



ゆうメール

### 人事・労務 Quiz

Q 育児休業中は、会社が社会保険料を全額負担しなければならない。  
○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28年8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)

# 8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 (8月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 「解雇」をめぐる訴訟・労働審判の特徴と解決金決定の判断要素
- P.3 **NEWS** 経団連が「同一労働同一賃金」で提言 その影響は？
- 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 **連載** ズバリ！実在賃金とは!?(所定内賃金編)
- P.6 中小企業のための助成金活用法 教育訓練休暇等制度導入助成
- P.7 パートへの社会保険適用拡大が10月からスタート
- P.8 **コラム** マタハラ防止へ、懲戒規定明確化が求められる



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](mailto: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。

## 「解雇」をめぐる訴訟・労働審判の特徴と解決金決定の判断要素

### 具体案を公表

従業員を解雇した場合、最終的には「労働審判」や「訴訟」に持ち込まれるケースがありますが、裁判官は解雇事案をどのように見ているのでしょうか？

今年4月に開催された厚生労働省の会合（透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会）において、裁判官として36年の経験を持つ難波孝一氏（現在は弁護士）が解雇事案の傾向等について語った内容が同省のホームページで公開されていますので、その内容を一部抜粋してご紹介いたします。

### 訴訟における 解雇事案の特徴

まず、訴訟の解雇事案では、労働者は会社で働くことを求めている事案が多く、「地位確認」を求めている事案が多いようです。

中には、地位確認と言いながらも、すでに別な会社で働いており「果たしてこの労働者は本当に現職復帰を考えているのか？」と思う事案もあったようですが、大多数のケースでは労働者は会社で働くことを求めている事案が多いようです。

### 労働審判における 解雇事案の特徴

一方、労働審判の解雇事案では、労働者は会社を辞めることを念頭に置きながら、金銭解決を求めてくる事件が大多数だそうです。

そのため、会社で働くことを希望する労働者は、労働審判ではなくて仮処分で地位確認を求めることが多

いようです。

### 解雇における 解決金の判断要素

解雇事案では、最終的に解決金の支払いにより和解となるケースが多いですが、解決金額の判断要素にはどのようなものがあるのでしょうか？

この点、難波氏によると、「解雇が有効か無効かの確度」、つまり訴訟であれば裁判官の心証、労働審判であれば委員会における心証が最大の判断要素になるとのことです。

また、「会社や労働者の経済状況」や、「会社がその労働者に辞めてもらいたい気持ちの強さ」、「労働者がその会社にずっと勤務して頑張りたいと思っている気持ちの強さ」といった点も影響し、さらには「解決に要する期間が今後どのくらいかかるか」、「労働者の在職期間がどのくらいか」といったこと等も含め、総合的に判断されるようです。



## 経団連が「同一労働同一賃金」で提言 その影響は？

News

### 具体案を公表

経団連は、政府が検討を進めている「同一労働同一賃金」についての提言をまとめたそうです。

これによると、法改正にあたっては、日本の雇用慣行や賃金体系に留意した制度の構築が望ましいとし、国内経済の好循環を実現するため、正社員化の一層の推進など、非正規労働者に対する幅広い処遇改善を進める必要性を指摘しているとのこと。



### 提言の骨子

上記提言のポイントは以下の通りです。

- 職務給を前提とした欧州型の導入は困難で、日本の雇用慣行に合わせた仕組みづくりが必要。
- 職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更といった様々な要素を総合的に考えて同一労働かどうか評価すべき。
- 非正規労働者への賃金制度の説明の充実が必要。
- 正社員化や教育訓練の充実など、総合的な処遇改善を進めるべき。

### 日本の実態に即した制度を

同一労働同一賃金に関しては、欧州各国ではすでに、仕事の内容に応じて賃金が決まる「職務給」が設定され、広く定着しています。

しかし日本では、経験や能力に応じた「職能給」や、勤続年数や年齢に応じた「年齢・勤続給」などで基本給を決めている企業が多数です。

そこで経団連は、「職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更の可能性などを含めた人材活用の仕方など、様々な要素を総合的に勘案して同一の労働に当たるかどうか評価することを基本とすべき」と主張し、日本の実態に即した制度の実現を求めています。

### 政府のガイドラインや法改正への反映も

同一労働同一賃金は、安倍首相が今年1月に「1億総活躍社会」の柱として打ち出したもので、労働者の約4割を占める非正規労働者の処遇を改善し、格差是正や消費拡大につなげる狙いがあります。

一方で経済界には、人件費の増加につながるとの警戒感も出ています。提言では、政府が年内をめどに策定するガイドラインについても言及し、「明確に不合理と(各企業の労使が)認識できる事例を例示すべきだ」として、点検や改善に役立つ指針の策定を求めています。

政府は、早ければ来年にも労働者派遣法など関連法の改正案を国会に提出する方針で、今後、厚生労働省の審議会で法制化に向けた議論に入る予定ですが、経団連は今回の提言を制度設計に反映するよう求めています。

## 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12回 目標管理制度編 目標設定

#### 1. 目標設定の手順

目標の設定は成績考課の一環として成績考課表(目標カード)を使い、以下のフローチャートで示した手順で行います。(成績考課について詳しくは、2015年10月号・11月号をご参照ください。当社HPにバックナンバーを掲載しています。)

- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 【事前面談】管理職は、部下に対して目標設定のスケジュール、目標設定に求める事項を説明した上で、目標案の作成を指示する。目標の数は、5個以上とする。 | 2 | 部下は【事前面談】で受けた上司の説明・指示に従って目標案を作成し、上司に提出する。   |
| 3 | 上司は、部下から提出された目標カードを確認し、修正を求める箇所と詳細な説明を求める箇所を明確にし、【目標設定面談】に備える。            | 4 | 【目標設定面談】上司と部下は、目標設定面談の場で、上司が示した目標案への修正事項について話し合い、合意の上で目標を確定する。その上で、目標遂行のための要望も確認する。 |

※3の詳細な説明を求める箇所とは、遂行上の困難、問題点、対応策および説明不足箇所を指します

#### 2. 目標の記述形式

目標を設定する際に、売上目標などの数値目標は比較的容易に設定できます。しかし、数値目標以外の目標についてはそう簡単ではありません。目標を簡明かつ具体的に表現し、結果を正確に評価できるようにするためには工夫が必要です。そのような工夫として当社では独自の「目標の記述形式」を開発しています。目標設定においては、できるだけ忠実に記述ルールである「目標の記述形式」に従うことが重要です。

##### 【①目標項目】

標準的成果(評価ランクB)として期待される貢献の内容を明確にしたもので、評価ランクBの内容を箇条書きで具体的に記載します。これから行う事項についての記述であるため、「現在形」で表現します。

##### 目標の記述形式

①目標項目	②達成基準
～に関して(表題): ～のために(目的) ① ～ ② ～ ③ ～ ・ ・ ④ ～ を遂行する。	A:Bに加えて、次の項目のいずれかを満たした。 イ～ ロ～ B:①～④をほぼ満たした。

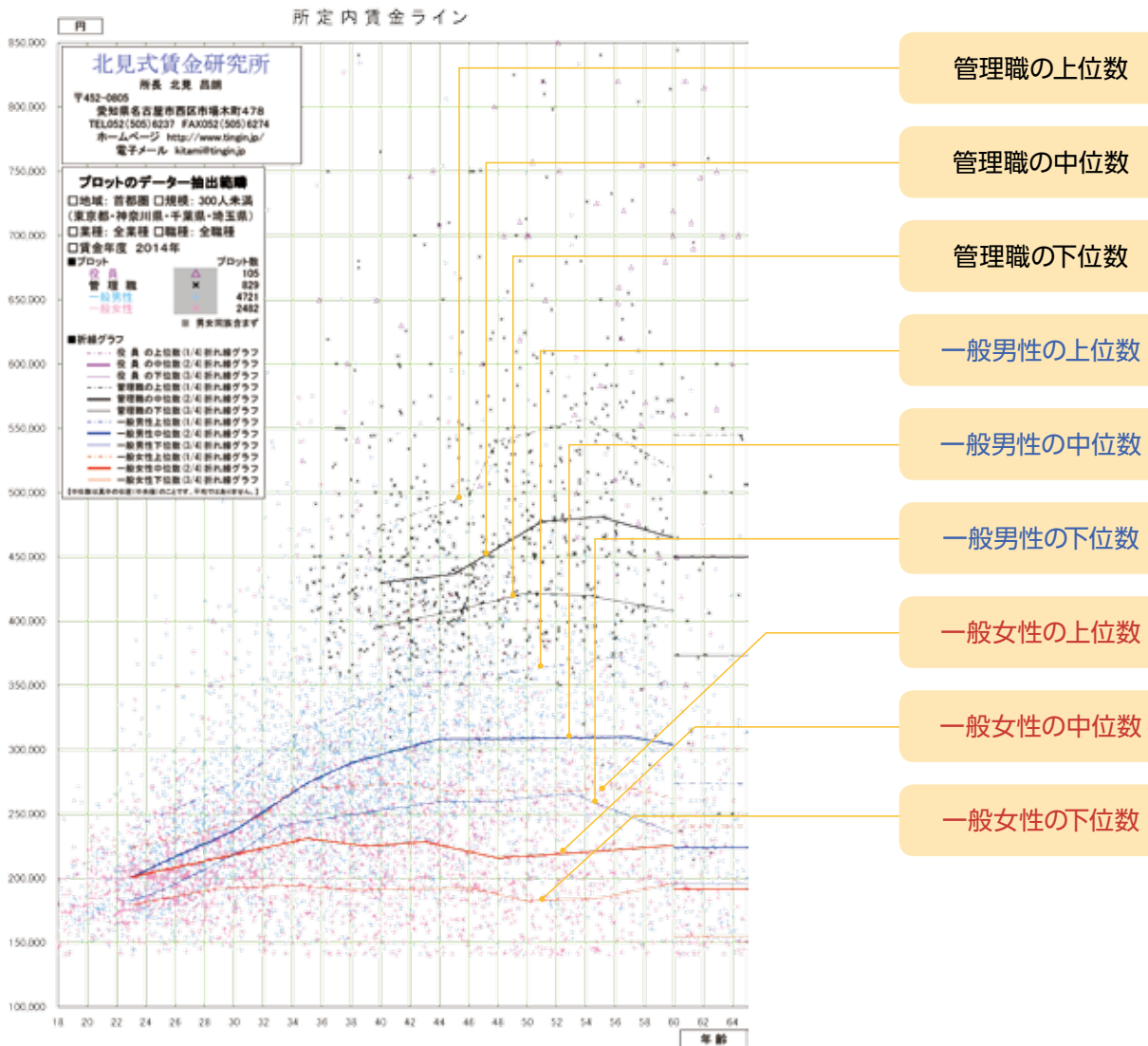
※①～④には「作業」か「状態」を記載し、標準的成果(考課ランクBの内容)としてみなすために必要な条件を明示する。

##### 【②達成基準】

「目標項目」に掲げた目標が「期限」までにどのような要件を満たせば評価ランクBとみなし得るか、さらにはBを上回る成果であるAとみなし得るのかを具体的に説明するものです。結果に関する記述であるため、「過去形」で評価します。

連載 「ズバリ！実在賃金」とは!?

第4回 ズバリ！実在賃金 活用法(所定内賃金編)



所定内賃金は残業手当、通勤手当を除外した『基本給+諸手当』になります。

グラフを見ていくと、一般男性中位数では、23歳で約20万円、30歳で23万8000円、34歳で27万円、38歳で29万円、44歳で30万5000円となっております。

23～30歳までの7年間の昇給は年額5400円となっており、30～34歳までの4年間の昇給が8000円、34～38歳までの4年間で5000円、38～44歳までの6年間は2500円となります。

また、当初から優秀だと評価されている上位数は、24万円（23歳）からスタートし、31歳で27万8000円。1年当たり昇給額は4750円です。なお、最初は中位数でスタートした後、A評価と判断された場合は、段階的に上位数のラインに載せていくこととなります。

所定内賃金は、人材が定着する上での“相場感”を示していますので、昇給などの将来設計を考えていく上で非常に重要な指標となります。是非、ご参考ください。

## 中小企業のための助成金活用法 教育訓練休暇等制度導入助成

キャリア形成促進助成金（制度導入コース）の教育訓練休暇等制度導入助成を紹介します。教育訓練休暇制度または教育訓練短時間勤務制度を導入し、適用した場合に助成する制度で、①労働者の職業能力向上、②助成金による教育訓練休暇等制度の導入にかかる経費の負担軽減、③生産性の向上がメリットとして挙げられます。

### ●支給要件

助成金の対象として、次のような条件を満たす必要があります。

- ・従業員が自発的に受講すること（業務命令によるものは対象外）
- ・外部講師などによる OFF-JT、キャリアコンサルティングであること（事業主が講師となるものは対象外）
- ・年次有給休暇とは別に与えること
- ・就業規則等に規定すること 等



### ●支給額

50 万円（大企業25 万円）

### ●支給申請

教育訓練休暇等制度の導入・適用は、以下の1～5の手順で行います。

#### 1 教育訓練休暇等制度の作成

- ・教育訓練休暇等制度を規定した就業規則または労働協約の作成
- ・教育訓練休暇等実施計画書の作成

#### 2 制度導入・適用計画届の提出

- ・教育訓練休暇等制度を盛り込んだ制度導入・適用計画届の労働局（またはハローワーク）への提出

#### 3 制度の導入

- ・教育訓練休暇等制度を規定した就業規則または労働協約の届出・締結
- ・就業規則または労働協約、教育訓練休暇等計画書の労働者への周知

#### 4 制度の適用（休暇の取得）

- ・教育訓練休暇等実施計画書に基づき教育訓練休暇等を実際に取得（最低適用人数以上）  
※最低適用人数

企業全体の雇用保険被保険者数	制度の最低適用人数
20 人未満	1 人
20 人以上 30 人未満	2 人
30 人以上 40 人未満	3 人
40 人以上 50 人未満	4 人
50 人以上	5 人

#### 5 支給申請書の提出

- ・支給申請期間は最低適用人数を満たす者の制度の適用日の翌日から起算して6カ月経過した日から2カ月以内  
※適用日=最低適用人数の一番最後の者が初めて教育訓練休暇等を取得した日

INFO

詳しくは、当事務所(☎042-627-0521)までお問い合わせください。

## パートへの社会保険適用拡大が 10月からスタート

今年10月から一定の条件を満たしたパートタイム労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大を開始することを受け、厚生労働省は29項目にわたるQ&A集を作成しました。

厚生年金の各月の被保険者数が1年のうち6カ月以上にわたり500人を超えると見込まれる「特定適用事業所」は、パートタイム労働者に対する厚生年金・健康保険の適用を拡大することが義務付けられます。

適用拡大の対象となるのは、①週所定労働時間が20時間以上、②雇用期間が1年以上見込まれること、③賃金月額8万8000円以上、④学生ではないこと⑤被保険者数が常時501人以上の企業に勤務する一すべての条件を満たすパートタイム労働者です。

Q&A集の中から、特にポイントとなる部分を紹介します。

### ●特定適用事業所とは

使用する被保険者が500人を超えるかどうかは事業所単位ではなく、企業ごとに判定し、新たに該当することになった場合は日本年金機構に届け出る必要があります。その後、被保険者数が500人を超えなくなった場合も引き続き特定適用事業所として取り扱いますが、被保険者の4分の3以上の同意を得たことを証明する書類を添えて日本年金機構に不該当の届出を提出することが可能です。

### ●月額賃金8万8000円以上とは

基本給および諸手当が対象となりますが、一月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)や時間外・休日・深夜労働に対して支払われる賃金(割増賃金など)のほか、精皆動手当、通動手当、家族手当、結婚手当などは算入されません。

### ●資格取得後常態的に月額賃金8万8000円を下回る月が続いた場合

実態を踏まえた上で、資格を喪失させることも可能です。



### ●雇用期間が1年以上見込まれること

①期間の定めがなく雇用される場合

②雇用期間が1年以上の場合

③雇用期間が1年未満であり、次のいずれかに該当する場合

- ・雇用契約書に契約が更新される、または更新される可能性があることが記載されている場合
- ・同様の雇用契約により雇用された者について、更新等により1年以上雇用された実績がある場合

※当初は雇用期間が1年以上見込まれなかったものの、契約更新等により、その後に1年以上雇用されることが見込まれることとなった場合には、その時点から被保険者となります。

## マタハラ防止へ、懲戒規定明確化が求められる *Column*

### ◆ 政府がマタハラ防止に乗り出す(2016年1月法施行)

マタニティー・ハラスメント(マタハラ)の防止に向け、企業が実施すべき具体策を示した政府の指針案が明らかになりました。指針案は、今年の通常国会で成立した改正男女雇用機会均等法、改正育児介護休業法に基づくもので、来年1月の法施行に合わせて運用が始まることになります。

### ◆ 最高裁判決での判決

政府が企業にマタハラ対策を義務付ける法改正に乗り出したのは、2014年10月の最高裁判決を受けたものです。この裁判では、妊娠中に負担の軽い業務に移ったことを機に降格したのは「不利益な取扱い」に当たり、原則違法とされました。

### ◆ 「雇用管理上必要な措置」とは

改正均等法では、マタハラ対策のために「雇用管理上必要な措置」を講じるよう企業に義務づけ、具体策は指針で定めるとしています。具体的

には、マタハラに関する社内への周知・啓発と苦情・相談の受付体制の整備が主な柱となります。

### ◆ マタハラ加害者に懲戒処分を求める

指針案は、妊娠・出産・育児休業の取得などを理由にした、上司や同僚による不当な取り扱い、継続的嫌がらせなどを防止するため、企業がマタハラの加害者に厳正に対処するとの方針、対処の内容を就業規則などに記載すべきだとしています。その上で、マタハラに当たる行為・言動を行った加害者を懲戒処分にするなどを求めています。また、加害者から被害者への謝罪指示、加害者・被害者の関係改善の手助けを挙げています。

### ◆ マタハラの典型例を列举

指針案では、マタハラに該当するケースを明確にするため、被害相談の多い典型例を列举しており、妊娠・出産に伴う休業や労働時間短縮などの制度を利用しようとした従

業員に対し、上司・同僚が解雇や降格を示唆し、あるいは制度を利用しないよう求めたりすることを示しています。また、妊娠・出産したこと自体を理由とした嫌がらせも、マタハラに該当するとしています。

### ◆ 事業主が行うべきこと

マタハラの加害者に対する処分の内容は各企業の判断に委ねられますが、どのような行為・言動がマタハラとなるかを示すとともに、管理・監督者を含む労働者が妊娠・出産・育児休業などに関する制度が利用できることを明確にしておく必要があります。これに併せて、マタハラがなかったことを事業主の方針として打ち出しておくことが求められています。

