



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 定期健康診断は、法律で定められた会社
が実施する義務があるものなので、就業時間
内に実施しなければならないし、万が一、所定
時間外に受診した場合は時間外手当等を支
給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29年5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)

5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。
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 (5月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

P.2 NEWS 「社会保険未加入事業所」の実態と今年度の加入促進対策

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「人事評価改善等助成金」



P.7 NEWS 5月30日施行! 「改正個人情報保護法」への対応状況について

P.8 コラム 時間外労働の上限規制労使合意を受け、政府が実行計画を決定

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
せていただいております。*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。

「社会保険未加入事業所」の実態と今年度の加入促進対策 *News*

未加入の事業所の6割が 「保険料の負担が困難」

厚生労働省は、3月末に「社会保険の加入状況にかかる実態調査」の結果を公表しました。

この調査は社会保険の未加入が疑われる約63万事業所を対象に実施し、「未加入」と回答した事業所は13万5,490事業所でした。そのうち、加入手続を行っていない事業所は6万4,446事業所でした。

未加入の理由として、約6割の事業所が「保険料の負担が困難」であることを挙げています。

なお、未加入被保険者が多い業種は「不動産業」11.3%、「建設業」8.5%、「料理・飲食店業」6.9%、「飲食料品小売業」6.5%でした。

入指導を行い、意図的に届出を行わない事業所には立入り検査を実施します。

今後はより効率的に

近年の社会保険の加入促進の取組みとして、平成27年度からは、国税庁の情報提供を受けたことにより、従業員の給与を支払っている事業所の把握が可能となりましたが、そのデータを加入指導に活用したことにより、加入につなげることができているようです。

今後はより効率的に事業者調査を実施し、加入指導を行うとしています。

厚労省による加入促進の対策は？

厚生労働省は調査結果を踏まえ、この4月から社会保険の加入促進をより一層強化することを明らかにしています。

具体的な対策として、「飲食業」「理容・美容業」「社会福祉事業」が新規事業所の許可申請を行う際に、社会保険の加入状況を確認することになります。従来は「建設業」や「運送業」が国土交通省に許可申請の際に加入状況の確認行っていましたが、新たに対象業種が追加となります。

加入が確認できなかった場合には、日本年金機構や各都道府県の労働局へ通報し、加入勧奨を行います。

この取組みは今年7月から実施が予定され、今後は厚生労働省の所管以外の業種にも要請をするとしています。

また、既存の事業所への対策として、加入すべき被保険者数が5人以上の事業所から優先的に加



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3回 役職手当

役職手当はその名の通り、部長、課長、係長といった役職に応じて支給される手当です。（役付手当、管理職手当などの名称で支給している企業もあります。）

東京都の統計によると 69.3%の企業が支給しています。（H28 中小企業の賃金事情より）

役職手当の平均支給額

役職	部長	課長	係長
金額（平均）	86,450円	58,721円	28,201円

（東京都「H28中小企業の賃金事情」より）

役職手当の主な意義としては、

- ・職務の困難度、責任の重さに対する手当
- ・時間外手当の代替手当

の2つがあげられます。明確な区分をせず、両方の意味を兼ねて支給している企業が多いと思われる。

問題となるのが残業代のつかない課長と残業が多い係長の給与の逆転現象です。

課長以上は管理職としている企業が多く、残業代等の支給対象外としています。

係長以下は残業代の支給対象にしている企業が多いと思われます。

例えば、係長のAさんの残業単価が 2,000円だったとすると、1日 1時間、月 20時間の残業で 40,000円の残業代が支給されます。それに係長の役職手当の平均である 28,000円をプラスすると課長の役職手当を上回ってしまいます。

最近、管理職になりたくないという人が増えています。

責任を持ちたくないという理由も大きいですが、責任が増えて給料が減ってしまうのではなりたがらないのも当然です。逆転現象がおきないように、管理職の役職手当を高額に設定することをお勧めします。

逆に非管理職の役職手当はあまり高く設定しないほうがよいでしょう。（上表の係長の役職手当は高すぎると感じます）

いわゆる「名ばかり管理職」の問題も考える必要があります。

労基法上の管理監督者の要件として「その地位にふさわしい処遇がなされているか」というものがあります。管理職としている課長の賃金が、その下の係長と差がなければ、管理監督者として認められない可能性があります。（管理監督者であるかどうかは、賃金だけでなく、権限や出退勤の裁量などを考慮して判断されます。）

管理監督者として認められなければ、課長であっても残業代を支給しなければならなくなります。

第7回

4つの満足が企業価値を生む

「従業員満足」が最大のカギを握る

いま、持続的な成長を遂げ、企業価値を高めていくためには、4つの満足を追求することが不可欠な時代に入っています。

ここでいう4つの満足とは、次に挙げた通りです。

- ES (Employees Satisfaction 従業員満足)
- CS (Customers Satisfaction 顧客満足)
- PS (Partners Satisfaction 取引先満足)
- SS (Social Satisfaction 社会満足)

この中で、企業経営者が最も重きを置くべきなのがES、すなわち「従業員満足」をいかに引き上げるかというテーマです。

かつての高度経済成長期には、建前で「ES(従業員満足)」とは言っても、“そんなことをしている暇がない”ほど経済発展のピッチが速く、人口増と比例して働き手も増えていたため、人が辞めても代わりはすぐに見つかりました。しかし、高度成長期のビジネスモデルと現在のビ

ジネスモデルは、まったく異なるモデルになっています。

経済が低成長になり、少子化・高齢化社会と相俟って働き手が恒常的に不足する中にあるのは、いかに人材を定着させ、従業員の満足度を高めるかが重要な経営課題となります。「ES(従業員満足)」が高まることで、クライアントへの対応力が相乗的に高まり、結果として「CS(顧客満足)」が向上し、これと連動して「PS(取引先満足)」、ひいては「SS(社会満足)」を高めることが可能となります。このような一連の変化を通して、企業としてのパワーがアップし、企業価値の源泉となっていくのです。



社長の企業価値追求の差が問われる時代に

たとえば40年前には、従業員満足の低いモデルであっても、世間一般それが当たり前だったといえます。人が辞めてもすぐに補充などの対応が比較的容易にできたためですが、トップが本当の経営をやっていないと、国内の経済成長の波に乗れば特別なことをしなくても結果的になんとかなり、会社の業績は伸びることができました。こうした経済的背景に基づく環境が、戦後40年強の長きにわたって続いたわけでは

問題なのは、いまだにこうした「なんとかなる」という錯覚の中で経営を見ている社長が多いことです。「社員が辞めたら、また採用すればいい」と考えている社長が、実際に話をして

いると少なくないのです。しかし、好むと好まざるとに関わらず、今は、環境の変化を踏まえて、「企業価値とは何か」という命題に向き合わなくてはならない時代に、すでに入っているのです。

これまでは売上、収益が上がっていれば企業価値が高いとみられてきましたが、必ずしも自身の経営力で伸びているわけではない会社がたくさんあります。たとえ好調にみえても、たまたまうまくいっている会社が多いのです。本来やるべき経営をセオリーに沿って行えば一定の成果を挙げることはできますが、「商品が当たればいい」という一過性の考え方で経営している社長が少なくないのです。

人材ズッコケ損のダメージは最も大きい

日本企業は、経済の仕組みが根本的に変わってしまい、初めて会社が「従業員満足度」という経営課題に向き合わなければならない時代になったといえます。従業員の定着安定性が会社の命運を握る時代になったのです。

仮に社員を辞めさせることはできても、新しい社員を確保できる保証はない。こういう、人材難の時代になっているのです。その中でどうやって定着安定性を引き上げるかが重要なテーマになっていますが、そこまで深刻に捉えている社長はあまりいないようです。会社や自分に責任があると考えている社長は少なく、従業員満足度を高めるといふ経営者としてのミッション自体を認識していない社長も少なくな

いです。

私のコンサルティングの師匠はズッコケ損ということを書いていました。たとえば、クレームによる商品のやり直しでは、全部やり直しですでに投下した時間や資材などが無駄になります。しかし、会社にとって一番ダメージが大きいのは人の問題のズッコケ損です。3年、5年勤めた社員が辞めてしまうと、勤続が長い分投資額は大きく、その社員を教育した先輩社員の人件費も無駄となり、投資がほぼ全て大きな損失になってしまいます。



ES（従業員満足）を追求する環境要因を作り上げる

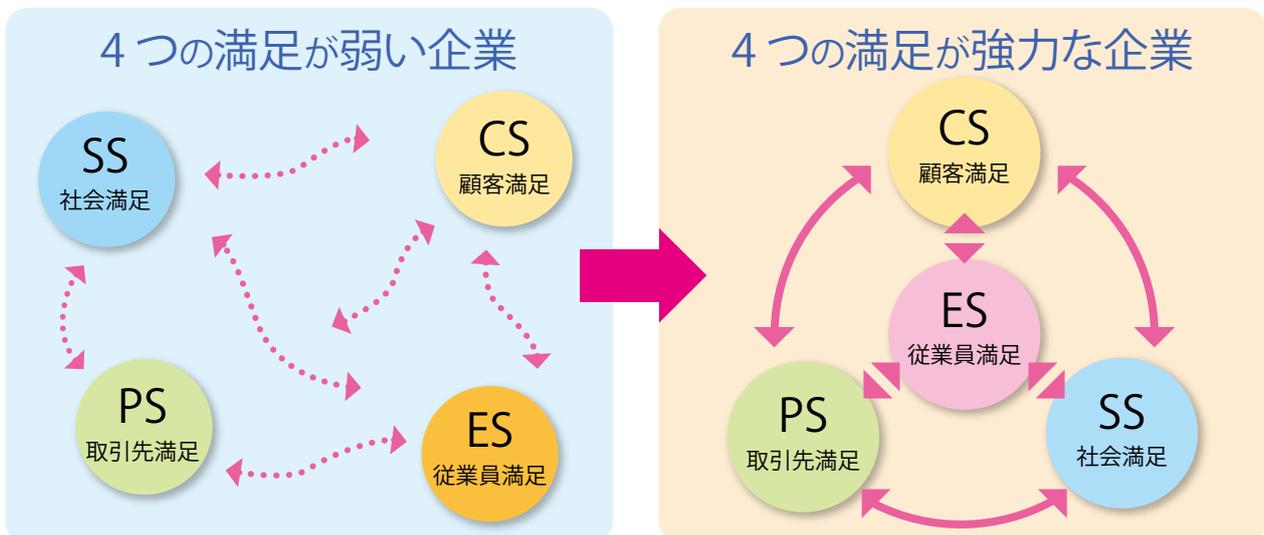
経営者は人間心理研究者になる必要があります。従業員の心理をコーディネートする力がある社長は、おそらく5%もいないのではないかと思います。従業員が生き生き働けるように、従業員心理を学習するのは経営者のミッションです。従業員が後ろを振り返る必要のない充実感を持って、将来に向けて安心して働くことができる環境を整備すること。従業員満足度を追求する環境要因を作り上げることが、いま社長が取り組むべきテーマなのです。

左の図は求心力が弱くビジネスのプロデュース方法が安定していない状態を現しており、そ

れとは反対に右の図では、求心力を高める、つまりその核となる4つの満足度を高める上で大本になるのはES（従業員満足）であるということを示しています。経済が伸びない中で、他社にない安定したパワーを出すためには、「人」そのものが主役となる必要があります、つまり従業員がやりがいと誇りを持ち、仕事に対し全力を発揮することが必要不可欠な条件となります。

「ES（従業員満足）」の向上と企業価値の創造は、この連載のテーマです。次回以降、「ES（従業員満足）」を引き上げるための具体的な取り組みについて説明していきます。

〈 企業活動の使命 〉



中小企業のための助成金活用法

「人事評価改善等助成金」

今回は「人事評価改善等助成金」を紹介します。今年4月に新設されたこの助成金は、人事評価制度、賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成するものです。

人事評価改善等助成金には、次の2つのステップがあります。

- | |
|--|
| <p>【A. 制度整備助成】 … 事業主が、生産性向上のための人事評価制度と賃金のアップを含む賃金制度（人事評価制度等）の整備を行った場合に支給する</p> <p>【B. 目標達成助成】 … Aに加え、1年経過後に人事評価制度等の適切な運用を経て、生産性の向上、労働者の賃金の2%アップ、離職率の低下に関する目標のすべてを達成した場合に支給する</p> |
|--|

本助成金の対象となる人事評価制度とは

- | | |
|---|---|
| ●すべての正社員を対象とする制度である | ●賃金表を定めている |
| ●人事評価制度に基づく評定と、賃金の額またはその変動の幅・割合との関係が明確である | ●一般的な評定を受けた時に1年後の賃金総額が2%増加する見込みである
など（その他要件あり） |

●支給要件

【制度整備助成】

- ① 人事評価制度等整備計画を作成し、労働局長の認定を受けること
※整備計画は人事評価制度等を整備する月の初日からさかのぼって6か月前～1か月前の前日までに提出する
- ② 認定された人事評価制度等整備計画に基づき、制度を整備し実施すること
※就業規則などに明文化することが必要

【目標達成助成】

- ① 制度整備助成に記載する措置を実施すること
- ② 「生産性要件」を満たしていること
※生産性要件＝助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べ6%以上伸びていること
- ③ 離職率を目標値以上に低下させること
目標値：雇用保険被保険者数1～300人＝現状維持、300人以上＝1%ポイント低下
- ④ 毎月決まって支払われる賃金を2%以上増加させること

●支給額

【制度整備助成】50万円 【目標達成助成】80万円

●支給申請

【制度整備助成】人事評価制度等に基づく賃金が最初に支払われた日の翌日から起算して2カ月以内に、申請書等を都道府県労働局に提出する

【目標達成助成】評価時離職率算定期間（人事評価制度等に基づく賃金が最初に支払われた日の翌日から1年）の翌日から起算して2カ月以内に、申請書等を都道府県労働局に提出する

INFO

詳しくは、当事務所(☎042-627-0521)までお問い合わせください。

5月30日施行！「改正個人情報保護法」への対応状況について

3割強の事業者では 対応が間に合わない？

5月30日から全面施行される改正個人情報保護法によって、法がすべての事業者に適用されることになり、企業も対応に追われているところです。

一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）が日本商工会議所との共催で行った「中小企業向け改正個人情報保護法実務対応セミナー」（東京：2017年1月17日、1月27日の2回開催、大阪：2016年12月9日の1回開催）において、参加者に対して実施した改正個人情報保護法への対応状況についてのアンケートの結果によると（全セミナー参加者642名中、回答者544名）、改正個人情報保護法への対応について、現段階で「対応済みである」との事業者は全体の7.9%との1割に満たず、「2017年の春頃までには対応する予定である（できると考えている）」と回答した割合は59.6%、「いつまでに対応が完了できるかわからない」との割合は28.7%となったそうです。

昨年末から今年頭にかけての回答状況ですが、対応の進んでいない企業が少なくない状況が読み取れます。

改正法への対応として 従業員教育を重視

また、改正個人情報保護法遵守のために何を行ったらよいかとの質問については、従業員教育（従業員の意識向上）（86.4%）、セキュリティ対策構築（情報資産に対するリスク洗い出し、リスク対策、サイバー攻撃対応等）（73.5%）、個人情報保護方針や規程類の作成・見直し（71.5%）の順となっています。

同調査では、個人情報保護法の改正について「知っている」との回答は9割以上となりました

が、「改正の内容まで知っている」との回答は4割だったそうです。

内容までは知らない人という人がまだまだ多い中、まずは従業員教育の徹底は第一課題となりそうです。

施行まで1カ月を切る！

5月30日に迫った改正法の全面施行まであと1カ月を切っています。まだ対応が済んでいない事業者も多いかと思いますが、マイナンバー制度の開始から始まり、近時、企業のセキュリティ対策が強く求められているところです。

重大な漏えい事故が起これば企業の経営にも大きく影響しますので、早急な対策が望まれます。

「個人情報保護」の4つの基本ルール

1 取得・利用

- 利用目的を特定して、その範囲内で利用する。
- 利用目的を通知又は公表する。

勝手に使わない！



2 保管

- 漏えい等が生じないよう、安全に管理する。
- 従業員・委託先にも安全管理を徹底する。

なくさない！
漏らさない！



3 提供

- 第三者に提供する場合は、あらかじめ本人から同意を得る。
- 第三者に提供した場合・第三者から提供を受けた場合は、一定事項を記録する。

勝手に人に渡さない！



4 開示請求等への対応

- 本人から開示等の請求があった場合はこれに対応する。
- 苦情等に適切・迅速に対応する。

お問合わせに対応！



時間外労働の上限規制労使合意を受け、政府が実行計画を決定

労基法で初の実質規制設置へ

3月17日、日本労働組合総連合会（連合）、日本経済団体連合会（経団連）が時間外労働の上限規制等について労使合意したことを受け、内閣官房・厚生労働省、連合、経団連の3者が実行計画の取りまとめに向け、働き方改革実現会議に提案しました。

時間外労働の上限規制は、安倍政権が進めている働き方改革の最重要テーマと位置付けられており、労使合意の提案内容は以下のようなものでした。



上限規制

時間外労働の上限規制を、月45時間、年360時間とする。ただし、一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限については、以下を労働基準法に明記する。

- ① 年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内とする
- ② 休日労働を含んで、2カ月ないし6カ月平均は80時間以内とする
- ③ 休日労働を含んで、単月は100時間を基準値とする
- ④ 月45時間を超える時間外労働は半年分（6か月）を超えないこととする

これらの上限規制は、罰則付きで実効性を担保する。

さらに、現行省令で定める36協定の必須記載事項として、月45時間を超えて時間外労働をした者に対する健康・福祉措置内容を追加するとともに、特別条項付36協定を締結する際の様式等を定める指針に時間外労働の削減に向けた労使の自主的な努力規定を盛り込む。

勤務間インターバル制度

終業から始業までに一定の休息時間を設ける、

勤務間インターバル制度を労働時間等設定改善法及び同指針に盛り込む。また、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。

過労死等を防止するための対策

過労死等防止対策推進法に基づく大綱を見直す際、メンタルヘルス対策等の新たな政府目標を掲げることを検討する。職場のパワーハラスメント防止に向けて、労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。

上記の労使合意を受けて3月28日、政府は働き方改革会議で実行計画を決定しました。長時間労働是正のため、時間外労働の上限を「月100時間未満」とするなど、上記の労使合意の①～④の項目を取り入れています。

実行計画は労働政策審議会（厚生労働相の諮問機関）の審査を経て、秋の臨時国会に関連法案を提出。2019年度の施行を目指しています。時間外労働について実質的な上限規制を設けるのは、1947年の労働基準法制定以降初のこととなります。

現在、時間外労働規制の対象外とされている運輸・建設業については、法施行後5年間の猶予期間を経て、それぞれの実態に応じた上限規制を導入することとしています。また、医師に関しては、同5年後をめどに他の業種と同じ規制の導入を目指すこととされています。

Column

人事・労務 Quiz

A X

定期健康診断は会社の義務ですが、その受診時間が労働の対象としなくても良いのです。従って、残業代も払わなくてもいいのです。しかし、健康診断は全員受診させることも会社の義務で、受診することを強制することになりますので、就業時間内に行うのが良いと思います。健康診断の時間を労働時間として扱うこと（つまり就業時間内に行う）は違法ではありません。健康診断は健康を保つためですから会社にメリットがあるとも言えます。