



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 店頭販売を担当する従業員には制服の着用を義務付けています。着替えは準備の時間なので、労働時間とせず、タイムカードの打刻は、制服に着替え、職場に入るときに行うように指示しています。○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4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

4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。
貴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 (4月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

P.2 **NEWS** 厚労省公表の「受動喫煙対策強化案」のポイント

P.3 **連載** あなたの会社は大丈夫ですか？時代遅れにならないための「手当の見直し方」

P.4 **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「職場意識改善助成金」

P.7 「労働時間適正把握ガイドライン」のポイント

P.8 **コラム** 当事務所関連のセミナーが相次ぎ開催されました！



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。

厚労省公表の「受動喫煙対策強化案」のポイント

News

違反した喫煙者・事業者に過料

厚生労働省が3月1日、東京五輪・パラリンピックに向けて、受動喫煙対策の新たな規制強化案を公表しました。

飲食店は原則禁煙とし、例外として喫煙できるのは小規模なスナックやバーなどに限定するなど骨子で、違反した喫煙者が行政指導に従わない場合には30万円以下、事業者が従わなかった場合には50万円以下の過料を科すとしています。

同省は強化案を踏まえた健康増進法の改正案を今国会に提出する予定で、2019年秋に日本で開催されるラグビーワールドカップまでの施行を目指します。



「努力義務」から「義務化」へ

日本の受動喫煙対策はこれまで努力義務にとどまり、世界保健機関（WHO）からは「世界でも最低レベル」と厳しく批判されてきました。

このため、新たな規制強化案では受動喫煙対策を義務化します。

禁煙の範囲は、小中高校や医療機関は最も厳しい敷地内禁煙とし、官公庁や福祉施設などは建物内禁煙とします。運動施設も建物内禁煙としますが、コンサートが行われるなど興行目的でも利用される場合は喫煙室の設置を認めます。

小規模なバーなどは一定の条件下で例外に

飲食店は屋外のテラス席も含め禁煙としますが、喫煙室の設置は認めます。居酒屋や焼鳥屋などについても、家族連れや外国人観光客の利用を想定し、対策を徹底することとしました。

一方、例外として小規模なバーやスナックなどでは、「受動喫煙が生じうる」との掲示や換気を条件に喫煙を認めます。面積が約30平方メートル以下の店が候補で、法案成立後に政令で定める予定です。

なお、ホテルの客室や老人福祉施設の個室なども喫煙は可能です。

5年間の経過措置

また、今回の規制強化案では、既存の喫煙室については施行後5年間、排気装置などで一定の基準を満たせばそのまま使用を認める規定を盛り込みました。

飲食店など喫煙室の設置が認められている施設だけでなく、医療機関や官公庁なども対象にしています。

ただし、禁煙ではなく分煙を推進すべきだとの意見は根強く、調整は難航する可能性があります。



連載 あなたの会社は大丈夫ですか？時代遅れにならないための「手当の見直し方」

第2回 住宅手当

今回は「住宅手当」を取り上げます。

住宅手当も先月の家族手当と同様多くの企業が支給している手当の1つです。東京都のデータによると中小企業の約40%が支給しています（東京都「中小企業の賃金事情（平成28年版）」より）。支給金額の平均は18,781円となっています（同調査より）。

仕事の貢献度と関係なく支給されるいわゆる「属人給」であり、見直す企業が増えています。

住宅手当といっても 支給基準は各社様々

- 世帯主か非世帯主か
- 同居する親族の有無
- 借家住まいか持ち家か
- 単身生計者か親と同居しているか
- 居住地域
- 役職



などにより定めている企業が多くなっています。

一律、同額を支給している企業もあります。

家賃の金額などにより決められている企業は少数派であり、必ずしも住宅費と住宅手当の額が関連しているわけではありません。

家族構成により決められている住宅手当は、家族手当の一種といってもよいでしょう。

本来は、「住宅費の〇%を支給する」といった支給方法がわかりやすいと思うのですが、実務的には従業員一人ひとりの住宅費を常にチェックするのは非常に煩雑です。

支給基準を公平に定めることが難しく、見直しをお勧めする手当の1つです。家族手当と統合する、あるいは住宅手当を廃止し、その分の原資を若手の昇給原資に充てることをお勧めします。

一方、積極的に住宅手当を活用する企業もあります。新卒採用の強化のため、地方出身者に対し家費補助として数万円を支給します。この場合、支給要件として会社の近くに住んでもらうことを前提とします。非常時にすぐに会社に駆けつけてくれることが期待でき、会社にメリットがあります。通勤手当もかかりません。

また、住宅手当は時間外手当や休日出勤手当などの割増賃金の算定基礎賃金に参入しなくてよい手当とされていますが、住宅費の多寡によって手当の額が変わる制度であることが要件になっています。一律支給されている場合はもちろんですが、世帯主かどうか、扶養家族がいるかどうか等によって金額が決められている場合も割増賃金の算定基礎賃金に含める必要がありますので、ご注意ください。

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6回 理念の共有が企業価値を高める

「ビジョナリー・カンパニー」の著者として知られているアメリカの経営学者ジム・コリンズは、その著書の中で次のように述べています。

「企業も個人も、長期にわたって成功するには、自分の使命を明確に自覚する必要がある。
それが理念だ。経営者と社員が理念を共有する会社は、逆境をも打ち破る力を持つ」

社内の全メンバーが企業理念を共有することができれば、全体のパワーが結集されて最高のパフォーマンスを上げることが期待できます。しかし、方向性がバラバラでは全体の力は明らかにダウンしてしまいます。

私がよく使うたとえ話ですが、社長が荷車を引いて坂道を上っていたとします。社員たちは後ろから押していると思いついて社長が振り返ると、一生懸命押していたのは一部だけ。押すふりをしているだけだったり、あらぬ方を見て手を放していたり、中にはぶら下がっている社員もいます。これでは、会社のパワーはどんどん落ちてしまい、社長が考えるようなパフォーマンスを上げることはできません。逆境を打ち破る組織の条件は、全員が同一の理念を持っていることなのです。

中小企業の社長は理念の浸透、共有が苦手

社内の全員が同じ理念を共有するためには、経営者がその環境をつくり、動機づけをしつかりテーマにしていくことが第一のステップとなります。社員は理念のための教育をされないと、理念という考え方を共有できていないため、ずっと物事に対して違った見方をしながら仕事をしていることがよく見受けられます。これでは、目標を達成できるわけがありません。運営方法などのオペレーションがいくら優れていたとしても、実際にそれを司るのは社員個人なのです。

大企業は人材の価値を重視しており、人材を育てるといふミッションが組織内で理解されているため、妥協のない取組みを見せているのが一般的です。ところが、中小企業はどうでしょうか。社長が日頃考えていることについて、自分が何を言わなくても、社員が社会通念として身に付けているものだ、と思いついてい

るケースが少なくありません。中小企業の社長の多くは、理念を浸透させ、共有するための努力が苦手なのです。



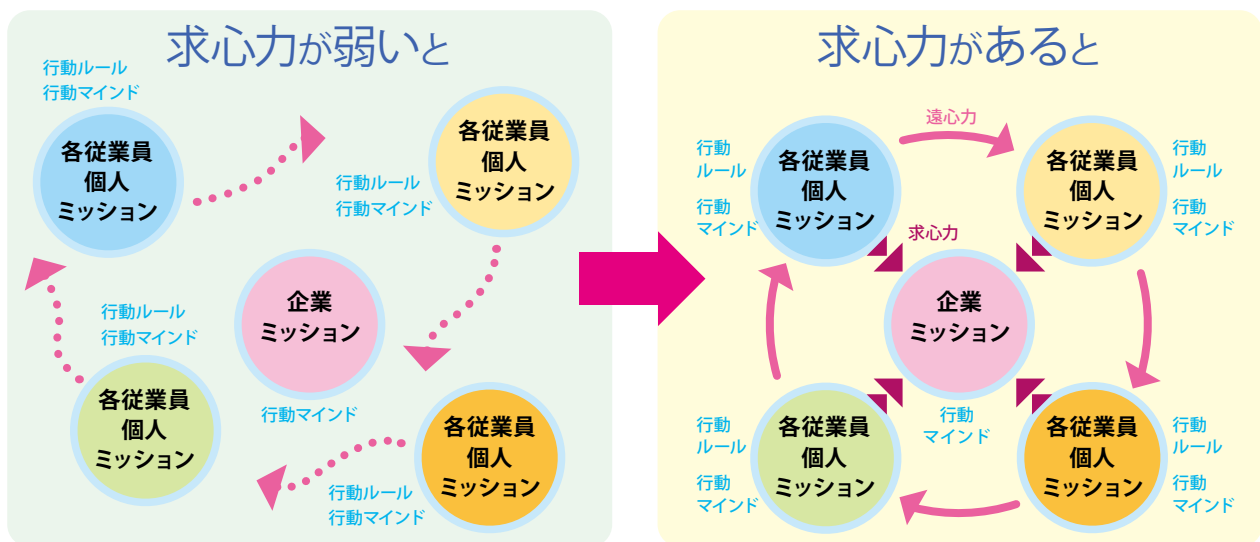
社長自身の気配り、リーダーシップが欠かせない

企業理念を共有している会社と共有できていない会社の違いは、下の図を見ていただければ一目瞭然です。遠心力が求心力を上回る状況では、いつまでも社員が定着せず、会社の業績も上がらない状況が続くことは間違いありません。社員は、「この会社にずっといていいのか」という不安感を持っているだけに、会社に対して「自分を育ててくれた」という安心感と信頼感を持たせる必要があります。

社歴が50年の30人ほどの会社で、勤務歴がある社員が2人、残りは勤続5年未満という会社も珍しくありません。社長自身が自分の属する業種が今後どうなるかを考えないなど、経営ビジョンを描けない社長が存在します。あるいは、「親会社の発注が減ったから業績が悪くな

るのは仕方がない」と新規開拓の必要性をテーマにしない社長もいます。「社長業とは何か」という命題から考える必要のある社長が少なくないのです。それと同じように経営理念が社内に浸透していくよう社長自身が努力していく必要があります、気を配り、リーダーシップを発揮しながら、必要に応じて理念研修を行う取り組みが求められます。

会社は、古くから「傍（はた）を楽（らく）にする」ことができ、お客様を「飽きさせない（あきない）」ことに徹する、「働く」と「商い」の場であるとされています。この「働く」と「商い」の場である会社は、企業ミッションの下、会社に貢献する社員一人ひとりのミッションによって支えられているのです。



理念の共有ができれば会社は伸びる

企業理念を社内に浸透させ、理念を共有した会社を作り上げることができれば、間違いなく会社の業績は向上していきます。実際に私が協力させていただいた、ある物流業の顧問先は、およそ20年前の年商3億弱円から現在の60億円までに成長を遂げています。ミッションづくりから人事制度の構築、目標管理制度の導入、中期経営計画の策定、研修などで、10年前までの10年間お手伝いし、当初週に2回は訪問していました。社員25人前後まで増えた頃、社長が「自分の目が行き届かない」と考えたこと

がきっかけでした。マーケットは自分自身が決め、社内管理は部長と話し合いながら決めるという非常に優れた社長だったこともあり、社員数はいまでは300人に増えています。

「働く」と「商い」の場を活性化させる、ミッションを持った集合体を作ることによって、従業員一人ひとりのパワーがアップし、それらの英知が結集され、現場力が強化され、競争力のある商品が生まれ、企業価値を永続的に高める会社が誕生するのです。

中小企業のための助成金活用法

「職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）」

今回は、「職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）」を紹介します。この助成金は、労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

※勤務間インターバル＝休憩時間数を問わず、就業規則等において「終業から次の始業までの休憩時間を確保することを定めているもの」を指します。

●支給要件

支給対象となる以下の取組をいずれか1つ以上実施

- ・労務管理担当者に対する研修
 - ・労働者に対する研修、周知・啓発
 - ・外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング
 - ・就業規則・労使協定等の作成・変更（時間外・休日労働に関する規定の整備など）
 - ・労務管理用ソフトウェアの導入・更新
 - ・労務管理用機器の導入・更新
 - ・その他の勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新
- ※原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象外



勤務間インターバル制度の導入

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、休憩時間数が「9時間以上11時間未満」又は「11時間以上」の勤務間インターバルを導入すること

事業実施期間

事業実施期間中（事業実施承認の日から平成30年2月15日まで）に取組を実施する

※その他、支給対象事業主の該当要件あり

●支給額

事業の実施に要した経費（謝金、旅費、借損料、会議費、雑務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費及び委託費）を3/4乗じた額

【上限額】

- | | |
|----------------------|-------------|
| ●休憩時間数9時間以上11時間未満の制度 | 40万円 |
| ●休憩時間数11時間以上の制度 | 50万円 |

※いずれも制度を新規導入した場合の金額です。

●支給申請

申請受付は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に平成29年12月15日まで。

「労働時間適正把握ガイドライン」のポイント

平成29年1月20日、厚生労働省が「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を公表しました。このガイドラインは、平成13年4月6日付の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(通称ヨンロク通達)に代わるものとして定められたものです。

ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用されるすべての事業場で、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置として、次の7つの項目が挙げられています。

- ① 始業・終業時刻の確認及び記録
- ② 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法
- ③ 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置
- ④ 賃金台帳の適正な調整
- ⑤ 労働時間の記録に関する書類の保存
- ⑥ 労働時間を管理する者の職務
- ⑦ 労働時間等設定改善委員会等の活用



③の労働時間の自己申告制について、ガイドラインで新たに加えられたポイントとして以下の項目が挙げられます。

- ・実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと
- ・入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ・36協定により延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること

また、労働時間の管理・記録について、次の項目が新たに設けられました。

- ・賃金台帳に、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数などの事項を適正に記入しなければならないこと
- ・労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、3年間保存しなければならないこと

今回のガイドラインは、事業者に対して直接に法的拘束力を生じさせるものではありません。しかし、今後、厚生労働省はこのガイドラインに沿った監督指導を行うこととなりますので、社内の労働時間管理体制の見直しを実施しておくことをお勧めします。

なお、ガイドライン全文は、下記のアドレスでダウンロードすることができます。



<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-04.pdf>

当事務所関連のセミナーが相次ぎ開催されました！

Column

2月から3月にかけて、当事務所が関係する各種セミナーが開催されました。その中から、主なものを3つ紹介します。



賃金改定のポイント

2月13日には、SMBCコンサルティング主催のセミナー「最新の賃金統計に基づく賃金改定のポイント」で、所長の高橋邦名が(株)北見式賃金研究所の北見昌朗氏とともに講師を務めました。三井住友銀行呉服橋ビルに集まった30人強の参加者に向け、以下の内容で、最新の賃金情報や、自社の賃金水準と世間相場のバランスのチェック、競争力を高めるための改定のポ

イントなどを解説しました。

- 1 コレが現実、最新の賃金情報
- 2 今年の賃金改定はココがポイント
 - ①従業員が集まるようにする
 - ②従業員が定着するようにする
 - ③従業員がやる気を起こすようにする
 - ④中高年の従業員にもっと頑張ってもらおう
 - ⑤従業員が業績向上に協力するようにする

社員のやる気を引き出す給与の支払い方

2月27日には、立川市のたましん事業支援センターで「ガラッと給与一新セミナー 2017 社員がワクワクと働く給与の払い方」が開催されました(多摩信用金庫主催)。所長の高橋と副所長の高木が講師を務め、35人の参加者に対し、以下のカリキュラムで解説しました。

- 1 実際の賃金明細を集めた「ズバリ！実在賃金」の最新情報を提供
- 2 従業員が成長し、業績を高める貢献度に応じた給与の支払い方
- 3 社員がワクワク働き・成長する評価制度の考え方

中小企業の「生の賃金データ」をもとに作成された統計データ「ズバリ！実在賃金」がとても参考になったとの声を多くいただきました。

無期転換制度の必要情報を解説

そして3月1日、当事務所2階のセミナールームで「無期雇用転換対応バッチリセミナー」を開催しました。講師は副所長の高木と当社労務コンサルタント石崎雅己が務め、転換の申込みが来年の平成30年4月1日以降と来年に迫ってきたことを踏まえ、以下の内容で、無期転換制度の基本から処遇の定め方、契約更新の注意点や定年再雇用者を無期雇用の対象外とする特例など、無期雇用転換の実施を前に知っておくべき情報を説明しました。

- 1 そもそも無期転換制度の仕組みとは
 - 2 無期転換申し込み権はいつ発生する？
 - 3 無期転換後の賃金は？勤務時間は？労働条件はどう決めるの？
 - 4 再雇用者を無期転換から除外できる特例とは
 - 5 今やるべきこと、来年度までにやるべきこと
- 各セミナーともに、新年度を控えている時期とあって、参加者の方々も熱心に耳を傾け、質疑応答も活発に質問が寄せられました。

Column

人事・労務 Quiz

A X

判例もあり、制服を着用することが義務付けられ、所定の更衣室で着替えないといけないのであれば、原則として労働時間となる可能性があります。なお、制服に着替える場所を、会社の更衣室でも自宅でも各従業員の自由にしてあげれば、場所的拘束性がないため、着替えの時間は原則として労働時間にならない可能性があります。本件についてご不明な点、不安な点がございましたら、当事務所へご相談ください。