



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 年度の途中に64歳になった人は、雇用保険料が免除される。
○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2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)

人事から経営を支援する

2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 (2月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** ブラック企業・ブラックバイトに関する相談事例と行政の対策
- P.3 **NEWS** 均等法・育介法で「マタハラ防止」を企業に義務付けへ
- 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 **連載** 中小企業がパート・アルバイトを採用するポイント
- P.7 雇用保険にかかるマイナンバー実務 Q&A
- P.8 **コラム** 介護離職ゼロへ、介護休業制度を見直し



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。

ブラック企業・ブラックバイトに関する相談事例と行政の対策

過去最多の相談件数

連合は、昨年12月に「全国一斉労働相談キャンペーン」を実施し、その一環として「労働相談ホットライン」を行いました。先日その結果が発表されました。

今回の電話相談は、いわゆる“ブラック企業”や“ブラックバイト”に関することを中心に実施されましたが、2日間の集中期間を設けて行ったキャンペーンの中では過去最多の相談件数（979件）となったそうです。



具体的な相談事例

それでは、公表された具体的な相談事例を見ていきましょう

正社員	パート	アルバイト	派遣社員
<p>1日の勤務時間が10～12時間と長時間労働を強いられている。有給休暇もほとんど取れない状態。それに加え、上司からの暴言や嫌がらせもある。上司に「これ以上サービス残業はできない」と伝えたら、ますますパワハラがひどくなった。</p> <p>(40代女性、医療・福祉関連)</p>	<p>パートで勤務していたが、会社から「仕事がなくなったので辞めてくれ」と言われ、即日解雇。解雇理由書を求めたが応じてくれず、解雇予告手当もない。雇用契約書ももらっていない。</p> <p>(60代男性、運輸業)</p>	<p>アルバイトで塾講師をしている。授業以外の仕事もしているが、その分の賃金が支払われない。退職を申し出たが、「来年の3月までは辞めさせない」と言われている。</p> <p>(20代男性、教育学習支援業)</p>	<p>休日に強制的に勤務指定され、時間外労働も強制。休暇もほとんど取れない。派遣元担当者に相談したが、相談したことが派遣先に知られてしまい、派遣先から「使えない」「ここで働けなくなるよ」など、暴言によるパワハラを受けるようになった。</p> <p>(30代男性、製造業)</p>

「ブラックバイトに」 関する対策

ここ最近、大きな話題となっている「ブラックバイト」ですが、厚生労働省と文部科学省は、昨年末に学生アルバイトの多い業界団体に対して、労働条件の明示・賃金の適正な支払い・休憩時間の付与などの労働基準関係法令の遵守のほか、シフト設定などの課題解決に向けた自主的な点検の実施を要請しました。

厚生労働省では、今後も大学生などに対する関係法令の周知・啓発や相談への的確な対応など、学生アルバイトの労働条件確保に向けた取組みを強化していくそうです。

均等法・育介法改正で「マタハラ防止」を企業に義務付けへ

男女雇用機会均等法、
育児・介護休業法の改正

政府は、今国会に提出する男女雇用機会均等法と育児・介護休業法の改正案の中に、女性らが妊娠や出産を理由に不利益を被るマタニティーハラスメント（マタハラ）の防止策の企業への義務付けを盛り込む方針を明らかにしました。

2017年4月からの実施を目指すとしています。

就業規則へ盛り込むこと
などを義務付け

具体的には、マタハラ行為を禁止する規定を就業規則に盛り込むことや相談窓口の設置、社員研修の実施などを企業に求めることとします。

派遣社員も防止策の対象とし、違反した企業名について公表する方針です。

最高裁判決や厚労省調査を
受けて判断

現行の男女雇用機会均等法でも、事業主に対して、妊娠や出産を理由にした解雇や降格は禁止していますが、職場の上司や同僚が「長く育休を取

得されると迷惑」「辞めたらどうか」などと発言するのは、事業主が発言を指示した場合などを除けば違法とはなっていません。

マタハラをめぐっては、2014年10月に、妊娠による降格が男女雇用機会均等法に違反するという最高裁判決が出ています。また、昨年9～10月に厚生労働省が実施した調査では、妊娠や出産、育児をした女性のうちマタハラを受けた人の割合は、派遣社員48.7%、正社員21.8%、契約社員13.3%、パート5.8%となっており、経験したマタハラで最も多かったのが「『迷惑』『辞めたら?』など権利を主張しづらくする発言」でした。

政府は、現行法のままでは、上司や同僚の言動で休みを取りづらいつい雰囲気を作り出されている実態には対応しきれな

いと判断し、昨年11月に発表した“一億総活躍社会”実現への緊急対策で「妊娠、出産などを理由とする不利益取扱いを防止するため法制度を含め対応を検討する」と盛り込んでいました。

“一億総活躍社会”の
実現に向けた政策の一環

マタハラ対策の強化は、安倍政権が掲げる“一億総活躍社会”実現に向けた政策の一環です。働く女性が妊娠・出産をしやすい労働環境をつくり、出生率1.8の実現につなげたい考えです。

どのような言動がマタハラにあたるかは厚生労働省令で詳細を定めるようですが、上司や同僚による嫌がらせ発言が対象となる見込みです。



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6回 人事考課のエラーをどう防ぐか

人事考課でエラーが生じる理由は、下記のいずれかに当てはまります。

1	考課者の心理によるもの	2	考課基準が関係するもの
①	考課者が恣意的にゆがめる場合 (感情的判断、逆算割付、種々の思惑)	①	考課基準が不明確な場合
②	考課者が無意識にゆがめる場合 (心理的ワナにおちいる、判断ぐせ)	②	考課基準は明確であっても、 考課者が理解していない場合

以上のうち、1の②に挙げたように人事考課のエラーには、無意識のうちにおちいてしまうものが存在します。代表的なものは6つあり、それらを十分に理解しておくことにより、エラーを防止できます。

1. ハロー効果

考課対象者に特に優れた特性や劣った特性があるとき、その特性に幻惑されて他の特性も優れている、あるいは劣っていると考課してしまうこと

《原因》・事実に基づかないイメージにより考課をしている

・1つの行動を2つ以上の評価要素の判定に使用している

《対策》・評価要素の定義を確認し、評価要素相互の違いを理解したうえで考課する

・事実に基づいて考課する

- ・仕事をよくやった部下とそれなりの結果だった部下に差をつけないのは悪平等だと認識する
- ・一通り考課を終えた時点で、Bの基準が人によってずれていないか再確認する

2. 寛大化傾向

正確な考課よりも、プラスの方向に偏った甘い考課を行うこと

《原因》・部下とのトラブルを回避しようと甘く付けてしまう

・部下に対する誤った愛情、教育意識の欠如

《対策》・部下の長所と欠点の把握に努力する

・厳しい評価も受け入れられるよう、部下からの信頼感を高めておく

・「部下を育てあげ、その結果として良い評価を与える」という考え方をする

4. 極端化傾向

B(標準)の評価が少なく、S・AかC・Dに偏る結果となること

《原因》・部下の全体像がつかめず、目立つ長所や欠点のみに注目している

《対策》・標準(B)を理解し、そこから出発する思考法を身につける

5. 論理的誤差

考課者が、考課要素にあやまった理論づけを生じる誤差

《原因》・評価要素をよく理解していない、あやまって理解している

《対策》・各評価要素の定義を、一般論も参考にしながら再確認する

3. 中心化傾向

B(標準)の評価に集まり、優劣の差が実際の差ほどに生じないこと

《原因》・考課に自信がないので、とにかくBをつけてしまう

・処遇差をつけたくない

・人事考課を軽視し、手抜きをする

《対策》・Bをつけることにためらいが生じたら、何らかの理由が考えられるのでその原因を考えてみる

6. 対比誤差

考課者が、自信のある事柄については基準が厳しくなり、自信のない事柄については甘くなることにより生じる誤差

《原因》・無意識のうちに、評価基準ではなく自分自身を基準に置いている

《対策》・自己の判断を評価基準に照らして修正する

・知らないことについては、よく知っている人の意見を聴いたり、書物で調べたりして、判断に必要なレベルまで理解を深める

NEXT

今回は、人事考課の具体的展開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3回 職場定着支援助成金

1. 助成金の概要

「職場定着支援助成金」は雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入などを通じて従業員の離職率の低下に取り組む、健康・環境・農林漁業分野に関連する一定の事業を営む事業主（情報通信業・運輸業なども含みます）に対して助成する制度です。雇用管理改善の推進による、人材の定着・確保、魅力ある職場の創出を目的とします。

また、介護関連事業主の場合は、介護福祉機器を導入した場合も助成の対象となります。

2. 助成額

◆雇用管理制度助成

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、制度導入助成（1 制度につき 10 万円）を、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目標達成助成（60 万円）を支給します。

雇用保険一般被保険者の人数	1～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
低下させる離職率	15% ポイント	10% ポイント	7% ポイント	5% ポイント	3% ポイント

（例）従業員数 30 人、離職率 15%の場合→8%とすることが必要

◆介護福祉機器助成

介護関連事業主が、介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに介護福祉機器を導入し、適切な運用を行うことにより労働環境の改善が見られた場合に、介護福祉機器の導入費用の 1 / 2（上限 300 万円）を支給します。

3. 手続き

1 雇用管理制度 整備計画の 作成・提出	2 雇用管理 制度の導入	3 雇用管理 制度の実施	4 制度導入助成 (10万円)の 支給申請	5 目標達成助成 (60万円)の 支給申請	6 助成金 支給
-------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------------------	--------------------------------	----------------

なお、建設事業者向けの「建設労働者確保育成助成金」にも、雇用管理制度コースで類似の助成制度があります。雇用管理制度を導入・実施した場合にそれぞれ 10 万円助成（制度導入助成）し、制度導入助成の支給を受けた建設事業者主が計画期間終了から 1 年経過後に離職率及び入職率を一定以上改善した場合に助成（離職状況のみ改善 60 万円、離職状況、入職状況ともに改善 120 万円：目標達成助成）するものです。

INFO

助成金の詳細については、お気軽に当事務所にお問い合わせください。

連載 中小企業がパート・アルバイトを採用するポイント

第2回 応募が増える求人票の作り方

仕事を探している人は、どのように探しているのでしょうか。完全失業者（仕事がなく、仕事を探していた者で仕事があればすぐに仕事に就くことができる人）は、ハローワークへの申し込みが最も多い求職手段となっています。

そうであれば、ハローワークに提出する求人票を、より応募が増える内容にする必要があります。まず、求職者が求人票のどこを見ているかを確認しましょう。

労働政策研究・研修機構のイトラッキングによる調査によると、以下のような結果になっています。

	1	2	3	4	5	6	7
30代	仕事の内容	就業時間	休日等	就業場所	所在地	事業所名	手当
割合 (%)	17.89	9.01	5.93	5.51	5.01	3.67	3.65
40代	仕事の内容	就業時間	就業場所	休日等	職種	事業所名	所在地
割合 (%)	18.24	8.97	7.45	4.73	4.73	4.54	4.53

(労働政策研究・研修機構)

以上の結果から分かるように、最も見られているのは「仕事の内容」で、「賃金」は意外なことに下位に位置しています。

そこで、求人票の『仕事の内容』『事業内容』『会社の特長』について具体的な書き込み方を見ていきましょう。

『仕事の内容』

この欄は、約 300 文字まで書き込むことができます。

たとえば「農産物の加工、惣菜の加工生産及び生産品質管理業務」と記入するよりも…、「野菜・フルーツのカット加工及び生産品質管理を担当していただきます。優良農家で心を込めて育てられた新鮮な野菜・フルーツの品質をそのままお客様にお届けするために、最新鋭設備による生産を行っていただきます。実務経験がなくても、熟練した監督者が設備の取り扱いおよび衛生・品質教育をマンツーマンで指導します。」とした方が伝わりやすいです。

できるだけ分かりやすい言葉・説明を心掛けることが大事で、150 文字程度が適量だと考えられます。

『事業内容』

事業所登録シートの『事業内容』は、15 文字× 6 行を書き込むことができます。

(記入例)「農産物の加工・惣菜の加工生産」

(添削後)「平成 28 年に新設した新鮮なカット野菜・フルーツを提供する会社です。社員〇〇名による徹底した衛生管理と最新鋭設備の導入により、高品質、低コストを実現しています」

『会社の特長』

事業所登録シートの『会社の特長』は、15 文字× 6 行を書き込むことができます。ただし、この部分はインターネットでは表示されません。

(見本例)「優良農家との提携により、新鮮食材を確保するシステムを確立しております。新鮮な食材はお客様の必要なだけ、ご要望通りにカットし、旬な味、新鮮な味を心を込めてお届けしています。」…など。

まずは多くの方が利用しているハローワークの求人票を添削してみてもいいでしょうか？

NEXT

今回は、ハローワークを通じた若者の募集に活用できる新しい制度「若者応援企業宣言」についてご説明します。

雇用保険にかかるマイナンバー実務Q&A

雇用保険関連の実務で、マイナンバーの取扱いがスタートしました。
企業にとって基本的な疑問について、Q&A形式で説明します。

マイナンバー実務 Q & A

Q 高年齢雇用継続給付、育児休業給付の2回目以降の申請に個人番号は必要ですか？

A 受給資格確認の際に必要であり、2回目以降の申請書に個人番号は不要です。

Q 従業員から個人番号の提出を拒否された場合、雇用保険手続きについてどのような取扱いとなりますか？

A 個人番号の記載がない場合でも受理します。ただし、個人番号の記載は事業主の義務ですので、提出してもらうための働きかけが必要となります。

Q 雇用保険における返戻書類（たとえば、雇用保険被保険者資格取得届を提出した場合にハローワークから交付される雇用保険被保険者資格取得等確認通知書など）には個人番号が記載されるのですか？

A 返戻書類には個人番号は記載されません。

Q 平成28年1月以降、個人番号欄が追加する様式（新様式）に改正されましたが、その場合旧様式の使用は可能ですか？また、資格喪失届について、事業所が保管している用紙には個人番号欄がないため番号を記載できませんが、その場合はどのような取扱いとなるのですか？

A 旧様式についても使用可能です。また、旧様式を使用する場合は、『個人番号登録・変更届出書』により個人番号を届け出る必要があります。なお、届出を新様式で行うか旧様式で行うかに関わらず、資格取得届等の提出期限までに、何らかの理由により従業員から個人番号の取得ができなかった場合は、個人番

号が記載されていない資格取得届等を提出し、個人番号については、別途「個人番号登録・変更届出書」により個人番号を届け出る必要があります。

Q 旧様式はいつまで使用が可能ですか？

A 新様式の施行日である平成28年1月1日の時点までですが、すでに交付されている旧様式については経過措置として利用が可能です。

Q 届出等の際には、個人番号の確認のための添付書類が必要ですか？

A 不要です。ただし、雇用継続給付（高年齢雇用継続給付、育児休業給付及び介護休業給付）の支給申請を事業主が行う場合は、個人番号などの確認書類等が必要です。

Q 個人番号を記載した届出書類の保存年限はいつまでですか？

A 個人番号を記載する雇用保険手続きは、すべて原本をハローワークに提出するものであり、事業主において写しを取り保管する義務はありません。

Q 従業員の個人番号を誤って提出した場合はどのようにすればいいですか？

A 「個人番号登録・変更届出書」により訂正の届出をします。

Q 離職票—1は、事業主が個人番号を記載して離職者に交付するのですか？

A 離職票—1の個人番号欄は離職者が記載することとしており、事業主はハローワークから交付された離職票—1（個人番号欄は空欄）を離職者に交付することになります。

INFO

この他にもご質問等ございましたら、お気軽に当社へご連絡ください！

介護離職ゼロへ、介護休業制度を見直し

Column

介護離職者

10万人超の実情に対応

介護を必要とする人は年を追って増え続け、2014年4月時点で586万人超に達しています。介護保険制度がスタートした2000年4月の3倍水準に増加し、これに伴い、家族の介護や看護を理由とした現役世代の離職が深刻化しています。いまや、40～50代を中心に介護離職者が10万人を超えている厳しい状況となっております。

そこで、安倍政権は2020年で介護離職ゼロという目標を掲げていました。

企業などに勤務する人は、病気やけがで要介護状態にある家族を介護するため、事業主に申し出ることによって一定期間休業する「介護休業」が認められています。育児・介護休業法で定められた制度で、事業主は申し出を拒否することはできません。

休業期間中の賃金については事業主が支払う必要はなく、その分の所得補償として雇用保険の介護休業給付金が支給されます。

介護の対象となる家族の範囲は、配偶者(事実婚を含む)、父母(養親を含む)、子(養子を含む)、配偶者の父母、労働者本人が同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹で、対象家族が要介護状態になった時は、1人につき最長93日までまとまった休みを取ることができます。

しかし、2012年の総務省の調査によると、介護休業の取得割合は実際に介護をしている人の3.2%(男性3.5%、女性2.9%)にとどまっています。現在の仕組みでは、93日を何回かに分けて取ることはできず、やむなく有給休暇を充てるケースが多いためです。

さらに、厚生労働省の調査によると、「介護しながら現在の勤務先で働き続けられるか」という質問に対して、要介護者や介護の可能性がある人のうち8割近くが「続けられない」「わからない」と回答しており、介護離職が今後も増える可能性が高まっています。

介護休業制度の利便性向上、企業向け助成金も

こうした現状を踏まえて、厚生労働省では介護休業制度の見直しを進めています。育児・介護休業制度の改正で93日の合算日数の枠内で最大3分割できるように変更し、従来企業での就労の持続を促します。また、育児中の労働者と同様に、介護のケースでも申し出により残業を免除することを企業側に義務づける方針です。

さらに、雇用保険法の改正で、介護休業給付金を引き上げます。現行制度では休業前の賃金の40%となっている給付率を、育児休業給付金と同水準の67%に引き上げることによって、休業

期間中の経済的支援を手厚くする狙いによるものです。

こうした動きと並行して、政府は企業側に対する支援策として介護離職を防止するための助成金を新設する見通しです。社員の仕事と介護の両立支援に取り組む企業を対象とした、「介護支援取り組み助成金」(仮称)と「育児介護支援プラスコース」(仮称)の2つで、平成28年度から開始される見通しです。

「介護支援取り組み助成金」は、介護休業や時短勤務措置をとりやすい工夫をした企業に60万円を給付する見通しです。介護に関する社員の意識調査、ハンドブックの策定などによる制度の周知徹底を図る、あるいは法で定める介護休業を分割取得できる一などの取り組みを想定し、企業規模は問わず、助成は1回限りとされます。

「育児介護支援プラスコース」は、中小企業を対象とします。介護休業からの「復帰プラン」を策定し取得者が出た際に30万円、職場に復帰した時点でさらに30万円を給付する方向で検討される見通しです。社員は正規、非正規を問わず助成金の申請が可能で、給付額は1社当たり最大120万円となる見込みです。

育児・介護は少子高齢化の日本において非常に重要な課題であると言えますので、今後の動向に注目です。