給する配偶者に対する家族手当も103万円以下を基準にしている場合が多い。

Q 企業のうち、年収103万円以下を要件として、配偶者に対する家族手当(以下、「配偶者手当」)を支給している割合はどれくらいか？

A 人事院の調査によれば、配偶者手当を支給している企業は約7割。収入要件として、税法上の扶養である103万円を基準としている企業が69%、健康保険上の扶養である130万円を基準としている企業が26%となっています。

Q なぜ103万円を基準としているのか？

A 配偶者手当は、収入のない(少ない)専業主婦に対する生活費の補てんとして支給されています。専業主婦であるか否かについて、税法上の扶養要件で判断しているものと思われる。



Q 企業は今後、配偶者手当についてどうしていくべきか？

A 共働きの世帯が専業主婦世帯を大きく上回っている現状では、専業主婦を前提とした手当は意義が薄れていると考えます。また、国の提言の通り、女性の就業を抑制する大きな要因となっていることも事実です。配偶者手当は廃止あるいは削減を考えていくのがよいと考えています。ただし、子育てや本人の事情などにより働くことができない配偶者に対して支給することは意義があると思います。今後も、子を持つ世帯の生活費の補てんとして家族手当の必要性は大きいと考えます。

Q 配偶者手当を変更する場合の注意点は？

A 変更の合理性を持たせるために、配偶者手当を削減する代わりに子に対する手当を拡充するなどにより、賃金の総原資を減らさないことが重要です。また、賃金が減額となる従業員に対しては、数年かけて削減するなどの経過措置を設けると理解が得られやすいと考えられます。従業員に対して、変更の必要性について丁寧に説明し、理解を求めることが必要です。