



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 課長や部長といった管理職が残業や深夜勤務等を行った場合の割増賃金は、一切支払う必要はない。
○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10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

10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・活人コンサルタント 高橋 邦名



人事労務NEWS (10月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 **NEWS** 「業務改善助成金」「キャリアアップ助成金」が拡充されます!
- P.3 **NEWS** 活用を考えてみませんか? 「節税と福利厚生に使える“確定拠出年金制度”」
- 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** 【活人コンサルタントが指南】中小企業の経営改善の進め方
- P.6 中小企業のための助成金活用法 三年以内既卒者等採用定着奨励金
- P.7 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正されます
- P.8 **コラム** 労働基準法違反でトラック運送業者が相次ぎ送検



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。

「業務改善助成金」「キャリアアップ助成金」が拡充されます！

第二次補正予算による措置

平成 28 年度の第二次補正予算案が 8 月下旬に閣議決定されました。

最低賃金引上げのための環境整備として、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を推進・拡充する国の方針を踏まえ、予算案には「業務改善助成金」および「キャリアアップ助成金」等の助成額等の拡充などが盛り込まれています。

「業務改善助成金」の 拡充内容

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者が生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するというものです。

これまでは事業場内最低賃金が 800 円未満の事業場を対象としていましたが、1,000 円未満の事業場にも対象が拡充されました。また、大幅な事業場内最低賃金の引上げ（90 円以上）を行う事業場に対する助成措置が新たに新設されます。

なお、拡充後の本助成金の支給は、第二次補正予算の成立が条件となりますが、申請自体は予算成立前でも可能となっています。

キャリアアップ助成金の 拡充内容

キャリアアップ助成金のうちの「賃金規定等改定（処遇改善コース）」は、有期契約労働者、短時間労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を 2% 以上増額改定し、昇給した場合に助成する

制度です。

今回、中小企業が基本給の賃金規定等を 3% 以上増額改定し、昇給した場合、助成額が加算されることになりました。

なお、本助成金の加算措置は第二次補正予算の成立と厚生労働省令の改正等が必要となるため、現時点ではあくまでも予定となっています。

平成 28 年度の 最低賃金について（参考）

平成 28 年度の地域別最低賃金が厚生労働省より公示されました。

それによると、今年度の全国加重平均の時給は 823 円（昨年度 798 円）で、25 円増（昨年度 18 円増）と過去最大の上げ幅となっています。

最高額は 932 円（東京都）、最低額は 714 円（沖縄県、宮崎県）で、各都道府県において、10 月 1 日から 10 月中旬にかけて、順次改定されます。



活用を考えてみませんか？「節税と福利厚生に使える“確定拠出年金制度”」

人手不足に悩んでいませんか？

6月下旬に発表された日本商工会議所の調査結果によると、中小企業の55.6%が人手不足を訴えており、その割合は昨年比約5ポイント増と深刻化しています。

特に「宿泊・飲食業」が79.8%、「介護・看護業」が77.5%、「運輸業」が72.3%と、サービス業の人手不足が目立つ結果となっています。

新卒採用についても、8月上旬に株式会社マイナビが発表した7月末時点における内々定率が72.7%と前年8月の69.1%を超える結果となっており、学生側の「売り手市場」となっています。

求職者が「働きたい」と 思える会社ですか？

一方、労働者が企業を選ぶ際のポイントの1つとなる退職給付制度に着目すると、常用労働者30～99人の企業では制度を導入している割合が72.0%（厚生労働省「平成25年就労条件総合調査結果の概況」）と、4社に1社は退職給付制度がないのが実態です。

公的年金の支給開始年齢も引き上げられ、退職後の生活に不安を感じている人が増えていることを考えると、退職給付制度のある企業は求職者にとって魅力的に映るのではないのでしょうか？

確定拠出年金制度の改正を 味方につけましょう

今年の通常国会で確定拠出年金（以下、「DC」という）法の改正案が成立し、2017年1月から施行予定となっています。

DCには「企業型」と「個人型」とがありますが、今回の改正によりどちらの制度も中小企業が導入しやすい仕組みとなりました。

まず、企業型では、従業員数100人以下の中小企業を対象に「簡易型DC制度」が創設され、従来に比べ設立手続等の事務負担が大幅に軽減されることとなりました。

個人型では、加入できる者の範囲が大きく拡大され、「自営業者等」「企業年金のない会社員」だけでなく「公務員等」「企業年金のある会社員」「専業主婦等」も加入できることとなり、「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」が創設されることとなりました。

なぜ節税になるのでしょうか？

事業主が拠出した掛金は、「企業型」でも「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」でも、会計上、損金として計上することができます。

従業員にとっても掛金は全額所得控除の対象となり、運用益が非課税、受給時に退職所得控除が使える等のメリットがあります。

福利厚生の充実と節税の両方が実現できるDCの活用を検討してみてはいかがでしょうか？



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13回 目標管理制度編

目標遂行中の留意事項

部下が目標を遂行している過程で、管理職が留意すべき事項は以下の通りです。

目標遂行中の留意点

- 1 部下の目標達成に必要な権限をできるだけ委譲し、仕事がしやすい環境を与えて支援する
- 2 部下の仕事に関係しそうな情報をできるだけ与えて援助する
- 3 部下に要所での報告を義務付けて目標の進捗状況を把握し、タイムリーに適切なアドバイスを行う
- 4 例外事項が発生したら、上司と部下が共同して対処する
- 5 目標の変更は、明確な理由がない限り行わないのが望ましいが、必要な時は積極的に変更しなければならない
- 6 「中間面談」を実施し、目標達成のための実現性を高めるための確認・検討を行う

※積極的に目標を変更しなければならない場合とは

- ①環境の大きな変化により、対応がほとんど困難になった
- ②特命事項や駆け込み事項が発生し、仕事の優先順位に変更が必要になった
- ③当初可能と判断した目標が途中で不可能と判明した
- ④思いがけず目標が短期間で達成できた

遂行結果の評価

目標の遂行結果から導かれた達成度は、成績考課の代表的評価要素として取り扱われ、目標カードの各記入欄に以下のように記載します。

- ・「本人考課・達成状況」… 本人考課を下した際の判断理由を「達成基準」に基づいて具体的に記載。評価欄には、S～Dの評語を記入する
- ・「一次考課・コメント」… 一次考課者が下した評価と、その判断理由を記載。評価Bの場合はコメントがなくても構わないが、一次評価が本人評価と異なる場合は、必ずコメントを記載する
- ・「二次考課・コメント」… 基本的には評価記入欄のみの記載でよいが、二次評価が一次評価と異なる場合は、必ずコメントも記載する

〈目標カード(抜粋)〉

No.	目標項目		達成基準		本人考課・達成状況		一次考課コメント		二次考課コメント	
	期待する成果	ウェイト	評価ランク「A」および「B」の具体的な内容	期限	(結果についての具体的な説明)	評価	評価	評価	評価	
1										

連載 【活人コンサルタントが指南】中小企業の経営改善の進め方

活人コンサルタント 多摩労務管理事務所 所長 高橋 邦名

第1回 PDCAサイクルを回すことで、企業価値を高める

今まで多くの中小企業の経営支援をさせていただいてきました。その中小企業の中で、良く出て来る企業価値を高めるための課題があります。

企業価値を高めるためのPDCAサイクルを回すことの意味は、いろいろな文献にも古くから載っており、言い尽くされていることです。それでも、このPDCAサイクルを確実に回している中小企業が本当に少ないと感じます。

ここで、PDCAサイクルについて改めて確認をしたいと思います。PDCAサイクルは、①P = プラン（計画）→②D = ドウ（実行）→③C = チェック（評価・検証）→④A = アクション（改善）のマネジメントサイクルを言います。このサイクルを各会議体を行う時に、確実に実行していく事で、企業の改善活動が確実に進み、結果として生産性も上がってきます。



この中で、会議体を定期的に持たないために改善に繋がらないことも、多く見受けられます。

会議の持ち方のルールを決めていない為、改善が進まない企業も良くあります。PDCAサイクルを回す時に重要なことは、定期的に会議を持つという習慣を確立することです。

当社の場合も、経営会議、営業会議、労務会議、総務会議等、テーマを決めた会議を持っています。経営会議は、毎月第1と第3月曜日とか、営業会議は、毎月第2、第4火曜日とか決めて確実に実施するようにして来ました。

その結果、経営課題が確実に改善されて来ています。

もう一つ大切なことは、会議を持つときに、必ず議事録を付ける担当を決めることです。会議終了後、速やかに議事録を出席者に配布し、次回までの課題に取り組みます。そして毎回の会議の最初に、前回の会議で話し合った内容を、参加者全員で議事録を確認しながら進めていくことです。

中小企業のための助成金活用法 三年以内既卒者等採用定着奨励金

今回は、「三年以内既卒者等採用定着奨励金」を紹介します。

「三年以内既卒者等採用定着奨励金」は、学校等の既卒者の応募機会の拡大、採用・定着を図るため、既卒者等が応募可能な新卒求人の申し込みまたは募集を新たに行い、採用後一定期間定着させた事業主に対して奨励金を支給するものです。

●支給要件

【既卒者等コース】

- ①既卒者・中退者が応募可能な新卒求人の申し込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した既卒者・中退者を通常の労働者として雇用したこと（少なくとも卒業または中退後3年以内の者が応募可能であることが必要）
- ②当該求人の申し込みまたは募集前3年度間において、既卒者等が応募可能な新卒求人の申し込みまたは募集を行っていないこと
 - ※通常の労働者…直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいう
 - ※その他、高校中退者コースもあり

●支給額

企業区分、対象者および定着期間に応じて、下表の支給額を支給（支給対象期ごとに最大3回に分けて支給）

	1人目			2人目		
	1年定着後	2年定着後	3年定着後	1年定着後	2年定着後	3年定着後
既卒者等 コース	50万円	10万円	10万円	15万円	10万円	10万円

※金額は中小企業の場合

●支給申請

- | | |
|------------------|------------------|
| 1 新卒求人の申し込みまたは募集 | 4 第1期支給申請（1年定着後） |
| 2 採用選考 | 5 第2期支給申請（2年定着後） |
| 3 対象者の雇い入れ | 6 第3期支給申請（3年定着後） |

INFO

詳しくは、当事務所(☎042-627-0521)までお問い合わせください。

育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正されます その1

※平成 29 年 1 月 1 日施行

介護をしながら働く方や、有期契約労働者の方が介護休業・育児休業を取得しやすくなるよう改正が行われました。今回の改正は、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女共に離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備することを目的としています。

◆ 改正される内容は以下の 8 点です。

- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| (1) 介護休業の分割取得 | (5) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和 |
| (2) 介護休暇の取得単位の柔軟化 | (6) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化 |
| (3) 介護のための所定労働時間の短縮措置等 | (7) 育児休業等の対象となる子の範囲 |
| (4) 介護のための所定労働時間の制限(残業の免除) | (8) いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設 |

今回は、上記のうち (1) ~ (4) の詳細説明をいたします。

(1) 介護休業の分割取得

◆**現行** → 対象家族 1 人につき、通算 93 日まで原則 1 回に限り取得可能

◇**改正** ⇒ 対象家族 1 人につき、通算 93 日まで 3 回を上限として、分割して取得可能

※労働者が、要介護状態（負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）の対象家族を介護するための休業です。

※対象家族の範囲 → 配偶者（事実婚含む）、父母、子、配偶者の父母、また、同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫（※今後、見直しが予定されています。）

(2) 介護休暇の取得単位の柔軟化

◆**現行** → 介護休暇について 1 日単位での取得

◇**改正** ⇒ 半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での取得が可能

※要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1 年に 5 日（対象家族が 2 人の場合は 10 日）まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能

(3) 介護のための所定労働時間の短縮措置等

◆**現行** → 介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）について、介護休業と通算して 93 日の範囲内で取得可能

◇**改正** ⇒ 介護休業とは別に、利用開始から 3 年の間で 2 回以上の利用が可能

※事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を必要とする労働者に関して、対象家族 1 人につき、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。

(4) 介護のための所定労働時間の制限(残業の免除)

◆**現行** → なし

◇**改正** ⇒ 介護のための所定労働時間の制限（残業の免除）について、対象家族 1 人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

※事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を必要とする労働者に関して、対象家族 1 人につき、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。

※対象家族 1 人につき、介護の必要がなくなるまで、残業の免除が受けられる制度を新設

NEXT

次回は (5) から (8) の詳細説明を行います。

労働基準法違反でトラック運送業者が相次ぎ送検 *Column*

◆ 業界の長時間労働が深刻化

運転者に違法な長時間労働をさせる事業場が後を絶たず、今年8月に埼玉、茨城、愛知などの労働基準監督署が、労働基準法第32条（労働時間）違反の疑いで運送業者を相次いで書類送検しました。これらのケースでは、いずれも36協定限度時間を超える違法な時間外労働を行わせていました。厚生労働省がまとめた平成26年の運送業者に対する監督指導結果によると、労働基準法に違反していたトラック運送会社は2311事業場に及び、バス（195事業場）やタクシー（436事業場）と比べ、著しく突出しています。違反が確認されたこれらの事業場のうち、1643事業場（71.1%）で労働時間に関する違法行為が明らかになるなど、長時間労働が深刻化しています。



◆ 死亡事故、運行管理者の逮捕も

8月に相次いだ運送業者の送検は違法な時間外労働を処分理由とし、中には過労運転が死傷者を出す多重衝突事故につながったケースも見られます。

埼玉県川口市の運輸事業者は、今年3月、広島県の山陽自動車道で運転者が居眠り運転で渋滞の列に突っ込む事故（2人死亡）を起こしました。この会社は、事故発生前の1カ月間、事故を起こした運転者と別の運転者計2人に、36協定で定めた月40時間の延長限度を超える違法な時間外労働をさせていました。川口労基署は、同社および運行管理を担当していた同社取締役をさいたま地検に送検。併せて、違法な休日労働をさせていたことも判明しており、1人当たりの時間外・休日労働の合計は最大で月101時間51分に上りました。広島県警も捜査に着手し、過労で正常な運転ができない恐れがあると知りつつ業務を命じたとして、同取締役を道路交通法第75条（自動車の使用者の義務等）違反の疑いで逮捕しました。

茨城・水戸労基署は、トラック運転者10人に36協定に違反する時間外労働をさせていた水戸市の運輸事業者と同社代表取締役を送検しています。同社の昨年9～12月の時間外労働は1人当たり最大で月222時間51分に及び、所定内労働時間と休日労働を含む総労働時間は438時間に及んでいました。

◆ 厚労省、国交省は労働時間削減へパイロット事業を実施

法違反が頻発する背景には、手待ち時間などで長時間にならざるを得ない、運送業界の構造的な問題が存在します。長時間労働の抑制が運送業界の喫緊の課題となっており、厚労省と国交省は昨年5月トラック輸送の労働環境改善に向けた地方協議会を各都道府県に設置。各協議会は今年度から2年間、労働時間削減に向けたパイロット事業を行っています。

Column