



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 就業規則で、1日の所定労働時間は7時間30分としているが、その日の労働時間が所定労働時間である7時間30分を超えた場合、超えた時間全部について、25%以上の割増賃金を支払わなければならない。

○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29年3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)

3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。
貴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 (3月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 厚労省が策定した「労働時間適正把握ガイドライン」のポイント!
- P.3 **連載** あなたの会社は大丈夫ですか? 時代遅れにならないための「手当の見直し方」
- P.4 **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 「所得拡大促進税制」
- P.7 無期転換制度の特例
- P.8 **NEWS** 「雇用保険法」「育児・介護休業法」等が改正に! 企業への影響は?



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。

厚労省が策定した「労働時間適正把握ガイドライン」のポイント！

1月20日に公表

近年、労働時間削減は多くの企業において喫緊の課題となっており、政府の「働き方改革実現会議」でも長時間労働の是正について様々な議論がなされています。

昨年12月には厚生労働省から『「過労死等ゼロ」緊急対策』が公表され、“違法な長時間労働を許さない取組の強化策”として以下の項目が挙げられていました。

- (1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底
- (2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導
- (3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化
- (4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

このうち上記(1)に対応するものとして、厚生労働省から1月20日に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が策定・公表されました。

本ガイドラインの位置付け

従来、事業場における労働時間の管理方法については、平成13年に発出された通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（いわゆる「46通達」）が1つの目安となっていました。今回のガイドラインはこの通達を修正するかたちで策定されました。

本ガイドラインで注目すべき点

従来の通達と今回のガイドラインを比較してみると、「労働時間の考え方」という項目が新たに追加されました。

この項目では、労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間のこと」であり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は「労働時間に当たる」とされ、業務の準備や後始末の時間、手待時間、研修等の時間であっても労働時間に該当する例も示されています。

また、「使用者が講ずべき措置」の内容が従来の通達よりもかなり具体的に示されました。

特に自己申告制により始業・就業時間の確認等を行う場合の措置について、労働時間の管理者に対して「本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと」を使用者に求めており、労働者の自己申告により把握した時間とPCの使用時間の記録等により判明した時間に“著しい乖離”が生じている場合には実態調査を行って労働時間を補正すること等を求めています。

その他の注意点

その他、「三六協定の延長」や「賃金台帳の調製」についての注意点も記載されていますので、本ガイドラインに一度目を通していただき、今後の労働時間管理に活用することをお勧めいたします。



連載 あなたの会社は大丈夫ですか？時代遅れにならないための「手当の見直し方」

第1回 家族手当

今月から数回にわたって「手当の見直し方」についてお伝えしていきたいと思います。

家族手当とは、扶養する配偶者や子などがいる社員に対し、支給する手当です。ある調査によると76%の企業が家族手当を支給していると回答しています（人事院「平成27年職種別民間給与実態調査」）。

● どう見直せばよいか

共働きの世帯（1114万世帯※）が専業主婦世帯（687万世帯※）を上回っている現状では、専業主婦を前提とした手当の支給は、意義が薄れていると考えます。（※）総務省「労働力調査」

配偶者に対する家族手当は廃止あるいは削減を考えていくのがよいと考えます。

一方、子に対する手当を増額したり、18歳未満の子に対し支給していたものを、大学への進学率が高くなっている実態を踏まえ22歳までに拡充することも意味があると思います。

【家族手当改定例】

旧 配偶者10,000円 子1人目5,000円、2人目3,000円（18歳まで支給）

新 配偶者 なし 子10,000円（22歳まで支給、人数制限なし）



国家公務員やトヨタ自動車などでも、段階的に配偶者に対する家族手当の削減、子に対する家族手当の増額を進めています。

また、従来は税法上の扶養の基準である年収103万円未満を配偶者に対する家族手当支給の要件にしている企業が多かったのですが、その基準が150万円へ引き上げられることになりました（平成30年度より）。健康保険上の扶養の基準である年収130万円未満を要件にすることをお勧めします。

● 制度を変更する場合のポイント

家族手当を見直す場合、単純に削減だけを行うと労働条件の不利益変更となります。

労働契約法の定めにより、労働条件の不利益変更を行うには、原則としては労働者一人ひとりに同意を得る必要があります。

個別の同意を得ずに、就業規則の変更により労働条件を変更する場合は、不利益の程度、変更の必要性などが合理的でなければならないとされています。

具体的には、配偶者への手当を削減するかわりに、子に対しての手当を拡充することなどにより、賃金の総減資を減らさないことが変更の合理性を持たせるために重要です。

個別に賃金が減る従業員に対しては、数年かけて削減していくなどの経過措置を設けると理解を得やすいです。

社員に変更の必要性について事前に丁寧に説明し、理解を求めることが必要です。

NEXT

手当など賃金制度の見直しは、お気軽に当事務所(Tel:042-627-0521)にご相談ください。

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5回 いま、中小企業がとるべき人材戦略とは**従来型システムが通用しない**

今回から人づくりというテーマに絞り、人事に特化した話をしていきます。

いま、少子高齢化で労働人口の減少が続く中、多くの企業が人材の募集難に悩まされています。そして、社員の定着性をいかに上げるかというテーマが、中小企業がクリアすべき経営上の課題として浮上しています。

なぜそうなったのか。まず、その背景を振り返ってみましょう。企業は、さまざまな経営資源を投入して、価値に変換するシステムといえます。高度成長時代からバブル期にかけて、右肩上がりの経済情勢下では、投入する資産として、原材料や労働力、機械設備、資金などの有形資産が重視され、それらの投入量の拡大を図ることで、企業価値が増大しました。

ところが、平成に入りバブル経済がピークを超えた後も、多くの企業が有形資産の投入を続けました。そしてバブル経済の崩壊、国際的な競争激化の影響で業績が悪化すると、収益への即効性を求め、成果主義などアメリカ流のビジネスモデルを採用しました。その結果、モチベーションの低下、優秀な社員の社外流出を招き、大手電機メーカー、総合商社など企業価値を毀損させる企業が相次ぎました。

永続する企業、卓越する企業の成功の秘密

世界経済の枠組みが変わり、経営環境が大きく変化する中であって、企業が価値を創造するためには、従来の有形資産のみならず、経営者のリーダーシップ、イノベーション能力、「人材」の質、組織力、顧客とのネットワーク、ブランドなど、目に見えない「知的資産」が重要性を増しています。

企業価値経営を目指す上で注目されるのが、世

界でも日本に最も多く存在する、200年、300年にわたって持続的成長・発展を遂げてきた「永続する企業」であり、また、優れた技術力と組織力でオンリーワン企業と称される「卓越する企業」です。こうした企業には、実は成功の要素として人材の定着安定性を図ってきたという共通項があるのです。

構造的な人材難の時代が到来

かつての高度成長時代は、人口の増加が日本経済の成長を支える重要な要素となりました。しかし、GDPは消費の総和であり、いまや、少子高齢化に伴う労働人口の減少がGDPの縮小を招く情勢となっています。

こうした中、中小企業こそ人材を育成する取り組みが重要性を増しています。中小企業は人材の入れ替わりが激しいのが通例ですが、かつての高度成長時代は、人が辞めても新規募集をかければ代替りの人材を採用することができました。とこ

ろが現在は、求人を行ってもなかなか求職者が集まらず、辞めた人間を補充することも簡単な話ではありません。労働人口の減少に比例して優秀な人材の絶対数が減っており、大企業でも10点満点の人材はなかなかとれないのが現状です。そうは言っても、大企業には比較的優秀な人材が集まりますが、特に3K、4Kといわれるような中小企業にはなかなか応募者が来ません。こうした傾向は一過性のものではなく、中小企業の人材募集は今後一段と厳しさを増してくると考えられます。

中小企業は及第点未満の社員を教育し、定着させる時代

それでは、中小企業はどう対処すべきか。及第点ではない人材をいかに及第点レベルまで引き上げて使うか、という視点が必要となります。たとえば10点満点で2、3点の人材を採用し、その後の教育、人材育成によって6、7点の水準に引き上げていく。これが、中小企業が今とるべき人事戦略なのです。

多くの中小企業は、社員が辞めることで受けるダメージを明確にイメージできていません。しかし、マンパワーをトータルで把握しながら事業を展開しないと、欠員が生じた場合に事業計画そのものが成り立たない事態に追い込まれます。それどころか、経営が数年前の時点に後戻りしてしまい、事業計画をリセットせざるを得ません。

また、社員が数年で辞めていくと経費的にも多大なロスが生じてしまいます。仮に、年収400万

円のAさんが入社3年で会社を辞めたとします。単純計算では400万円×3＝1,200万円の損失となりますが、実際にはAさんを教育したベテランスタッフの人件費等を含めると、ほぼ3倍の経費が掛かっています。

この事例では3,600万円の損失となりますが、社員の定着率が低い企業は、代わりに入ったBさん、Cさんでも同じことを繰り返します。人材に付加価値を付けるどころか多額の損失を出し続けることは、経営環境が厳しい中においてあまりにもロスが大きいといわざるを得ません。

「人が育たないから業績が上がらない」という悩みを抱える中小企業は多く、社員の定着性を引き上げることは経営上避けては通れない課題なのです。いかに人材を定着させていくかについて、次回以降説明していきます。

〈日本型経済システムの崩壊と企業価値経営の視点〉

- 1 | 1998年 戦後50年間続いた国内産業の保護育成策を国が放棄するという産業政策の大転換があった。
- 2 | 世界が単一市場経済となり、その中に日本も巻き込まれていった。
- 3 | 各業界各企業が世界単一市場経済を勝ち抜くための構造改革をする必要に迫られた。
- 4 | 短期利益重視型の構造改革のビジネスモデルが正しいと捕らえていく風潮に日本の多くの企業が巻き込まれていった。
- 5 | 収益の即効性のあるビジネスモデルには、企業の健全な持続的発展が、阻害されることがわかってきた。
- 6 | 本来企業のあるべき姿への模索の時代が始まった。
- 7 | 200年、300年と続いている企業がどういう事業活動をしているかの、学習が始まった。
- 8 | 企業価値経営に関心を持ち始めた。
- 9 | 少子高齢化による労働人口の減少
- 10 | 人材の定着安定性をいかに引き上げるかが、重要な課題として浮上してきた。

中小企業のための助成金活用法（番外編）

所得拡大促進税制

「所得拡大促進税制」は、青色申告書を提出している法人（または個人事業主）が雇用者給与等支給額を増加させ、一定の要件を満たした場合は、法人税額から一定額を控除できる制度です。助成金ではなく税額控除ですが、青色申告をしている個人事業主から大企業まで幅広い事業者が活用できます。ベースアップを含む幅広い賃上げが対象となり、ベースアップを実施することにより適用の可能性が高くなります。賞与や諸手当（注）も対象となり、業績連動型の賞与が増加したことにより、適用条件を満たす可能性もあります。メリットが大きい制度として活用をお勧めします。

所得拡大促進税制は、平成30年3月末までに開始する事業年度まで継続する制度であり、今年度利用ができなくても来年度は利用できる可能性があります。

※雇用者給与等支給額＝適用年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される「国内雇用者」（役員及びその特殊関係者を除き、当該法人の国内の事業者に勤務する雇用者として賃金台帳に記載された者）に対する「給与等」の支給額

（注）原則として、所得税法上「給与所得」として課税対象とされるものに限りません。

●控除要件

青色申告書を提出している法人（又は個人事業主）が①～③のすべての要件を満たすこと

①雇用者給与等支給増加額の基準雇用者給与等支給額に対する割合が増加促進割合以上になっている

→「雇用者給与等支給額（役員と役員の親族の給与や、所得税非課税の給与を除く、損金算入された給与総額）が基準年度と比べ一定割合以上（中小企業者等は3%以上）増えているか」を確認する

※基準年度とは平成24年4月1日～平成25年3月31日に開始した事業年度

②雇用者給与等支給額が比較雇用者給与等支給額以上であること

→「雇用者給与等支給額」が、前事業年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される国内雇用者に対する給与等の支給額「比較雇用者給与等支給額」以上かを確認する

③平均給与等支給額が比較平均給与等支給額を超えること

→適用年度の継続雇用者1人当たりの平均給与（平均給与等支給額）が、前事業年度の継続雇用者1人当たりの平均給与（比較平均給与等支給額）を上回っているかを確認する

●控除額

雇用者給与等支給額を増加させた場合、増加額の10%を法人税から税額控除できる
（中小企業者等は20%）

●申請

制度利用に際して、事前申請は必要ありません。確定申告の際、申告書に明細書を添付します。

無期転換制度の特例

前回まで説明した無期転換ルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的に、同一の事業者との有期労働契約が「5年」を超えて繰り返して更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換するというものです。

有期雇用特別措置法で、次の2種類の労働者について、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に、無期転換申込権発生までの期間に関する特例が適用されます。(無期転換が申し込めません)

- ① 専門的知識等を有する有期雇用労働者（高度専門職）
- ② 定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）

今回はこのうち、②の継続雇用の高齢者について説明します。

通常は、同一の使用者との有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、

- ・適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で
- ・定年に達した後、引き続き雇用される

有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

定年後グループ会社などに雇用される場合も対象となります。

また、定年をすでに迎えている労働者も認定を受ければ、特例の対象となります。



●申請

特例の適用を受けるためには、事業主が、雇用管理措置の計画を作成した上で、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。継続雇用の高齢者については、一事業主につき複数の申請をする必要はありません。

雇用管理措置の計画の申請は、本社・本店を管轄する都道府県労働局（労働基準部監督課）に提出します。事業場ごとに作成する必要はなく、本社・本店で一括作成します。本社・本店を管轄する労働基準監督署を経由して提出することもできます。

●雇用管理上の措置

特例の認定を受けるためには、以下のいずれかの措置を講じることが必要です。

- ① 高年齢者雇用推進者の選任
- ② 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- ③ 作業施設・方法の改善
- ④ 健康管理、安全衛生の配慮
- ⑤ 職域の拡大
- ⑥ 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- ⑦ 賃金体系の見直し
- ⑧ 勤務時間制度の弾力化

「雇用保険法」「育児・介護休業法」等が改正に！ 企業への影響は？

通常国会に法案提出

現在開会中の通常国会に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が提出されました(1月31日)。

雇用保険法、労働保険徴収法、育児・介護休業法、職業安定法に関わる改正となっていますが、企業に影響のある改正を中心にみていきます。

失業等給付に係る保険料率 および国庫負担率の時限的引下げ

平成29年度から平成31年度までの各年度における雇用保険料率および国庫負担率が、時限的に引き下げられます。

雇用保険法、労働保険徴収法に関わる改正で、平成29年4月1日の施行予定です。

育児休業に係る制度の見直し

現在の育児休業は原則1歳までで、保育所に入れない場合等に限り1歳6カ月まで延長が認められています。改正により、さらに6カ月(2歳まで)再延長できるようになります。また、それに合わせて育児休業給付の支給期間も延長となります。

育児・介護休業法、雇用保険法に関わる改正で、平成29年10月1日の施行予定です。

職業紹介の機能強化 および求人情報等の適正化

(1) ハローワークや職業紹介事業者等のすべての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返すブラック企業の求人は受理されなくなります。現在は、ハローワークにおける新卒者向け求人のみが対象となっていますが、改正が行われれば中途やパートなどすべての求人が対象となります。

他にも、(2) 会社が虚偽の求人申込を行った場合、罰則の対象となります。また、(3) 採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等には、その内容を求職者に明示することが会社に義務付けられます。

いずれも職業安定法に関わる改正で、(1)は公布から3年以内、(2)(3)は平成30年1月の施行予定です。

その他の事項

その他、失業等給付の拡充として、「給付日数の延長」や「雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数の延長」、「専門実践教育訓練給付の給付率の引上げ」等が予定されています。



人事・労務 Quiz

A X

原則、法定の8時間を超えた場合に25%の割増賃金の支払い義務があり、7時間30分から8時間までの30分間については割増賃金の支払い義務はありません。ただし、就業規則に7時間30分を超えた場合に割増賃金を支払うと規定している場合、または、変形労働時間制を導入し、その日の労働時間を7時間30分としている場合は割増賃金の支払いが必要となる場合もあります。