



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q ストレスチェック義務化対象となるのは、「50名以上」の事業所である
○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3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

3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 (3月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 厚労省が「厚生年金加入状況」について緊急調査を実施へ
- P.3 **NEWS** 重要 改正事項目白押し! 雇用保険法等の改正で実務はどう変わる?
- 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 ストレスチェック結果の労働基準監督署への報告が今年4月からスタート
- P.8 **コラム** ワタミ事件で注目される『懲罰的慰謝料』とは?

新着



これで準備はバッチリ!
「ストレスチェック導入支援セミナー」開催!

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。

厚労省が「厚生年金加入状況」について緊急調査を実施へ

発端は「平成26年国民年金被保険者実態調査結果」

厚生労働省が昨年12月25日に公表した国民年金被保険者実態調査の「参考：厚生年金保険の適用にかかる粗い推計」にて、国民年金第1号被保険者の就業状況を基に、厚生年金の適用の可能性がある者が、法人で約180万人、個人経営の事業所で約20万人、合計約200万人程度いることが、初めて具体的に示されました。

20～30代の若年層の割合が高かったことから、将来、低年金・無年金に陥る可能性があるとして問題視されることとなりました。

厚生年金加入指導はより厳しく？

現在、加入指導は、国土交通省と厚生労働省が取り組む建設業の社会保険加入促進や算定基礎届の提出時期に行われる年金事務所の定時決定時調査、国税庁から提供を受けたデータに基づくものなどにより行われています。

指導により適用事業所となった事業所数も、平成24年度約8,000件、25年度1万9,099件、26年度3万9,704件と増加しています。27年も4

月から11月末までの間に6万3,000事業所が加入指導、適用を受けています。

今後は、3月頃に国税庁から法人番号を添えた法人情報の提供を受け、約79万事業所に調査票を送付し、従業員数や労働時間等を確認して実態把握に当たるとしています（2月5日衆議院予算委員会塩崎厚生労働大臣答弁）。

パートの適用漏れは特に注意

各種報道に限らず、未加入事業所に厳しい姿勢で臨むべき

との声があります。

今年1月26日の安倍首相の国会答弁では「厚生年金等に加入していないことをもって事業所名を公表する考えはない」としていますが、今年10月からの一部のパート労働者等への社会保険適用拡大もあり、適正に加入させているかがより厳密に調査される可能性があります。

年金事務所の定時決定時調査では、適用要件を満たすパート等の加入漏れが多く指摘されていることから、調査の有無に関わらず、自社の加入状況を確認することが大切です。



重要改正事項目白押し！ 雇用保険法等の改正で実務はどう変わる？

1 月下旬に国会上程

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が1月29日に国会に上程されました。これにより、雇用保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の改正が予定されています。

雇用保険の適用対象者が拡大されるなど、企業にとって影響のある改正になります。具体的な改正事項として下記の項目が盛り込まれています。

◆ 失業等給付に係る保険料率の見直し

失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ（改正前 1.0% → 改正後 0.8%）が行われます。

（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

◆ 育児休業・介護休業等に係る制度の見直し

多様な家族形態・雇用形態に対応するため

- (1) 育児休業の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間にある子等）
- (2) 育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件（1歳までの継続雇用要件等）の緩和等が行われます。

（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

介護離職の防止に向け

- (1) 介護休業の分割取得（3回まで、計93日）
- (2) 所定外労働の免除制度の創設
- (3) 介護休暇の半日単位取得
- (4) 介護休業給付の給付率の引上げ（賃金の40% → 67%）等が実施されます。

（施行：平成 29 年 1 月 1 日、介護休業給付の給付率の引上げは平成 28 年 8 月 1 日）

◆ 高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保および就労環境の整備

65歳以降に新たに雇用される者も雇用保険の適用対象となります

（保険料の徴収に関しては平成 31 年度分まで免除）。（施行：平成 29 年 1 月 1 日）

シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り週 40 時間までの就業が可能になります。（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

◆ 妊娠した労働者等の就業環境の整備

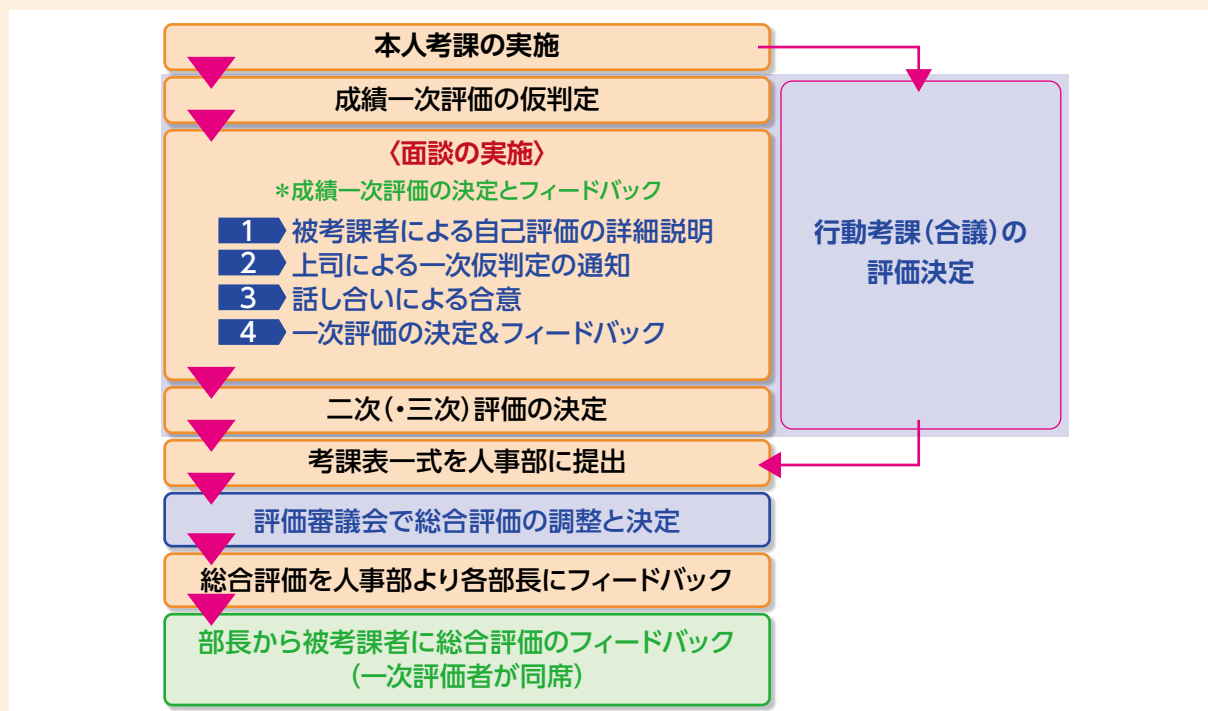
妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置が義務付けられます。（施行：平成 29 年 1 月 1 日）

その他、雇用保険の就職促進給付の拡充（再就職手当の給付率の引上げ等）が予定されていますので、企業としては今後、規定変更などの実務対応が必要となってきます。

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7回 人事考課の具体的展開

人事考課を適正に運用できるかどうかは、評価から処遇に至る流れの中で各ステップをうまく実施できるかどうかにかかっています。本人考課から総合評価のフィードバックに至る人事考課の流れは、下図の通りです。段階考課である成績考課と合議考課である行動考課は、並行して作業を進行する必要がありますので、スケジュールの調整には注意が必要です。



人事考課の結果は、総合評価の形にまとめられ、昇給額の決定および賞与の成績反映部分の決定に使用されます。

◆昇給への成績考課、行動考課の反映度(例)

成績考課の結果と行動結果が昇給に反映される比率の一例は右表の通りです。階層が上になるほど成果を重視し、成績考課の反映度を大きくするのが一般的です。

区分	成績考課	行動考課
管理職	70	30
指導職	60	40
一般職	50	50

◆賞与への成績考課、行動考課の反映度(例)

賞与では昇給以上に成果が重視され、特に管理職では成績考課のみで賞与の評価反映部分を決定することもあります。

区分	成績考課	行動考課
管理職	100	0
指導職	80	20
一般職	70	30

NEXT

今回は、人事考課の結果による昇給、賞与における総合評価の決定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4回 キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規労働者のキャリアアップに取り組む事業主を対象とした**キャリアアップ助成金**を紹介します。

キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取り組みを実施した事業主に対して助成する制度で、次の6つのコースが用意されます。(助成額は中小企業の場合)

	助成内容	助成額
1 正規雇用等 転換コース	有期契約労働者を 正規雇用等に転換 または 派遣労働者を直接雇用した場合	①有期→正規：1人当たり60万円 ②有期→無期：1人当たり30万円 ③無期→正規：1人当たり30万円 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、 1人当たり30万円加算
2 多様な 正社員コース	有期契約労働者等を ・多様な正社員に転換または 直接雇用等 正規雇用労働者を ・短時間正社員に転換または 短時間正社員を新たに雇入れ	①有期→多様な正社員：1人当たり40万円 ②無期→多様な正社員：1人当たり10万円 ③多様な正社員→正規：1人当たり20万円 ④正規→短時間正社員、短時間正社員の新規雇入れ ：1人当たり20万円 ※①②は、勤務地・職務限定正社員制度を新たに 規定した場合、1事業所当たり10万円加算
3 人材育成コース	有期契約労働者等に ・一般職業訓練（Off-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJT） ・中長期的キャリア形成訓練（専門的・実践的な教育訓練）（Off-JT） ・育児休業中訓練（Off-JT）を行った場合	Off-JT《1人当たり》 賃金助成：1時間当たり800円 経費助成：一般職業訓練、有期実習型訓練、 育児休業中訓練（育児休業中訓練は訓練 経費助成のみ） 最大30万円 中長期的キャリア形成訓練 有期実習型訓練後に正 規雇用等に転換された場合 最大50万円 OJT《1人当たり》 実施助成：1時間当たり800円
4 処遇改善コース	すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、2%以上増額させた場合	①すべての賃金テーブル改定：1人当たり3万円 ②雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定 ：1人当たり1.5万円
5 健康管理コース	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施した場合	1事業所当たり40万円
6 短時間労働者の 週所定労働時間 延長コース	有期契約労働者等の 週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合	1人当たり10万円

キャリアアップ助成金を活用するためには、申請手続きだけでなく、事前（正社員転換等の1カ月前まで）にキャリアアップ計画の作成・提出が必要です（人材育成コースの場合は訓練実施計画届の提出も必要）のでご注意ください。

また、正規雇用転換コース等は、就業規則の改定なども必要です。

INFO

詳しくは、当事務所までお問い合わせください。(申請代行も承ります)

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3回 人材募集に臨む上で注意すべきこと

人材を募集するに当たっては、「求める人物像」を明確にすることが大前提となります。

求める人物像とは、どのようなスペック（資格、経験）の人を採用するかを意味し、求める人物像を明確にするためには、以下に挙げたポイントを明確にすることが不可欠です。

- 1 どのような仕事を任せるか？
- 2 どのような成果を期待しているのか？
- 3 求めない人物像は？

以上のうち『3』が特に重要です。

では、求めない人物像を明確にするには、どのようにすれば良いのでしょうか？

- 1 社長と一緒に働きたくない人を 10 項目以上挙げる
- 2 部署の責任者が一緒に働きたくない人を 10 項目以上挙げる



たとえば、挨拶ができない人、向上心がない人…などで、ベストの人材を求めるのではなく、求める人物像とは "違う人" を消していきます。

その上で面接に臨みますが、面接は「見極める」と「惹きつける」を同時に行う場です。

そこで、面接の場の空気をつくるために、次の 3 つのポイントが重要になります。

- 応募者が「話せるイメージ」を作ってもらおう
- 面接官が「自己紹介」をする
- 応募者の「目を見て」話を聞く

また、1人では応募者の思考・資質を見抜くことは比較的難しいため、**面接官は 2 人**いることが望ましいと考えられます。

面接を実施する際には、STAR の視点から掘り下げた質問を通して、実績を確認します。

Situation	状況を確認
Task	状況の中における役割（任務）を確認
Action	役割を実行した際の具体的な行動（工夫）を確認
Result	プロセスを踏まえたうえでの結果を確認



質問を通して人物像を引き出せるかどうかは面接官次第です。

ただし、面接では次のような評価者エラーが起きがちなので、注意が必要です。

面接の質を上げていく中で、より良い人材を採用できるようにしていくことが大切です。

NEXT

最終回は、面接における NG 集を説明します。

ストレスチェック結果の労働基準監督署への報告が今年4月からスタート

2015年12月から労働安全衛生法が改正され、50人以上の事業所を対象にストレスチェックの実施が義務化されました。ストレスチェック制度では、労働基準監督署へ「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を提出することが義務付けられており、4月1日から受付が開始されます。

ストレスチェックは、常時使用する労働者に対し、年に1回定期的に労働者のストレスの状況に関して検査を行い、本人に検査結果を通知して自らのストレスについて気づきを促すものです。

ストレスチェック制度は、個人のメンタルリスク不調の原因を低減させ、労働者のメンタルヘルスの不調を未然に防止することを目的とします。同時に、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価して、職場環境の改善につなげることによって、ストレスの原因そのものを低減すること、職場環境の改善につなげることも目的とします。

さらには、メンタルヘルス不調のリスクが高い従業員を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、労

働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する仕組みも取り入れられています。

ストレスチェックの結果は実施者が直接従業員本人に通知し、本人の同意がない限り会社に提供することは禁止されます。結果の通知を受けた従業員のうち、高ストレス者として面接指導が必要とされた者から申し出があった場合は、医師による面接指導を行うことが会社の義務となります。

面接指導の結果、必要がある場合は就業上の措置（配置転換、残業の削減など）を講じる必要があります。ストレスチェックと面接指導の実施結果は、冒頭に触れたとおり、労働基準監督署に報告する必要があります。

対象とされる労働者は1年以上雇用される（予定を含む）者で、1週間の労働時間数が通常の労働者の4分の3以上であれば対象労働者となります。

会社は平成27年12月1日の施行後、1年以内（平成28年11月30日まで）に実施する必要があります。労働者は会社が指定した実施者でストレスチェックを受けることとなります。

会社全体の従業員が50人を超える場合であっても、事業所ごとの従業員数が50人

未満であれば実施義務はありません。企業は年に一度の定期健康診断が義務付けられていますが、今後は年に1回のストレスチェックを実施し、職場のメンタルヘルス対策を行っていくことが会社の義務となります。

会社の義務とされる制度が新たに加わったわけですが、メンタルヘルス問題による休業者が増える企業では従業員全体の健康度が下がっており、モチベーションの低下、職務効率の悪化などにより、企業の生産性が低下し、将来的に業績が悪化する、との指摘もあります。

企業としては、法令順守という受け身の姿勢で対応するのではなく、企業業績に直結する問題であるという視点からむしろ前向きに取り組むべきだと考えられます。

当事務所では、ストレスチェックの実施から面接指導などをパッケージ化した商品を提供する予定です。リーズナブルな価格設定で、個人向けのフィードバックは見やすく工夫されており、組織へのフィードバックは部署ごとのストレス状況一覧表によって、早期の改善を要する部署が一目瞭然です。

INFO

詳しくは当社ストレスチェックセミナーへご参加ください！
別途ご案内させていただきますので、お気軽にお問い合わせください。

ワタミ事件で注目される『懲罰的慰謝料』とは？ *Column*

昨年12月8日に和解が成立したワタミ過労自殺損害賠償訴訟で、『懲罰的慰謝料』が注目を集めています。

居酒屋「和民」で働いていた女性従業員が自殺したのは過重労働が原因であるとして、両親が運営会社、創業者の渡辺美樹参院議員などに1億5300万円の損害賠償を求めた訴訟（東京地裁）は、運営会社と渡辺氏らが自殺の責任を認めて謝罪し、両親に1億3365万円を支払うことで、提訴からおよそ2年で和解が成立しました。

この和解は、特筆すべき内容となりました。これまで、日本では前例がなかった懲罰的（制裁的）慰謝料が認められたからです。

従来の過労死・過労自殺に関する損害賠償請求訴訟では、損害賠償請求額はどのように算出されてきたのでしょうか。

通常、①死亡による精神的苦痛に対する慰謝料②死亡しなければ得られたはずの収入を補てんする遺失利益③葬儀費用などが請求内容となります。

このうち、①については交通事故裁判例の蓄積によって作成された裁判基準によって算出され、独身者が過労死した場合、慰謝料は2000～2500万円が一般的とされてきました。また、②に関しては死亡労働者の基礎

収入から生活費を差し引いた額に係数を掛けることで算出されます。

今回のワタミ事件では、①に関して懲罰的慰謝料と合わせて4000万円とされ、これに②の7559万円を加えて算出されました。

従来は被害者の死亡による損害を原状回復する「補てん」を基本としてきましたが、ワタミ事件では損害賠償金に、損害の回復に加えて違法行為の抑制という目的も持たせたという点が大きく異なります。

ワタミ事件で原告代理人を務めた弁護士は「今後、同様の事件を起こした企業には、司法判断としても、社会的非難としても厳しい判断が相次ぐだろう」とコメントしています。

先進国では長時間労働が厳しく規制されていますが、過酷な時間外労働を強いるブラック企業の存在が社会問題となっています。

厚生労働省が昨年4月、東京・大阪の2労働局に過重労働撲滅特別対策班、通称カトクを設置し、過重労働問題対策に乗り出しています。

靴販売チェーン大手ABCマー トや大手ディスカウントチェーン、ドン・キホーテなどが、カトクから違法残業で書類送検されるなど、長時間労働の抑止に

向けた取り締まりを強化しています。

さらに、政府は昨年7月24日、過労死等防止対策推進法に基づく過労死等防止大綱を閣議決定しています。過労死の原因を調査分析することを柱とし、労働時間の削減、有給休暇取得率の数値目標などを盛り込んだもので、今後3年をめどに見直す方針です。

こうした実情を踏まえ、企業側には三六協定の締結・届出が適正になされているか、限度時間が守られているかを確認すると同時に、職場全体で長時間労働削減に取り組む姿勢が求められます。

ワタミ事件においても、和解の付帯事項として過重労働再発防止策が盛り込まれ、実労働を正確に記録する、三六協定の定めに従い上限を超えた労働を防止する、労働基準監督署からは正勧告があった場合は直ちにコンプライアンス委員会に報告する一などを取り決めています。

ワタミ事件の和解内容は、今後の過重労働訴訟のモデルケースとなる可能性が高く、企業に対して長時間労働の是正・見直しを迫る契機になりそうです。

Column