



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 「時間外労働」と「深夜労働」をさせた場合の割増賃金率は、6割以上である。
○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 28 年 (2016 年)

1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。
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 (1月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 雇用保険、65歳以上も新規加入が可能に！
- P.3 **NEWS** 障害者雇用数が過去最高を更新！平成28年4月から施行される改正法の内容は？
- 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** 中小企業のための助成金活用法
- P.6 中小企業がパート・アルバイトを採用するポイント
- P.7 マイナンバーの実務が今月からスタート
- P.8 **コラム** 賃金の企業間格差が広がる？

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。

雇用保険、65歳以上も新規加入が可能に！

高齢者の雇用拡大を後押し

厚生労働省が、来年度から65歳以上の高齢者も新規で雇用保険に加入できるようにする方針を固めたそうです。

同省の雇用保険部会が12月にまとめる制度改正の報告書に盛り込み、来年の通常国会に雇用保険法の改正案を提出する予定です。

65歳前からの継続雇用者との不公平感を是正

現行の雇用保険制度では、失業したときに、65歳未満は賃金の45～80%に相当する額を最大360日分受け取ることができ、65歳以上の場合には最大50日分の一時金を受け取ることができます。

ただ、65歳以上で転職したり、親会社から関連会社に転籍したりした場合、雇用保険に入ることができないため、この給付を受けることができません。

現在、65歳以上の雇用保険加入者は140万～150万人いると言われ、新規加入を認めることで、転職した人たちなどとの不公平感を是正しようというものです。

転職・再就職者も失業給付の対象に拡大

改正後は、雇用保険の加入に年齢制限を設けず、65歳以上の退職者については「高年齢求職者給付金」として、65歳前から継続して同じ事業主の下で働いていた人と同様に、失業前に受け取っていた賃金の最大50日分を支給します。

ただし、適用には「週の所定労働時間が20時間以上」「直近1年のうち6カ月以上被保険者であること」といった条件が付きまします。65歳未満の失業給付は現行のままの方針です。

また、65歳以上については当面、労使が折半で負担する保険料を免除します。現行の制度でも64歳を超えた人の雇

用保険料は労使とも免除しており、同様の扱いとなります。

求職者増と人手不足も背景

高齢化に伴い65歳以上の求職者は増え続け、人手不足も背景に、企業も高齢者を受け入れる環境整備に動いています。2014年度の新規求職者は46万4,901人で、前年度に比べて10.8%増え、新規求職者全体の7.8%を占めています。

ただ、今回の対象拡大で安易な受給を増やさないことも必要で、厚生労働省は給付金を申請する65歳以上の高齢者が実際に求職活動しているかなどの確認を厳しくする方針です。

「一億総活躍社会」実現への一環

このほか、介護休業を取る人への給付金も引き上げます。賃金の40%になっている現在の水準を67%に引き上げる方向で、給付金を増やして仕事と家庭の両立を支援します。

政府としては、今回の改正を、安倍政権が掲げる「一億総活躍社会」実現につなげる考えです。



障害者雇用数が過去最高を更新！平成28年4月から施行される改正法の内容は？

12年連続過去最多を更新

厚生労働省が昨年11月下旬に「平成27年障害者雇用状況の集計結果」を発表し、昨年6月時点において民間企業で働く障害者数が45万3,134人（前年比5.1%増）となり、12年連続で過去最多を更新したことがわかりました。

なお、障害者雇用促進法では、民間の事業主に対しての法定雇用率を2%と定めていますが、今回の集計結果では1.88%となっており、法定雇用率を下回る結果となっています。

段階的に施行される改正障害者雇用促進法

障害者雇用促進法は、昭和35年の制定以来、改正を重ねてきており、直近の改正も段階的に施行されています。

平成25年6月には障害者の範囲が「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他心身の機能の障害があるために長期にわたって職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」と明確化されました。

平成28年4月1日からは、雇用分野における差別禁止、合理的配慮の提供が義務となります。

なお、平成30年4月1日からは法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されることとなります。

今年4月1日から義務となる項目は？

今年4月1日からは、(1)障害者に対する差別の禁止、(2)合理的配慮の提供義務、(3)苦情処理や相談体制の整備が義務となります。

具体的には、

- (1) 募集や採用、待遇などについて、単に「障害者」という理由で応募を認めないことや、昇進昇格を認めないといったことなどが禁止されます。
- (2) については、障害者が職場で働くことができるように、支障となることを改善する（例えば肢体に不自由がある方に対して机の高さを調節する等）といった配慮を義務付ける（事業主が過重な負担にならない範囲）ものです。
- (3) については、事業主が障害者から苦情や相談を受けた場合に適切に対応するために、相談窓口を設置する等の整備が求められるというものです（努力義務）。

障害者への理解が重要

厚生労働省は、障害者雇用が増加していることについて「障害を持つ人の就業意欲の高まりや就労支援対策の充実などがかみ合った」と分析しています。

企業でも職場全体として周知させていくことが、よりよい職場環境をつくるきっかけとなるのかもしれませんが。



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5回 人事考課適正運用のコツ

人事考課の目的を効率よく実現することを目的に、経験に裏打ちされた種々の合理的な手法・スキルが開発されてきました。それらの手法・スキルを多く習得し、実践の場で活用することによって、多様な局面に対処できる人事考課の運用力を身に付けることが可能となります。

人事考課を実施する上での留意事項

上司は、部下に対して次に挙げた事項を実行し、部下の信頼を得ることが大切です。

- 部下の責任・権限をはっきりさせる
- 部下の仕事ぶりを日頃からよく観察し、考課の参考になる事実をつかんでおく
- 自己評価について、部下本人の意見もよく聞く
- 評価結果について、判断理由を含めきちんとフィードバックする
- 上司と部下で考え方に違いが生じた時は、十分に話し合っ、互いの認識を統一するように努める
- 「考課材料がない」あるいは「考課できない」項目については考課しない
- 私情をまじえないで考課するように努める

人事考課と不満

人事考課に不満はつきものですが、原因を検討・分析することによって不満を軽減することが可能です。人事考課で不満が生じる場合として、以下のケースが考えられます。

- 人事考課の仕組みに欠陥があり、正しい考課が困難だと思ったとき(制度への不信感)
- 考課項目の内容や評価ランク定義が抽象的であるとき(制度への不信感)
- 職種ごとの特性の違いが、考課の方法や基準に反映されていないとき(制度への不信感)
- 評価が処遇(昇格・昇給・賞与)にあまり反映されないとき(制度の軽視)
- 人事考課の全体像が分からないとき(不透明感)
- 評価のフィードバックがなく、自分の評価がいいのか悪いのかわからないとき(不透明感)
- どうすれば評価がよくなるのかわからないとき(不透明感、無力感)
- 自分の成長を自覚できる機会を与えられていないとき(不透明感、無力感)
- 不信感を抱いている上司の判断が、評価に大きく反映する仕組みになっているとき(上司・評価への不信感)
- 上司が考課に必要な情報をあまり持っていないと判断したとき(上司・評価への不信感)

また、上司考課が適正に行われているにもかかわらず被考課者に不満が残るケースとして、次の2点が挙げられます。

- 自己考課が実際よりも高い場合…部下が自分の仕事を「できたつもり」と考課し、上司がとらえている客観的な姿との間に心理的なずれがある
- 部下と上司の話し合いが不十分なため、上司評価に勝手に不信感を抱いている場合

人事考課の難しさ

人事考課の難しさとして、次の4点を挙げることができます。

- 1 質の異なる仕事をする社員を、同一の基準で考課することが求められる
- 2 考課基準を、明確かつ具体的にすることが求められる
- 3 考課者には、仕事の内容に精通することが求められる
- 4 情が絡んで厳しい評価がつけづらい(寛大化傾向に流れがち)

人事考課を実際に行う過程で発生する評価誤差をエラーと言い、これを完全になくするのは不可能に近いことですが、エラーの原因を理解することで、最小限にとどめることは可能です。

今回は、エラーの原因と対策について説明します。

短期
集中連載

中小企業のための助成金活用法

第2回 特定求職者雇用開発助成金

1. 助成金の概要

就職が難しいと考えられる人の雇用を促進するために設けられた助成金として、「特定求職者雇用開発助成金」があります。特定の人を雇用した事業主に支給されるもので、次の2種類があります。

◆特定就職困難者雇用開発助成金

高齢者や障害者または母子家庭の母等の特定就職困難者を、ハローワーク等の紹介で継続して雇用する事業主に助成するものです。対象労働者は、雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の人に限りです。

◆高齢者雇用開発特別奨励金

65歳以上の離職者を、ハローワーク等の紹介で、1年以上継続して雇用することが確実な労働者として雇い入れた事業主に助成するものです。

2. 助成額

以下に示した金額が支給対象期（6か月）ごとに支給されます。なお、短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者を指します。

◆特定就職困難者雇用開発助成金

対象労働者	【短時間労働者以外】			【短時間労働者】		
	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高齢者(60～64歳)、 母子家庭の母等	60万円	1年	30万円 ×2期	40万円	1年	20万円 ×2期
身体・知的障害者	120万円	2年	30万円 ×4期	80万円	2年	20万円 ×4期
重度障害者等(重度障害者、 45歳以上の障害者、精神障害者)	240万円	3年	40万円 ×6期	—	—	—

◆高齢者雇用開発特別奨励金

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間以外	60万円	1年	30万円 × 2期
短時間労働者	40万円	1年	20万円 × 2期

※金額はいずれも中小企業に対する支給額です。大企業は金額が異なります。

3. 手続き

各対象期間の末日の翌日から2か月以内に支給申請が必要です。

4. 受給要件

- ・雇入れの前後6か月以内に事業主の都合で労働者を解雇したことがない
- ・過去1年以内に資本的・経済的・組織的関連のある事業主に雇用されていた者ではない
- ・紹介の以前に雇用の予約はない
- ・ハローワークまたは一定の要件を満たす民間の職業紹介事業者の紹介の対象者を雇用保険の被保険者として雇い入れた
- ・雇入れの前後6か月間（基準期間）に6%、かつ4人を超える特定受給資格者を発生させていない
- ・助成対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（確認日）が基準期間内にある者が5人以上ある場合であって、それらの者が、確認日の時点で離職している割合が50%を超えていないこと 他

なお、高齢者雇用開発特別奨励金については、「雇い入れる労働者が雇用保険の資格を喪失した日の翌日から3年以内の者」であることが必要です。

※助成金の詳細については、お気軽にお問い合わせください。

中小企業がパート・アルバイトを採用するポイント

第1回 働く意識と理由を把握する

「必要な人材をいかに確保するか」

このテーマが、中小企業経営において無視できない要素になってきました。

11月4日に厚生労働省が発表した、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、パートや派遣など、いわゆる「非正社員」が占める割合が、初めて全体の40%に達しました。1990年には20%だった（総務省「労働力調査」）ことを考えると、25年間で実に倍増です。国内労働市場で、正社員が減り続け、パート・アルバイトの人数が増加する傾向が鮮明になってきています。

非正規労働者が増加している背景には、高年齢者雇用安定法が定年退職者の再雇用を促したことが挙げられます。それに加えて、企業が高年齢者を非正規労働者として活用する動きが活発化してきた影響で、正社員になりたくてもなれない若年層、さらには30～40代の層がやむなく非正規労働者として働くケースが増えている側面も否定できません。

正社員の数が減り、パート・アルバイトの増加が続く中、パート・アルバイトの採用難という傾向が鮮明になってきました。常用的フルタイム以外の充足率（就職件数÷新規求人数）が長期的に低下し、特に有効求人倍率が1倍を超えた平成26年度以降この傾向が目立ってきました。新規求人数の伸びが大きいことが一因となっていますが、パート・アルバイトの採用難の時代が到来したと考えていいでしょう。

いかに人材を確保するかという観点に立つと、正社員とパート・アルバイトでは「働く意識と理由（動機）」が異なることを理解する必要があります。

働く意識と理由（動機）の違い

パート・アルバイト		社員	
①	自分の都合のよい時間・曜日に働くことができる	①	会社の規模や将来性
②	気楽に働ける	②	仕事が面白そう・社風が良い
③	家の近くで働くことができる（商圏内のお客様）	③	自分の将来に役に立つ（キャリアアップ）
④	体力的な負担が軽い	④	社会に貢献している
⑤	家事・育児・介護との両立ができる	⑤	世の中に影響のある仕事ができる

このように、正規雇用と非正規雇用では仕事に対する動機が異なることを理解した上で採用活動を行うことが大切です。そして、正規雇用と非正規雇用を採用する際のポイントとして、それぞれ下記の条件を満たす人材を採用することが望ましいと考えられます。

非正規雇用（パート・アルバイト、期間雇用、派遣）

- ・仕事を教えれば即戦力になる人
- ・従順で協調性のある人
- ・素直で使いやすい人

正規雇用（正社員）

- ・時間をかけて成長し、数年後、会社に利益を生む人
- ・長期的なビジョンが描ける人
- ・行動力があり、リーダーシップがとれる人

特に、パート・アルバイトは外食、運輸、医療・福祉などの業界を中心に不足傾向が見られます。どのような採用活動を行えば、自社に必要な人材を確保できるか。次回以降、今行うべき採用活動のポイントを説明します。

マイナンバーの実務が今月からスタート

雇用保険関連実務の確認

マイナンバーが必要となる実務が、2016年1月からスタートしました。昨年10月以降郵送が始まったマイナンバーは一部地域を除いて通知が終わっており、今月から順次利用が開始されます。

ここで、マイナンバーの実務について整理してみたいと思います。

個人番号の記載が必要な雇用保険届出様式一覧（事業主提出関係）

平成28年1月1日以降、以下の様式について、従業員の個人番号を記載し、ハローワークに提出することが必要です。

■ 事業主において本人確認を行うもの（事業主が個人番号関係事務実施者として提出する場合）

変更される様式等	様式番号等	施行日
雇用保険被保険者資格取得届	雇用保険法施行規則様式第2号	平成28年1月1日
雇用保険被保険者資格喪失届	雇用保険法施行規則様式第4号	平成28年1月1日
個人番号登録・変更届出書（注1）	通達様式	平成28年1月1日

■ ハローワークにおいて本人確認を行うもの（事業主が従業員の代理人として提出する場合）

変更される様式等	様式番号等	施行日
高齢雇用継続給付受給資格確認票・ （初回）高齢雇用継続給付支給申請書（注2）	雇用保険法施行規則様式第33号の3	平成28年1月1日
育児休業給付受給資格確認票・ （初回）育児休業給付金支給申請書（注2）	雇用保険法施行規則様式第33号の5	平成28年1月1日
介護休業給付金支給申請書（注2）	雇用保険法施行規則様式第33号の6	平成28年1月1日
個人番号登録・変更届出書（注1）	通達様式	平成28年1月1日

（注1）個人番号登録・変更届出書は、個人番号欄のない旧様式にて届け出る場合や個人番号の登録を後日行う場合などに、使用する様式です。

（注2）事業主が代理人として申請を行うには、本人に代わり事業主が申請を行うことについて労使間で協定を締結したうえで、申請の際にハローワークにおいて、①代理権、②代理人の身元、③本人の個人番号を確認します。①代理権の確認は、労使協定の写し等、②代理人の身元確認は、提出者の社員証又その写し等、③本人の番号確認は、本人の個人番号又は通知カードの写しを添付します。

（参考）在職者・離職者が個人番号を記入する手続

変更される様式等	様式番号等	施行日
雇用保険被保険者離職票-1	雇用保険法施行規則様式第6号	平成28年1月1日
高齢雇用継続給付受給資格確認票・ （初回）高齢雇用継続給付支給申請書（注）	雇用保険法施行規則様式第33号の3	平成28年1月1日
育児休業給付受給資格確認票・ （初回）育児休業給付金支給申請書（注）	雇用保険法施行規則様式第33号の5	平成28年1月1日
介護休業給付金支給申請書（注）	雇用保険法施行規則様式第33号の6	平成28年1月1日
教育訓練給付金支給申請書	雇用保険法施行規則様式第33号の2	平成28年1月1日
教育訓練給付金第101条の2の7第2号関係）及び 教育訓練支援給付金受給資格確認票	雇用保険法施行規則様式第33号の2の2	平成28年1月1日
雇用保険日雇労働被保険者資格取得届	雇用保険法施行規則様式第25号	平成28年1月1日
未支給失業等給付請求書	雇用保険法施行規則様式第10号の4	平成28年1月1日

（注）事業主の方が提出することについて労使間で協定を締結している場合には、事業主が提出します。

賃金の企業間格差が広がる？

Column

厚生労働省の2015年の賃金引き上げ実態調査によると、定期昇給またはベースアップによる社員1人当たりの平均賃金引き上げ額(月額)は、前年比28円増の5282円。引き上げ額は比較が可能な1999年以降最大となり、4年連続の増加となりました。

2015年中に平均賃金を「引き上げた」または「引き上げる予定」の企業の割合は、前年比1.8ポイント増の85.4%。定期昇給制度のある企業のうち、管理職を除く一般職でベースアップを実施した企業の割合は0.2ポイント増の25%ちょうどで、産業別で見ると、金融・保険業(7603円)が最も引き上げ額が大きく、建設業(7370円)、不動産・物品賃貸業(6381円)が続いています。

なお、引き下げた企業は前年比0.9%減のわずか1.2%にとどまり、この調査では、賃金改定を決定するに当たり最も重視した要素として、「企業の業績」を5000人以上の企業(53.1%)、100人以上300人未満の企業(50.8%)ともにトップに挙げています。一見、アベノミクスの効果が広がってきたようにも見えます。

ところが、企業の規模別で見ると手放しでは喜ぶことはできません。常用労働者(正社員、パートなど)を5000人以上雇用する企業では7248円アップしましたが、これに対して、100人以上300人未満の企業では3947円の

引き上げにとどまり、企業規模の違いによる格差が前年と比べて拡大しているからです。

続いて、経済産業省が昨年春の春闘妥結結果等の結果を踏まえて実施した「中小企業の雇用状況に関する調査」を見てみるとどうでしょうか。

この調査によると、中小企業・小規模事業者で平成27年度にベースアップ、賞与・一時金の増額など何らかの賃上げ(常用労働者1人当たり平均賃金の引上げ)を行った企業の割合は前年度比3.3%増の67.6%と増加しています。

ただ、「賃金を引き上げる」「賃金を引き上げた」理由は、厚労省の結果と少々異なります。「人材の採用・従業員の引き留めの必要性」(47.4%)が賃上げ理由のトップを占め、これに「業績回復・向上」(38.1%)が続く結果となっています。業績の好調さが賃上げを後押ししている状況とともに、中小企業における人材不足感がうかがえます。

逆に、「賃金を引き上げない」「賃金を引き上げていない」と回答した企業の理由は、「業績回復・向上が不十分」が79.5%と断トツとなっています。賃上げを実施していない企業では、業績の低迷が賃上げを妨げている状況を見てとることができます。これに続く理由としては、「賃金より従業員の雇用維持を優先」

(26.0%)、「社会保険料負担額の重さ」(24.4%)、「原油・原材料価格の高騰」(22.3%)が挙がっています。

アベノミクスとセットで唱えられたトリクルダウン理論は、「富める者が富めば、貧しい者にも自然に富が浸透する」という考え方であり、この考え方に立てば大企業の業績がアップすると、中小企業の業績向上につながってくる理屈になります。しかし、金融緩和政策、株高政策に続く実効性のある政策は打ち出されないまま、大企業と中小企業の賃金格差に加え、中小企業同士の格差が目立ってきたといえます。

さらには、アベノミクスの成果の一つとも言われる円安が、輸出企業にとってプラスに作用する反面、中小企業にとっては円安に伴う原材料価格の高騰が業績の足かせとなっている側面も無視できません。

昨年冬のボーナスを見ると、経団連の調査では大手企業245社の組合員平均妥結額は前年比3.13%増の91万697円と3年連続の増加で、比較可能な1981年以降の最高額となりました。こうした情勢下、中小企業には大手との賃金格差が縮小する可能性は極めて低く、各企業の自助努力が求められることになりそうです。

Column