



ゆうメール

### 人事・労務 Quiz

Q 管理職から育児短時間勤務の利用申し出があったが、管理職には労働時間等に関する規定が適用されないので適用しなかった。

○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29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 29 年 (2017 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・活人コンサルタント 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** 厚労省から発表された『「過労死等ゼロ」緊急対策』の内容
- P.3 **NEWS** 中小企業のための「事業承継ガイドライン」のポイント
- 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 「トライアル雇用奨励金」
- P.7 無期転換制度に関するQ&A
- P.8 **コラム** ブラック求人罰則強化の時代こそ求職者へのアピールが有効



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 東京都中央区八重洲 2-4-10 第一幸田ビル 5F  
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。

## 厚労省から発表された『「過労死等ゼロ」緊急対策』の内容 *News*

### 労働時間管理、 メンタル対策がより重要に！

昨年12月下旬、厚生労働省から『「過労死等ゼロ」緊急対策』が発表されました。大手広告会社の一連の過労死事案等を受け、以下のように取組みが強化されることになりました。

大きく分けると「平成29年から実施されるもの」と「平成29年度から実施されるもの」があり、これまで以上に労働時間管理やメンタルヘルス対策、パワハラ等についての対策が重要となりますので、注意が必要です。

### 違法な長時間労働を許さない 取組の強化

- (1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底【平成29年より実施】  
企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握が徹底されます。
- (2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導【平成29年より実施】  
違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導が行われます。
- (3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化【平成29年より実施】  
過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象が拡大されます。
- (4) 三六協定未締結事業場に対する監督指導の徹底【平成28年度第4四半期に実施】

### メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための 取組の強化【平成29年度より実施】

- (1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導  
複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対してパワハラ対策も含め個別指導が行われます。
- (2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底  
メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導が行われます。
- (3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底  
長時間労働者に関する情報等の産業医への提供が義務付けられます。問題のある事業場については、都道府県労働局長が医師による緊急の面接等の実施を指示できる制度が整備されます。

### 社会全体で 過労死等ゼロを目指す取組の強化

- (1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請【速やかに実施】
- (2) 労働者に対する相談窓口の充実【平成29年度より実施】
- (3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載【平成29年より実施】

## 中小企業のための「事業承継ガイドライン」のポイント *News*

### ガイドライン策定の背景は？

経営者の高齢化が進み、多くの中小企業が事業承継を迎える時期となってきましたが、日本の経済を支える中小企業には、蓄積されたノウハウや技術が多く存在します。

その価値を次世代に引き継ぎ、世代交代によるさらなる活性化を実現していくために、円滑な事業承継は極めて重要です。

中小企業庁では、近年の中小企業を取り巻く状況の変化を踏まえた事業承継のあり方を議論する場として「事業承継を中心とする事業活性化に関する検討会」および「事業承継ガイドライン改訂小委員会」を立ち上げ、昨年12月に「事業承継ガイドライン」が公表されました。

### ガイドライン内容は？

本ガイドラインの主な内容は、以下の3点です。

#### 【1】事業承継に向けた早期・計画的な取組の重要性（事業承継診断の導入）

60歳を着手の目安とした早期取組の重要性を明記するとともに、事業承継に向けた早期かつ計画的な準備への着手を促すツールとして、事業承継診断を紹介しています。

#### 【2】事業承継に向けた5ステップの提示

円滑な事業承継の実現のために、下記のステップを経ることが重要とされています。

- ・ステップ1：事業承継に向けた準備の必要性の認識
- ・ステップ2：経営状況・経営課題等の把握（見える化）
- ・ステップ3：事業承継に向けた経営改善（磨き上げ）
- ・ステップ4：事業承継計画の策定
- ・ステップ5：マッチングの実施
- ・ステップ6：事業承継／M&A等の実行

#### 【3】地域における事業承継を支援する体制の強化

各都道府県において地域に密着した支援機関をネットワーク化し、支援拠点や支援センター等と連携する体制の整備を国のバックアップのもと進めます。

各支援機関においても、個々の事業者の課題に応じた支援を実施しています。

### それぞれの課題に応じた 有効な活用を！

本ガイドラインはすべての中小企業を対象に作成されたものですが、個々の企業により問題も課題も異なりますので、必要な箇所をピックアップして活用することが望まれます。

中小企業庁関連サイト：「事業承継ガイドライン」を策定しました。

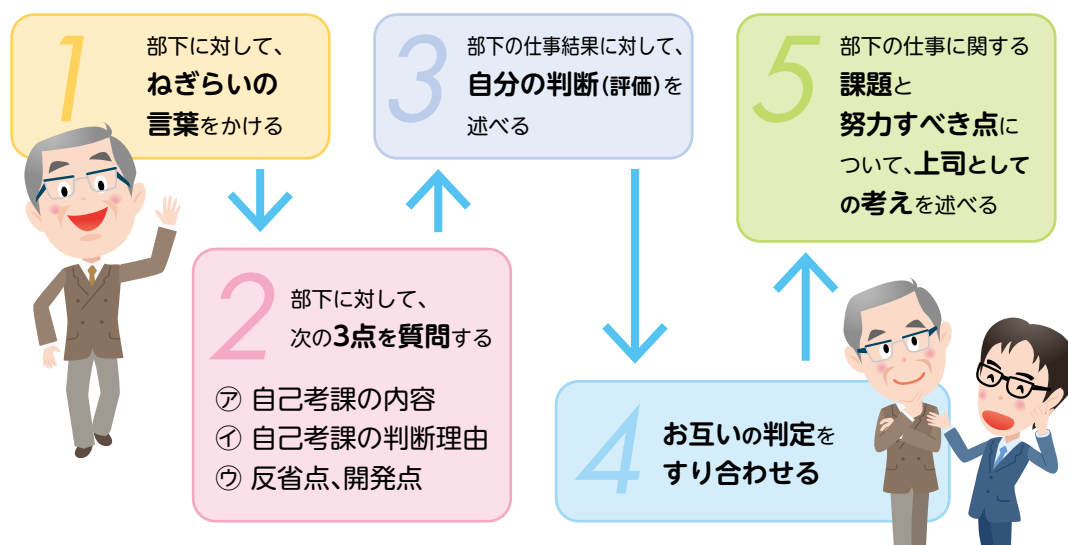
<http://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/2016/161205shoukei.htm>

## 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

### 最終回 育成面談のフローチャートとフィードバックのコツ

#### 育成面談のフローチャート

育成面談の進め方を前回説明しましたが、フローチャートにまとめると次のような流れになります。



前回説明したように、育成面談を実施する際は、①しっかりした事前準備、②きちんとした面談、③話し合った結果の記録保存—の3点に留意してください。

#### フィードバックを円滑に実施するコツ

フィードバックをより円滑、効果的に実施するためのコツとして、以下の5点を挙げることができます。

- ① 部下に対して、日頃から仕事について自分の考え（仕事の期待値、部下に求める仕事への取り組み姿勢など）を話しておく
- ② 部下の人物像、長所・短所、関心事、特技などを把握しておく
- ③ 部下の仕事がやりやすい環境を提供するとともに、成長機会を与えて支援する
- ④ 日頃からフランクな会話ができる雰囲気づくりに努める
- ⑤ 部下の仕事ぶり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

今回で、人事考課制度（評価制度）に関する連載を終了します。社員のやる気を高め成長を促し、大きな成果を追求するためのマネジメント手法として、採用をお勧めします。

NEXT

評価制度導入について、お気軽に当事務所 (Tel:042-627-0521) にご相談ください。

連載

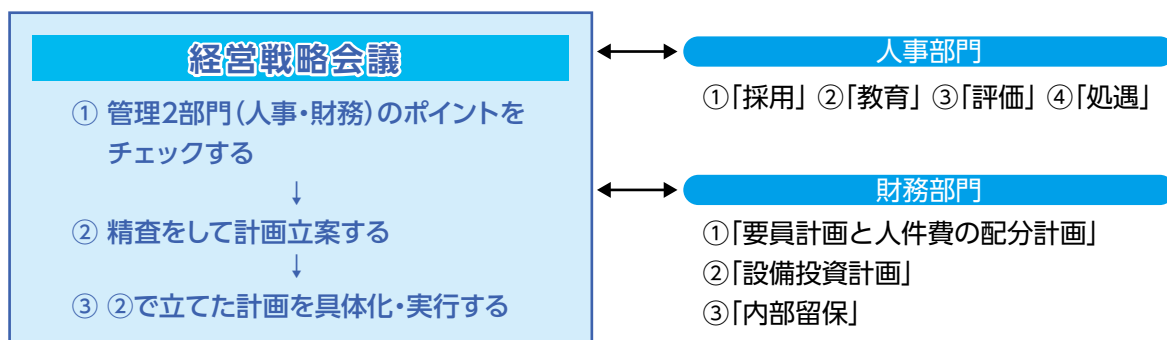
## 【活人コンサルタントが指南】中小企業の経営改善の進め方

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3回 経営戦略会議のポイント③

経営戦略会議の4つの機能のうち、前回に続いて3つ目の「5部門の方針を打ち出す」というステップについて説明します。

今回は、現場3部門（製造、営業、開発）を支える管理2部門（人事、財務）について説明します。下の図に挙げたように、管理部門ごとにポイントをチェックし、②精査をして計画立案するという流れになります。



#### 【人事部門】

人事部門については、①「採用」、②「教育」、③「評価」、④「処遇」の4つに関してチェックします。

- ①「採用」=1. 現状の人材（スキル等）分布を把握  
2. 各部門の事業計画（短・中期計画）に基づく「採用計画」の立案及び計画に基づくリクルート活動
- ②「教育」=1. 各部門ごとの事業計画に基づく、人材育成上の課題を明確にする。  
2. 各部門の求める人材像を明確にし、育成するための教育計画の立案
- ③「評価」=各部門の評価制度の課題と仕組みづくり
- ④「処遇」=各部門の処遇制度の課題と仕組みづくり

上記の③と④は同時進行で行います。人事部門の最も重要なテーマは定着性を上げる仕組みづくりであり、①～④をリンクさせながら、〈1〉ライフプランの設計に対するサポート、〈2〉人格的・人間的成長のサポートを行います。

#### 【財務部門】

財務部門については、①「要員計画と人件費の配分計画」、②「設備投資計画」、③「内部留保」についてチェックします。

現場3部門の戦略をもとに、人件費を投下して付加価値をいかにあげるか、業績という尺度で労働生産性を向上させることが主要なテーマとなります。

## 中小企業のための助成金活用法

### トライアル雇用奨励金

今回は「トライアル雇用奨励金」を紹介します。トライアル雇用奨励金は、職業経験、技能、知識の不足などにより就職が困難な求職者を試行的に雇用する事業主を対象に支給されます。「トライアル雇用」とは、職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則3カ月間試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用（正社員など）へのきっかけとすることを目的とした制度です。

#### ● トライアル雇用奨励金の概要

事前にトライアル雇用求人ハローワーク等に提出し、紹介を受け、対象者を原則3ヶ月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、奨励金を受けることができます。

#### ● 支給要件

##### 【トライアル雇用の対象者】

次のいずれかの要件を満たした上で、紹介日に本人がトライアル雇用を希望した場合に対象となります。

- ① 紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望する
  - ② 紹介日時点で、学校卒業3年以内で、卒業後、安定した職業に就いていない
  - ③ 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
  - ④ 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている
  - ⑤ 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている
  - ⑥ 就職の援助を行うにあたって、特別な配慮を要する
- ※その他、要件があります。

#### ● 支給額

##### 対象者1人当たり、月額最大4万円（最長3カ月間）

※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合→いずれも、1人当たり月額5万円（最長3カ月間）  
なお、結果的に常用雇用に移行せず、雇用終了となっても助成金は支給されます。

#### ● 支給申請

- ・ トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出する
- ・ 実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付する
- ・ 奨励金を受給するためには、トライアル雇用終了日の翌日から起算して2カ月以内に、事務所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要がある。申請期限を過ぎると奨励金を受給できなくなる
- ・ トライアル雇用の途中で常用雇用へ移行した場合や自己都合で離職した場合は、支給申請期間が変わるので、すみやかに紹介を受けたハローワークに連絡する

## 無期転換制度に関するQ&A

### 無期転換制度に関する基本的な疑問点を、Q&A形式で説明します。

(厚生労働省資料より抜粋、一部改変補足)

**Q1** 無期転換ルールの対象となる、通算5年はどう数えるか？

**A1** 通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象となります。例えば1年契約の場合、平成25年7月1日に契約を更新した労働者は、平成30年7月1日以後に無期転換の申込権が発生します。

**Q2** 無期転換の申込みの方法は？

**A2** 口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申し込みは、後日争いが生じやすいという問題があります。労働者はできるだけ書面で申込みを行うことが好ましく、申込みを受けた事業者は、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします。

**Q3** 無期転換後の労働条件は？

**A3** 無期転換後の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。正社員に転換するわけではありません。但し、就業規則等で別段の定めをすることにより、労働条件の変更が可能です。

**Q4** 無期転換の申込みを拒否できるか？

**A4** 拒否はできません。無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。  
また、無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。

**Q5** 有期契約労働者を採用するにあたり、次のような取扱いができるか？

- ① 「無期転換ルールに基づく無期転換の申込みをしないこと」を労働者に求め、あるいは採用条件に定めること
- ② 「無期転換ルール」が発生しないようにするため、継続雇用年数や契約更新回数について上限の定めを設けること

**A5** ① 無期転換の申込みをしないという採用条件を設けることは、公序良俗に反して無効になると考えられます。したがって、設問のケースでは、無期転換の成立要件を満たした場合には、当該有期契約労働者に無期転換申込権が発生します。

- ② 有期労働契約において、契約年数の上限を定めることは可能です。

## ブラック求人罰則強化の時代こそ求職者へのアピールが有効

### 虚偽の条件提示で企業側にも罰則

厚生労働省は、実態と異なる虚偽の賃金や待遇を示して求人を行った企業に対して規制を強化する方針を固めました。ハローワークや民間の職業紹介会社を通じた求人については、虚偽の条件の仕事をおこなった紹介会社への罰則がありますが、求人を出した企業に対する罰則はありません。この点を改め、求人を出した企業も罰則の対象とされる予定です。

また、求人提示する給与について、残業代を除いた金額を示すよう企業に義務付けます。一定の残業を前提とする「固定残業代」と基本給との合計額を単に「給与」と示し、残業なしで高い給料がもらえるよう見せかける手口が後を絶たないためです。近年、求人票と実際の労働条件が異なることから、労使トラブルに発展するケースが増加しているのです。

### 求人票で求職者にアピールする

こうした規制強化が必要になるほど労働条件を偽る企業が少なくないわけですが、労働条件を明確に提示することを、人財を募集する際の基本姿勢とすべきなのは言うまでもありません。この考え方を基本に置きながら、ここは発想を転換してみることをお勧めします。失業している人にとって、最も多い求職手段はハローワークへの申込みであり、会社がハローワークに提出する求人票は、求職者との最初の接点ということになります。そこで、この求人票を求職者にアピールする上で有効に活用するのです。

### 求職者は「賃金」より「仕事の内容」を見ている

求職者は、求人票のどこを見ているのでしょうか？ 労働政策研究・研修機構のイトラッキングによる調査結果から、意外な現実が見えてきます。30代以下40代以上ともに一番見られているのは「仕事の内容」であり、「賃金」は意外にも下位に位置するのです（30代は「手当」7位、40代以上は「手当」8位、「基本給」9位）。「仕事の内容」の欄は約300文字分まで書き込むことができますが、求人票の中で最も見られているだけに、より求職者にアピールする内容にすることが大事だと考えられます。

### 「仕事の内容」はより分かりやすく記入する

たとえば、「農産物の加工」と記入しているケースでは、「野菜・フルーツのカットを担当していただきます」と書き換えます。できるだけ分かりやすい言葉・説明を心掛けることで、求職者は仕事の内容をより鮮明にイメージすることができるためです。また、簡潔に将来へのビジョンを記入するのも良いでしょう。同様に、ハローワークの事業所登録シートの「事業内容」「会社の長所」についても記入します。労使トラブルの原因になっている給与や就業時間は明確に記入することはもちろんですが、真面目な企業にとって求人票を通して自社を知ってもらおう。こうした努力こそ、求人難の時代に人財を確保する上で重要だと考えられます。