



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 弊社は常用従業員が50人以上になろうとしています。パートには4時間程度の人が多く、0.5人としていることと、健康診断も受診させる義務がないこともあり、産業医を選任しないつもりです。○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 29 年 (2017 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。
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・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** 2018年度税制改正でサラリーマン・年金受給者の控除見直し検討へ

P.3 **連載** トラブルゼロへ！就業規則改定のポイント

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「職場定着支援助成金(雇用管理制度助成コース)」

P.7 **NEWS** “より長く働くことができる”中小企業が増加中

P.8 **コラム** 個人型確定拠出年金(DC)の注目度高まる



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。

2018年度税制改正でサラリーマン・年金受給者の控除見直し検討へ

税制改正大綱策定に向け議論スタート

自民党税制調査会は11月7日に幹部会合を開き、22日頃から本格的な議論を始め、12月14日に税制改正大綱をまとめるスケジュールを確認しました。

昨年来テーマとして挙げられている所得税の抜本改革に向けて、高所得の会社員や年金受給者に対する所得税を増税し、低所得の若者やフリーランスの人たちの税負担との公平性などを図る案などが出ています。



誰でも受けられる「基礎控除」を所得の多寡に応じて調整？

現在の「基礎控除」は、収入の額や扶養家族の人数等に関わりなく、一律38万円が収入から差し引かれて所得税額が計算されます。

控除額を上積みする一方、高所得者の控除額を段階的に減らす仕組みを導入する案などが上がっています。

会社員向け「給与所得控除」縮小で自営業者との不公平感解消？

「給与所得控除」は、会社員の収入の一部を経費とみなし、収入の額に応じて一定額を差し引いて所属税額を計算する仕組みです。現行の「年収1,000万円超で220万円」について、「年収800万円超で200万円」を上限とする案があります。

また、自営業者やフリーランスで働く人たちには恩恵が及ばない制度であるため、働き方によって税負担に差が出ないように見直すべきとの意見もあります。

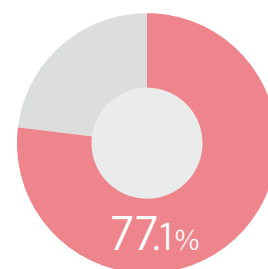
給与と年金両方もらっている人は「公的年金等控除」が使えなくなる？

「平成28年版高齢社会白書」によれば、60～64歳男性で就業している人の割合は77.1%で、13年連続で増加し過去最多となっています。

つまり、年金をもらいながら働く人も増えていますが、これらの人は給与所得控除と、公的年金や企業年金に対する控除である「公的年金等控除」の、二重の適用が受けられます。

そのため、1,000万円超の年金収入がある人の控除額を頭打ちにしたり、高額な報酬を得ている年金受給者が両方控除を受けられる仕組みを改めたりする案が挙がっています。

60～64歳男性で就業している人の割合



連載 トラブルゼロへ！ 就業規則改定のポイント

第5回 試用期間とは



■ 試用期間とは

試用期間とは、新たに入社した社員が、自社の社員として適格であるかどうかを判断する期間として設けるものです。ほとんどの会社が設けており、期間中の勤務態度、能力、性格、健康状態等を見て本採用を決定します。

■ 試用期間の長さ

試用期間の長さは法律では特に定められていません。3～6ヶ月が一般的です。試用期間中に本採用の可否が判断できない場合は延長することも可能です。その場合は就業規則に定めておく必要があります。延長する場合、試用期間は当初の期間と延長期間を合わせて1年以内とするようにします。

もちろん、試用期間を設けないことも可能です。即戦力の中途採用者に試用期間を設けない会社もありますが、他社の経験が長いほど自社の風土とのミスマッチが起こる可能性も大きいのです。中途採用こそ試用期間を設けることは重要です。

■ 試用期間での解雇

本採用しない場合は、解雇することとなりますが、試用期間であれば、どんな場合でも解雇が認められるわけではありません。試用期間中の解雇は本採用後の基準よりは緩いと考えられていますが、合理的な理由がなければ認められません。

試用期間中でも、入社14日経過後に解雇する場合は、解雇予告または解雇予告手当が必要となります。

なお、試用期間中も要件に当てはまっていれば、社会保険や雇用保険の加入が必要です。

気が付いた時には、試用期間が終了していた・・・ということも現実によくあるケースです。試用期間中の仕事ぶりをよく観察し、①入社14日、②当初の試用期間満了時、③延長期間満了時、それぞれの時期に合わせて、本採用が適切かどうかをしっかりと見極めるようにしてください。

■ 規定例

(試用期間)

- 第〇条 会社は、新たに採用した社員については3カ月間の試用期間を設け、試用期間経過後本採用とする。
- 2 試用期間中に本採用の適性を判断できない場合は、この期間を延長することがある。
延長期間は3カ月を超えないものとする。
 - 3 試用期間は勤務年数に通算する。

(本採用拒否)

- 第〇条 試用期間中の社員が次の各号のいずれかに該当し、会社が社員として不適當であると認めるときは、会社は採用を取り消し、本採用を行なわない。
- ① 遅刻及び早退並びに欠勤が多い等、出勤状態が悪いとき
 - ② 重要な経歴を偽ったとき
 - ③ 健康状態が悪く、勤務に耐えられないと会社が判断したとき（精神の状態含む）

(以下略)

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13回 市場環境適応業となるためのプロセス その6

人材育成が企業活動の要になる

今回は、人材育成プログラムの策定について、その手順とポイントを説明します。

人材育成プログラムの策定の進め方は、企業によってケースバイケースです。そこで、私が実際に関与した企業の例を通して説明を進めていきます。

私が15年ほど前に関与した企業A社は、人事制度の整備の依頼を受け、制度づくりから取り組み、制度設計後は管理者研修等を何回も行いました。組み上げた人事評価制度の運用までをサポートして一旦終了しましたが、それから3年ほど経過した時点で、今度は社員の育成について相談を受けました。人事制度のうち評価・育成・処遇のうち評価・処遇は完成しましたが、残る育成についてどうするかという相談を受けたわけです。こうして、教育体系の整備に取り組むことになりました。

社訓、経営理念に沿って、課題を抽出しながら

らまずは「教育方針」をまとめます。そこから、「人材育成の基本的な考え方」「諸施策」とブレックダウンしながら落とし込んでいきます。下にA社が実際にまとめた内容を示しています。



企業活動活性化フローチャート



3の「人材育成の基本的な考え方」は実質的な人材育成の考え方を整備し、4の「諸施策」ではどういう枠組みの中で諸施策を立てていくのかを検討します。

A社のケースでは、賃金体系を整備した際の方向付けを受けながら進めていきました。A社の場合、人事制度に真正面から取り組み、人事・処遇制度が運用段階に入っていたため、人材育成にフォーカスされ、人材育成というテーマが見えてきたタイミングだったといえます。

「人を活かす」というコンセプトを基本として、賃金体系を組んだときの方向付けをベースにしながら、会社側が文章を作っていました。A社の場合は銀行出身の優秀な総務部長がいたのでスムーズに進みましたが、通常、このプロセスは、私と社長、人事担当役員または

人事部長と話し合いながら作っていきます。この際に、人にフォーカスし、主役にしていく考え方がベースになります。

会社のビジョンを裏付けとしながら、3～5年後に向けて会社が進むべき道を見据え、教育を施すべき方向性、戦略的に強化する方向性を明らかにします。教育制度の概要として、階層別の教育のあり方などを話し合いながら作り、以前人事評価制度を作った時のメソッドの内容を再確認していきました。



人にスポットを当て、社員一人一人を主役を考える

会社にとってあるべき人材像を実現するためのカリキュラムを組みますが、体系的にまとめていく上では社員の能力を洗い出すことが条件となります。人にフォーカスし、一人一人を主役にしていくわけです。こうした手順を踏むことで初めて、教育を受けていくプロセスの中で、人材は育っていきます。着実にスキルアップすると同時に、会社への帰属意識も高まっていくことになります。

賃金・評価制度を作り上げても、最も重要な人材育成に取り組まないと組織として機能しません。教育体制を構築することが、最後の重要な課題となります。それ以前の過程では仕組みを作ってきましたが、ルール通りに組織が動くには適材適所の人材が存在することが前提条件となります。そこで、人材を教育することが必然的に求められることとなります。人こそが企業力であり、適切な育成システムがないと、いかに立派な制度であっても絵に描いた餅になってしまい、ここまで実現して初めて人事制度が完成したといえるわけです。

特に抜本的に仕組みを変えた場合などは、具体的な形にアレンジしないと、社員は「自分はどうなのだろう」と疑心暗鬼になってしまいます。人材育成制度が明確に定まっていれば、「自分は何ができればいいのか」ということが明確になりますが、5の「教育制度の概

要」の具体的な内容に関しては、専門分野の人間にしか分からないため、実務のリーダー格が中心になり、部門ごとに詰めていくこととなります。この段階では、人事担当がいかに現場を巻き込んでいくことができるかがポイントとなります。私の経験によると、社長が見識を持っている会社は動きませんが、そうではなくあなた任せの会社では動かなくなってしまう。やはり、トップの姿勢がこの成否を握るカギになるのです。

ここまでのプロセスで、企業活動の活性化に向けた土台づくりが終わりました。次回から、企業価値を高める組織づくりについて説明します。



中小企業のための助成金活用法

「職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース）」

今回は、「職場定着支援助成金 雇用管理制度助成コース」を紹介します。この助成金は、雇用管理改善の推進、人材の定着・確保、魅力ある職場の創出を目的に、雇用管理制度の導入を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成するものです。「制度導入助成」と「目標達成助成」があります。

● 支給要件

【制度導入助成】

- ・事業主が、新たに雇用管理制度の導入・実施を行った場合に助成
 - ※雇用管理制度は、以下の5つの制度が対象とされる
 - ◆ **評価・処遇制度** …… 評価・処遇制度等の新たな制度の導入
 - ◆ **研修制度** …… 新たな教育訓練制度、研修制度の導入
 - ◆ **健康づくり制度** …… 法定の健康診断以外の健康づくりに資する新たな制度の導入
 - ◆ **メンター制度** …… 新たなメンター制度(指導役の先輩が後輩をサポートする制度)の導入
 - ◆ **短時間正社員制度(保育事業主のみ)** …… 新たな短時間正社員制度の導入

助成金を受けるためには

- 1 雇用管理制度整備計画(3ヶ月以上1年以内)を作成し、労働局長の認定を受ける
- 2 認定された雇用管理制度整備計画に基づき、制度を導入し実施することが必要です。

【目標達成助成】

- ・事業主が、雇用管理制度の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に助成
- 助成金を受けるためには

- 1 制度導入助成に基づく制度を実施した
- 2 離職率を1年前と比較し、目標値(被保険者数に応じて設定される)以下に低下させることが要件となります。

● 支給額

【制度導入助成】 各制度 **10** 万円

【目標達成助成】 **57** 万円(生産性要件を満たした場合 72 万円)

※目標達成助成は複数の制度を導入しても同額

※生産性要件…助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、

- ・その3年度前に比べて6%以上伸びていること
- ・その3年度前に比べて1%以上(6%未満)伸びていて、金融機関から一定の事業性評価を得ていること

● 支給申請

【制度導入助成】

- ・雇用管理制度整備計画期間終了後2カ月以内に、申請書を都道府県労働局に提出する

【目標達成助成】

- ・評価時離職率算定期間(計画期間終了後12カ月間)終了後2カ月以内に、申請書を都道府県労働局に提出する

INFO

詳しくは、当事務所(☎042-627-0521)までお問い合わせください。

“より長く働くことができる”中小企業が増加中

News

● 高齢者の雇用状況は？

厚生労働省から、平成 29 年「高齢者の雇用状況」（6 月 1 日現在）が公表されました。これは企業に求められている毎年6月1日現在の高齢者の雇用状況の報告を基に、「高齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計したものです。なお、雇用確保措置を実施していない企業に対しては、都道府県労働局・ハローワークは重点的な個別指導を実施することです。

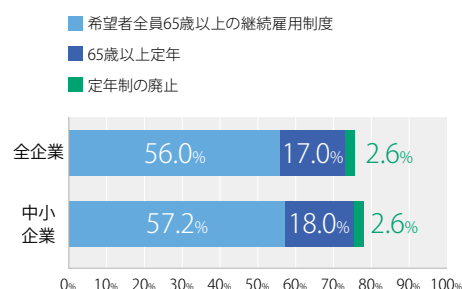
今回の集計では、従業員 31 人以上の企業 15 万 6,113 社の状況がまとめられています。この結果から中小企業（従業員 31 人～300 人規模）の状況を見てみましょう。

● 「定年制の廃止」および「65 歳以上定年企業」

定年制の廃止企業は 4,064 社（前年比変動なし）、割合は 2.6%（同 0.1 ポイント減）となり、定年を 65 歳以上としている企業は 2 万 6,592 社（同 2,115 社増）、割合は 17.0%（同 1.0 ポイント増）となりました。

このうち、定年制を廃止した中小企業は 3,983 社（同 1 社増加）、2.8%（同 0.1 ポイント減）でした。また、65 歳以上定年としている中小企業は 2 万 5,155 社（同 1,968 社増）、18.0%（同 1.1 ポイント増）でした。

希望者全員が65歳以上まで働ける企業等



● 「希望者全員 66 歳以上の継続雇用制度導入」

希望者全員が 66 歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は、8,895 社（同 1,451 社増）、割合は 5.7%（同 0.8 ポイント増）となり、このうち中小企業は 8,540 社（同 1,393 社増）、6.1%（同 0.9 ポイント増）という状況です。

● 「70 歳以上まで働くことができる」

70 歳以上まで働ける企業は、3 万 5,276 社（同 2,798 社増）、割合は 22.6%（同 1.4 ポイント増）となり、このうち中小企業は 3 万 2,779 社（同 2,504 社増）、23.4%（同 1.3 ポイント増）という状況です。

● 労働人口減への対策

以上のように、2025 年までに 700 万人が減ると言われている日本の人口問題を抱え、人手の確保のため、定年制の廃止やさらなる定年延長を行う中小企業は着実に増加しているようです。継続雇用制度に伴う規程類は定期的に見直しておきましょう。

また、再雇用に伴う賃金や職種変更を行う場合は、より慎重な検討が必要です。



個人型確定拠出年金(DC)の注目度高まる

Column

個人型 DC と 会社側の義務

中小企業にとって、確定拠出年金(DC)が見逃せない存在になってきました。DCは老後資金を形成するための制度で、個人型と企業型があります。個人型は個人が掛金を負担するもの、企業型は会社が掛金を負担するものです。昨年の法改正に伴い、個人型DCについて社員の老後資金の充実を図る手段として注目度が増してきています。

今年から、個人型DCに公務員や専業主婦など、現役世代のすべての人たちが加入できるようになりました。個人型DCについて、中小企業として理解しておくべきその内容を説明しましょう。

個人型DCは社員が掛金を拠出するものであり、会社が採用の有無を決めるものではありません。決定権はあくまで社員にあります。加入申し込みに必要な資格証明書への押印を求められた場合、会社は必ず応じる必要があります。また、会社から初めての加入者が出た場合は、個人型DCの実施主体である国民年金基金連合会に対して事業所登録を行います。

掛金の納付方法は、給与天引きか社員個人の口座からの引き落としから選択しますが、社員が給与天引きを希望した場合

には、原則としてこれを拒むことはできません。

年金格差の解消に 活用できる

以上の内容を見る限り、個人型DCは負担だけがかかるようですが、活用次第で中小企業にとってメリットがある制度だと考えられます。厚生労働省の調査で退職金の額をみると、従業員1,000人以上の企業が1,764万円なのに対して、30～99人の企業は919万円にとどまります。このように、大企業と比較した退職金格差が否定できない中小企業において、個人型DCの活用次第で社員の老後資産形成を支援することが可能となります。

個人型DCの掛金は、会社側が負担する企業型DCと異なり、本人が負担するのが原則です。月額5,000円以上1,000円単位、企業年金のない会社の社員は2万3,000円が上限です。企業としては、企業型DCに比べ制度設計や手数料などの負担がかからないため、社員が個人型DCに拠出する掛金を会社が補助するという活用方法が増えています。さらに、来年6月までに、会社が奨励金を加算できる仕組みが設けられる予定です。なお、従業員100人以下の企業を対象に、制度設計を単

純化し、届出書類等も簡略化される簡易企業型DCも創設される予定です。

個人型DCは、税制上のメリットの大きさを特徴とします。毎月拠出する掛金は全額所得控除の対象となり、運用時は運用益非課税となります。さらに、受給時に一時金で受け取る場合の退職所得控除の枠は、大卒社員が60歳まで勤めた場合の38年勤務の場合で2,060万円です。退職金の絶対額が少ない中小企業において、個人型DCは受給時も完全非課税とできる可能性が高いわけです。なお、年金として受け取る場合は雑所得(公的年金等)となり、公的年金等控除が適用されます。

社員の待遇改善、定着を図っていく上で、個人型DCの活用は一考の価値があると考えられます。



Column

人事・労務 Quiz

A X

健康診断は、一週間の労働時間が正社員の4分3未満の場合は対象外ですが、産業医のカウントは基準が異なり、短時間勤務パートも1人としてカウントし、産業医を選任しなければなりませんのでご注意ください。なお、会社全体としては50人以上の労働者がいたとしても、事業場単位では50人以上の労働者がいない場合は、産業医の選任は不要です。