



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 従業員が出向・転籍する場合、特定個人情報を出向先・転籍先に提供してもよいか? ○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27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 27 年 (2015 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・法人コンサルタント 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 助成金加算もあり! 「若者雇用促進法」に基づく認定制度がスタート
- P.3 長時間労働対策強化! 「過重労働解消キャンペーン」の内容
- 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 **短期集中連載** ストレスチェックの具体的な進め方
- P.6 マイナンバーの社内管理のメリットとデメリット
- P.8 中小企業経営における消費税転嫁問題とは!?

新着



セミナー
情報

マイナンバー対策 これで安心!

「安心・安全なマイナンバー管理方法のご提案」

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。

助成金加算もあり！「若者雇用促進法」に基づく認定制度がスタート

新制度の概要

新しい認定制度は、通常国会で成立した「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、若者の雇用・育成に積極的に雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するものです。

求職者等に対し、「安心して働くことができる企業である」と厚生労働省がお墨付きを与えるもので、認定企業は助成金の加算措置を受けることもできます。

加算される助成金

キャリアアップ助成金では、35歳未満の有期契約労働者等を正規雇用等へ転換する場合、1人あたり10万円加算され、最大60万円が支給されます。

キャリア形成促進助成金では、「若年人材育成コース」を活用した場合、経費助成率が2分の1から3分の2へ引き上げられます。

トライアル雇用奨励金では、35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円が支給されます（最長3カ月間）。

認定要件・申請手続

常時雇用する労働者が300人以下の事業主が、認定基準をすべて満たす場合、都道府県労働局へ申請することにより、認定通知書が交付されます。

具体的な認定基準の内容は次の通りです。

- (1) 若者対象の正社員募集等をしている。
- (2) 若者の採用や人材育成に積極的に取り組んでいる。
- (3) 離職率や月平均所定外労働時間等が一定以下、かつ有給休暇取得率、育児休業等取得率が一定以上である。
- (4) 所定の雇用情報（採用者数・離職者数、人材育成制度の内容、所定外労働時間数等）を公表している。

- (5) 過去3年間に新卒者の採用内定取消しを行っていない。
- (6) 助成金の不支給措置を受けていない。
- (7) 過去1年間に事業主都合の解雇または退職勧奨を行っていない。
- (8) 重大な労働関係法令違反を行っていない。

その他の認定を受けるメリット

厚生労働省が11月頃に公開を予定しているポータルサイトに企業情報が掲載されるほか、都道府県労働局・ハローワークが開催する認定企業限定の就職面接会等への参加により、自社をアピールすることができます。

また、同時期に公表予定の認定マークを自社の商品・広告等に使用することができます。



長時間労働対策強化！「過重労働解消キャンペーン」の内容

実施期間は

11月1日～30日

厚生労働省は、今年11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施することを発表しました。これは、「過労死等防止啓発月間」の一環として2014年から始まったもので、著しい過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導や、過重労働に関する全国一斉の無料電話相談などの取り組みを行うとのこと。

長時間労働対策の強化が喫緊の課題

昨年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づいて今年7月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されるなど、長時間労働対策の強化が切迫した問題となっています。

長時間にわたる過重労働は、労働者の脳・心臓疾患、精神障害につながっており、また、割増賃金の不払い等の労働基準法違反も後を絶たない状況となっています。

問題解消のための取り組み

厚生労働省では、キャンペー

ン中の取り組みとして、使用者団体や労働組合に対して協力要請を行いつつ、リーフレットの配布による周知・啓発を行います。

また、過労死等に係る労災請求が行われた事業場や離職率が極端に高いなど「使い捨て」が疑われる企業を把握し、重点監督を実施します。

なお、監督指導の結果、是正が図られない場合は、ハローワークにおける職業紹介が行えなくなります。さらに、フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」(0120-794-713)を実施し、都道府県労働局の担当官が相談に対する指導・助言を行います。

昨年の実施結果は？

2014年11月に実施した同キャンペーンにおける結果では、重点監督が行われた4,561事業場のうち3,811事業場(全体の83.6%)で労働基準関連法違反が明らかとなりました。

政府は長時間労働対策を重点取り組みテーマに位置付けています。問題解消のためには、企業が労働時間を適正に把握し、時間外労働に対する適切な対処が必要です。



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3回 成績考課の進め方

目標カードによる成績考課は、以下の手順で進められます。

① 目標の設定

目標の設定は、正しい成績考課を行うためには最も重要なステップです。目標項目（期待される成果）、ウエイト（項目ごとの重みづけ）、達成基準、期日を明確に記載します。（目標設定の仕方については、別の機会に触れたいと思います。）

〈目標設定例（営業）〉

	目標項目	ウエイト	達成基準	期日
①	新規顧客先〇件獲得	25	(評価A) 目標プラス〇件達成。 (評価B) 目標を達成した。	9月末

※ウエイトは合計が 100 となるように設定します。

② 個別目標の達成度の考課

半期が終了した時点で、まず目標ごとの「達成度」について「達成基準」に照らして S～D の 5 段階評価で考課を行います。

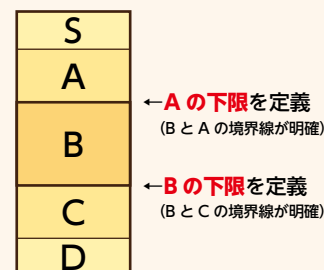
③ 「達成度」の確定

各目標についての考課が終了したら、ウエイトを加味して 1 つの評価に集約します（エクセルで自動計算されるように作成すると便利です）。

④ 「仕事の総量」の考課

最後に「仕事の総量」について考課します。これは考課対象期間中に行った総仕事量を考課するもので、欠員などが生じて個人の仕事のボリュームが非常に大きくなった場合、欠勤などの事情で満足のいくボリュームの仕事がこなせなかった場合に使用するものです。通常の場合は評価 B とします。

評価をより正確なものにするため、目標の達成基準（評価基準）を評価 B の最低ラインと評価 A の最低ラインで設定します。（上期目標設定例）そうすることで、評価 S と評価 D を特別の場合として例外的に扱えば、「評価 B の最低ラインをクリアできなかった場合→C」「評価 B の最低ラインをクリアしたが、評価 A の最低ラインをクリアできなかった場合→B」「評価 A の最低ラインをクリアした場合→A」となるので、A、B、C の評価が非常に明確になります。



成績の良し悪しを決定づけるのは、「保有能力」と「仕事への取組み姿勢」ですが、想定されている環境によっても成績は大きく影響されます。そこで、前提となっている環境が大きく変化した場合には、評価に補正を加え、妥当な評価に修正することが大切です。

短期
集中連載

ストレスチェックの具体的な進め方

第3回 ストレスチェック実施後の事業者の対応（最終回）

ストレスチェックの結果を受け、事業者には①と②の対応が求められます。

①医師による面接指導（義務）

ストレスチェック結果で「医師による面接指導が必要」とされた社員から申し出があった場合、医師に依頼して面接指導を実施する必要があります。

※社員からの申し出は結果が通知されてから1か月以内に行う必要があり、面接指導も申し出があったから1か月以内に行う必要があります。

面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について意見を聴き、それを踏まえて労働時間の短縮など必要な措置を実施する必要があります。

※医師からの事情聴取は、面接指導後1か月以内に行う必要があります。

面接指導の結果は、事業所で5年間保存する必要があります。

以下の内容が含まれていれば、医師からの報告をそのまま保存しても構いません。

- ・実施年月日 ・労働者の氏名 ・面接指導を行った医師の氏名
- ・労働者の勤務の状況、ストレスの状況、その他の心身の状況 ・就業上の措置に関する医師の意見

②職場分析と職場環境の改善（努力義務）

ストレスチェックの実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団（部、課、グループなど）ごとに集計・分析してもらい、その結果を提供してもらいます。

集団ごとに質問票の項目ごとの平均値などを求めて、比較するなどの方法で、どの集団がどういったストレスの状況なのかを調べます。集計・分析結果を踏まえて、職場環境の改善を行います。

※集団規模が10人未満の場合は、個人が特定される恐れがあるので、全員の同意がない限り、結果の提供を受けてはいけません。

事業者が気をつけるべきこと

ストレスチェック制度は、労働者の個人情報適切に保護され、不正な目的で利用されないようにすることで、労働者も安心して受け、適切な対応や改善につなげられる仕組みです。

そこで、企業には「プライバシーの保護」「不利益取扱いの防止」が義務付けられます。

ストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手してはいけません。また、ストレスチェックや面接指導で個人の情報を取り扱った者（実施者、その補助をする実施事務従事者）には、法律で守秘義務が課され、違反した場合は刑罰の対象となります。

※事業者提供されたストレスチェック結果、面接指導結果などの個人情報は、適切に管理し、社内共有する場合にも必要最小限度にとどめる必要があります。

◆ 事業者は、以下の行為を行うことは禁止されています ◆

- | | |
|---|---|
| <p>①次のことを理由に労働者に対して不利益な行為を行うこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医師による面接指導を受けたい旨の申し出を行ったこと ・ストレスチェックを受けないこと ・ストレスチェック結果の事業者への提供に同意しないこと ・医師による面接指導の申し出を行わないこと | <p>②面接指導の結果を理由として、解雇、雇い止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更を行うこと</p> |
|---|---|

マイナンバーの社内管理のメリットとデメリット

マイナンバー制度がスタートすると、企業は社員のマイナンバーを管理することになります。その場合、マイナンバーを「社内」で保管するか「社外」で保管するかが、経営上の重要な選択肢となります。

社内保管のメリット、デメリット

そこで、まず初めに、「社内」で保管する場合のメリット、デメリットについて詳しく見ていきたいと思います。
【紙】でマイナンバーを**社内保管**する場合のメリットとして次の各点が挙げられます。

◆ 紙保管のメリット

- 設備投資が安価で済む（金庫、シュレッダーのみ）
- ネットに接続していないので、ウィルス感染の心配がない
- 万が一情報が漏えいした場合も、被害が拡大しにくい
- 管理がシンプルで分かりやすい

◆ 紙保管のデメリット

- 手続きの際に利便性に欠ける
- 原本紛失の恐れがある
- 記録する際、手間がかかるとともに、記録漏れなどの可能性がある
- 保管場所の確保が必要で、コストがかかる

少人数規模の会社であれば、紙保管も十分に考えられますが、企業内で保管する場合には、**データ保管**が主流になると考えられます。



この場合のメリットとしては、

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| ①手続きの際に利便性がある | ③利用者を限定できる |
| ②パスワード等によりアクセス制限をかけることができる | ④原本保管のスペースが不要…などが挙げられます。 |

その一方で、ネット接続がある場合のデメリットとしては、パソコンがインターネット接続している場合に、ウィルス感染による情報漏えいの危険性があり、ウィルス対策ソフトやファイアウォール設置など、コストや工数を要します。それも、常に更新が必要であり、対策に終わりはありません。反対に、ネット接続がないパソコンの場合（スタンドアロン）、バックアップの手間がかかりますし、どのようにバックアップするかという方法の検討が必要です。

いずれの場合も安全管理措置が求められ、取扱責任者・担当者の選任・育成が必要となりますし、今後マイナンバーの利用範囲が拡大されることに伴い、紙・データに関係なく、社内保管する場合に、マイナンバー取扱責任者・担当者の責任が重くなります。

また、「いつ」「誰が」「誰の」マイナンバーを「何に」使ったのか、記録を残す必要があります。また、情報漏えいしないための対策を講じる必要があります。具体的には、組織体制の整備や取扱責任者の選任・教育、設備投資など多岐にわたります。

社外保管（クラウド）のメリットとは

このように、マイナンバーの社内保管は負担が大きいといえますが、社外（クラウド）保管の場合はどうなるでしょうか？メリットとしては以下のように整理することができます。

◆社内保管（紙）との比較

- ① 手続きの際に利便性がある
 - ② 原本紛失の恐れがない
 - ③ 自動的に操作ログを取ることが可能※
 - ④ 保管場所の確保・コストが不要
- ※専用のソフトが必要となります。

◆社内保管（データ）との比較

- ① 専門業者による、信頼のできるセキュリティ管理があり、対策にかかるはずの人件費・工数を削減できる（情報漏えいのリスク軽減）
- ⑤ 安心・安全のバックアップ体制（災害に影響されない）

以上のように、社内保管と比較すると社外保管（クラウド）取扱責任者・担当者の負担は大幅に軽減されます。ただし、マイナンバーの管理を外部に委託する場合には、委託先へ「必要かつ適切な監督」が必要となります。この「必要かつ適切な監督」は、次の内容を意味します。

- ① 委託先の適切な選定
- ② 委託先に安全管理措置を遵守させるために必要な契約の締結
- ③ 委託先における特定個人情報の取扱い状況の把握

マイナンバーへの悩みを解消する新サービス

マイナンバーの導入に向けて、こんな悩みをお持ちではないでしょうか。

「マイナンバーを収集するのは大変そう…」

「結局、マイナンバーの管理はどうすればいいの？」

「マイナンバーを管理する担当者の責任・負担が重くなりそう…」

「自社でデータを管理する場合、セキュリティ対策に不安がある」



マイナンバー
対策って
何をしたら
いいの…？

このような悩みをお持ちの方は、多摩労務管理事務所が提供するマイナンバー“おまかせ安心”サービスをご利用ください。このサービスは、従業員のマイナンバーを『収集』し、Webデータベースへの『登録』『管理』を安全確実・簡単に行うことができるワンストップサービスです。その効果としては、以下のような点を挙げることができます。



- ・マイナンバー収集代行による企業負担の軽減
- ・マイナンバー管理者の負担軽減
- ・自動的にアクセスログを記録
- ・安心・安全のセキュリティ対策

マイナンバー制度のスタートが間近に迫ってきましたが、マイナンバー“おまかせ安心”サービスを活用していただければ、マイナンバーの管理に手間暇をかけることなく本業に専念していただけます。ご興味のある方は、当事務所へお気軽にお問い合わせください。

▶ 詳しくは、同封のチラシをご参照ください。

中小企業経営における消費税転嫁問題とは!?

Column

いよいよ2017年4月に消費税が8%から10%へ増税が行われます。この消費税増税に伴い、中小企業経営における「消費税転嫁」の問題が注目されています。消費税の転嫁とは税抜き商品価格に消費税を上乗せすることです。

消費税転嫁の問題とは具体的には、中小企業が大企業に対して商品を販売している場合、消費税の引き上げ分を価格に転嫁できずに、増税分を本来負担すべきではない事業者が負担させられることを言います。消費税は、事業者にとってはいわば預り金です。そこで、消費税増税分の適正な転嫁を促すため、国はいくつかの転嫁対策を設けています。

買い手による消費税の転嫁拒否等を禁止する「消費税転嫁対策特別措置法」が2013年10月から施行され、消費税の転嫁に関して、問題行為のある特定事業者（買い手）に対する調査、中小企業等のための相談窓口の設置等がスタートしています。この転嫁対策は、消費税が10%になるまで2017年3月31日まで続けられます。

具体的には、以下の消費税の価格転嫁を受け入れない「転嫁の拒否」が禁止されます。

- ① 消費税転嫁額の減額や買ったとき
- ② 消費税の転嫁に応じることと引き換えに商品を購入させ、役務を利用させ、または経済上の利益を提供させる行為
- ③ 対価の交渉で本体価格を用いる旨の申し出を拒否すること
- ④ 上記各行為を公正取引委員会などに通報したことを理由とした報復行為

たとえば、特定事業者が消費税分を支払わない、あるいは売り手との間で本体価格に消費税分を上乗せする契約していたにもかかわらず、支払段階で消費税分を減額して支払うといっ

た行為が問題となります。

次に、消費税の上乗せに応じる代わりに売り手に対して協賛金を要求する、売り手の従業員やスタッフの派遣を要求する一等の行為についても、問題のある行為として禁止されます。

また、消費税の増税に伴い新たな価格での取引交渉を行うこともありえますが、こうした場合に、売り手が本体価格（税抜価格）で取引交渉を行おうとした際に、買い手が税込金額で取引交渉を行うことを強要することも問題行為となります。

さらには、本体価格と消費税額を別々に記載した見積書を拒否し、消費税額を加えた総額の税込金額のみを記載した見積書を提出させ、増税前の税込金額との比較で価格交渉を行うことは禁止行為となります。価格の交渉はあくまで税抜金額での交渉をすることが前提となるわけです。

転嫁拒否などの被害を調査するため、中小企業庁、公正取引委員会に転嫁対策調査官（転嫁Gメン）約600人が全国に配置され、監視・検査体制の強化に取り組んでいます。売り手が消費税の転嫁拒否等にあった場合に備え、2つの相談窓口（内閣府消費税価格転嫁等総合相談センター、公正取引委員会消費税転嫁対策調査室）が設置されています。

窓口で相談を受けた事案については、公正取引委員会、主務大臣、中小企業庁長官が対象となる事業者に対して報告命令や立入検査を実施。その後の違反行為を防止するために、特定事業者に対して指導・助言を行い、違反行為があると認める場合は、買い手に対して速やかに消費税の適正な転嫁に応じること等を勧告し、その旨を公表します。

消費税転嫁を円滑かつ誠実にやり、取引業者がお互いにWin-Winの関係となれるように、公正・公平に進めて頂きたいと思います。

Column