



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 皆勤手当は欠勤や遅刻をしたら減額あるいは不支給になります。変動する手当なので、割増賃金計算の基礎としていません。○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8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)

8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 (8月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

P.2 NEWS 「求人票の記載内容」と「実際の労働条件」の相違の実態！

P.3 新連載 トラブルゼロへ！就業規則改定のポイント

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「キャリアアップ助成金 健康診断制度コース」

P.7 NEWS 改正育介法が10月より施行、育児休業期間が延長されます！

P.8 コラム 「働き方改革」9つの重点項目にどう対応するか その1



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。

「求人票の記載内容」と「実際の労働条件」の相違の実態 ! News

「賃金」に関する相違が最多

7月初めに厚生労働省から「ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数（平成28年度）」が発表されました。

これによると、平成28年度における申出・苦情等の件数は9,299件（前年度10,937件）となり、内容別の件数は以下の通りとなっています。

【内容別件数】

内容	割合
賃金	28%（前年度24%）
就業時間	21%（前年度19%）
職種・仕事の内容	14%（前年度13%）
選考方法・応募書類	11%（前年度12%）
休日	10%（前年度9%）
雇用形態	8%（前年度7%）
社会保険・労働保険	7%（前年度7%）

「求人条件と実際の労働条件が異なる」場合の対応状況

ハローワークでは、求人を受理する際に、原則として対面で求人条件を点検するなど、求人内容の適法性・正確性の確認に努めているほか、採用結果の確認時に相違がある旨の報告を受けた場合は、事実を確認し、必要に応じて是正指導等を実施しています。

そして、求職者から「求人条件と実際の労働条件が異なる」といった相談があった場合には、迅速な事実確認と必要な是正指導を行うほか、法違反のおそれなどがある場合は以下の対応を行っているとのことでした。

【対応状況の内訳】

内容	件数
求人票の内容を変更	982件（27%）
職業紹介の一時保留	330件（9%）
求人取消	311件（9%）
求人票に合わせ労働条件を変更	196件（5%）
その他（求人票が無効等）	1,789件（50%）

要因別の件数は？

なお、相違についての要因別件数としては、「求人票の内容が実際と異なる」（39%）と「求人者の説明不足」（25%）で全体の3分の2程度を占めており、「言い分が異なる等により要因を特定できないもの」が10%で続いています。



新連載 トラブルゼロへ！ 就業規則改定のポイント

第1回 就業規則とは

■ リスク回避のために不可欠

今回から、就業規則について詳細に説明していきます。就業規則は「会社の憲法」ともいわれますが、そういわれるだけの重要性を持っていると、多くの企業の人事労務問題を見てきた経験を通して実感しています。

労務問題は経営上、会社に大きなリスクをもたらします。重大な問題だと認識しないまま放置してしまうと、その結果、従業員との信頼関係が崩壊して大きな労務問題に発展してしまうこともあります。さらには、労働基準監督署の調査による是正勧告や、退職した社員からの「未払い残業代」の訴訟など、多大な経営リスクに発展することになりかねません。

就業規則は本来、会社にとって「リスク回避」のためのツールとなるものです。従業員との信頼関係をもとに「会社を守る」ためには、就業規則の果たす役割は大きいのです。

■ 人を活かすためのツールでもある

一方で就業規則とは、経営ミッションのもとで協働していくための行動基準を明示し、経営ビジョンがブレークダウンされた組織のあり方とその仕組み、行動ルールを示すものでもあります。社員がやってはならないこと、やらなければならないことを明確にします。このように、就業規則で行動基準を明確なルールと示すことで、あいまいさを追放し、社員が動きやすい環境を整えます。

企業としての経営理念を実現するための組織の行動ルール、あるべき人材像とその行動基準を明確にすることによって、会社が何を目指しどこに向かおうとしているのかがより明らかになります。この意味で、就業規則は単に雇用条件を記すものだけではなく、人を活かし業績を上げる戦略ツールになり得るものなのです。

■ 就業規則づくりのルールとは

労働基準法は、会社が従業員を雇用するときには、「賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」としています。また、労働契約法では、「労働者及び使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする」としています。

就業規則は、常時10人以上の労働者を使用する会社に義務付けられていますが、労働契約法にいう就業規則は、労基法で義務付けられていない会社が作成する就業規則も含まれます。

就業規則は、労働者の労働条件、待遇等に関する「最低の基準」を定めた労働基準法の基準を下回ることはできません。また、従業員と個人ごとに賃金などの労働条件を決定する「労働契約」は、就業規則に定める基準を下回ることになっていません。一方、労働基準法で定める基準を上回る条件については、就業規則で原則として自由に定めることができます。労働組合法では、労働組合との労働協約の内容が個別の労働契約となります。

労働基準法では、就業規則に記載すべき事項を、絶対的必要記載事項（必ず記載すべき事項）、相対的必要記載事項（定めをおく場合は必ず記載する事項）、任意的記載事項（内容が法令又は労働協約に違反しないもので記載する事項）に分類して定めています。

このうち、絶対的必要記載事項は以下の通りです。

- 1 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては、就業時転換に関する事項
- 2 賃金（臨時の賃金等を除く）の決定、計算及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 3 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

第9回 市場環境適応業となるためのプロセス その2

経営理念策定のプロセスで後継者、腹心を育てる

企業活動活性化フローチャートに沿って、具体的な進め方を見ていきましょう。

まず、「市場環境適応業」として自社を確立する上で、ベースとなる「経営理念の策定」が、特に時間をかけて取り組むべき必須の課題となります。具体的には、次頁下図の「経営理念策定シート」の6つのボックスを作り込むことから着手します。

また、経営理念がすでに存在する場合であっても、前提として中小企業の経営者と事業承継者、経営幹部が同一の経営理念を共有する必要があります。そこで、経営理念策定シートに設けられた6つのボックスについて、経営者が改めて価値観を整備することになりますが、改めて整備することに意義があります。

シートの右側の3項目「何のために経営をしているか」「どのような会社にしたいか」「大切にしている価値観・人生観」について、ビジョンの前段階として会社づくりをどうしていくか、考え

方を整理するために自分たちの言葉でまとめていきます。これらの項目についてイメージアップしながら、自分の今までの生き方を通して客観的に掘り下げていく姿勢が必要です。経営者あるいは事業承継者、経営幹部が徹底的に自分の価値観を見つめ直し、自分本位だった考え方を変えることができるかがカギを握ります。

これらの右側の各項目の整理に続き、左側については、「取引先・仕入先・地域社会に対する基本姿勢」「従業員に対する基本姿勢」「お客様に対する基本姿勢」という順番で考えをまとめていきます。この順番でまとめる理由は、前の2つの環境要因が整備されないと、お客様について考えることができない時代になっているからです。

以上の6つの項目をまとめたうえで、最後に経営理念策定シート中央の経営理念を固めます。6つの項目について十分にディスカッションを行った上で見ていくことで中央部分の意味が分かってきます。通常は以上の作業に数カ月、乃至半年の時間をかけて取り組みます。この一連の取り組みを通して、会社に対する価値観の整理・教育が可能となり、その価値観を全社的に浸透させることにより、いわば「事業創生」に繋げることができます。つまり、この過程で十分に議論し、ブレインストーミングするプロセスそのものに価値があります。

このような手順を踏んでいない会社は経営上のリスクが伴うことを認識する、しないに関わらず、何もやっていない会社が多数派なのが現状です。経営理念の策定は、経営理念を守る経営をしていくためのメソッドであり、策定した経営理念を基に、その理念を実現するための行動をどうつくっていくかが重要なポイントとなります。こうした取り組みを行うことが、後継者や腹心を育てることにつながってきます。社長のカリスマ性云々ではなく、文書化することによって経営理念自体にカリスマ性、価値を持たせることができます。

企業活動活性化フローチャート

1

経営理念の策定



2

経営ビジョン
(3年後のあるべき姿)の策定

3

経営戦略の策定



4

経営計画の作成、
事業活性化の実行

5

人財育成プログラムの策定、
経営理念研修、
リーダーシップ研修、教育訓練

経営理念は具体的な形に落とし込む

一度作った経営理念であっても、長年の間に陳腐化してしまうこともあります。また、事業承継の際に後継者とすり合わせる必要性が出てくることもあります。

創業社長が経営理念を作っている会社の場合、その理念をないがしろにできないこともあります。その場合は、既存の経営理念を踏まえ、6つのボックスを基に行動ミッションを策定することになります。あるいは、従来型の経営理念では、経営理念自体が四文字熟語的で抽象的なものとなっているケースが少なくなく、具体的な行動に落とし込みにくいものがあります。そのままでは、いまの時代背景で学習してきた人間には理解しきれないことになります。

このような部分も含めて、経営理念自体をもう少し長い、理解し易い内容の文章に変え、あるいは、経営理念はそのままで具体的な行動ミッションを加えることで支えるといった修正を施さないと、従業員の教育・指導ができません。言葉の持つ重みについて学習する機会が減っているため、具体性を持たせないと従業員が理解できないためです。中国の古典からとった四文字熟語などを自分で理解しろといわれても、落とし込める従業員はほとんどいません。分かったつもりになるのが最も危険なので、細かい表現まで十分に配慮します。

「ビジョナリー・カンパニー」の著者で知られ

るアメリカの経営学者ジム・コリンズは「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」と、その著書で述べています。

経営理念の策定は、経営理念自体を自分たちの会社の生き方の規範とすべく、全員の風土としていくための作業です。全員がベクトルを合わせて、経営理念を実現しようと努力する風土になることが重要です。日本電産の永守重信会長は「経営理念を守れない会社はつぶれた方がいい」と言いましたが、まさにその通りなのです。

会社全体で経営理念を大事にすることで、従業員も理念を大事にする行動をすればよいと理解しやすくなります。経営理念を策定するまではトップダウンの会社だったものが、策定作業を経験すると経営幹部たちにとっても自分の会社という位置付けになります。それまでは社長が会社を大事にし、自分たちは従業員にすぎないという考えだったものが、自分自身が会社を大事にするようになります。会社の組織体そのものが変わり、経営幹部も自律的に物事を考えるようになってきます。この違いは非常に大きく、まさに、企業文化創造運動という考えにつながってくるのです。



中小企業のための助成金活用法

「キャリアアップ助成金 健康診断制度コース」

今回は「キャリアアップ助成金 健康診断制度コース」を紹介します。

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度（全8コース）で、健康診断制度コースは、有期契約労働者等を対象に、「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合に助成する制度です。

●支給要件

◆対象となる労働者（以下の全4項目に該当する必要あり）

- ① 支給対象事業主に雇用されている有期契約労働者等であること
- ② 雇入時健康診断もしくは定期健康診断または人間ドックを受診する日に、支給対象事業主の事業所において、雇用保険被保険者であること
- ③ 健康診断制度を新たに設け実施した事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族以外の者であること
- ④ 支給申請日において離職していない者であること

◆対象となる事業主（全7項目に該当する必要あり、以下主な要件のみ掲載）

- ① キャリアアップ計画書を事前に労働局の認定を受け、キャリアアップ期間中に、事業主に実施が義務付けられていない有期契約労働者等を対象とする
 - (1) 雇入時健康診断制度
 - (2) 定期健康診断制度
 - (3) 人間ドック制度
 のいずれかを労働協約または就業規則に規定した事業主であること
 ※契約期間が1年以上（見込み含む）であり、労働時間が正社員の4分の3以上の者は雇入時健康診断および定期健康診断制度が義務付けられています。例えば、週30時間未満の者も含めたパート全員に定期健康診断を実施する制度を導入する、などが助成金の対象となります。
- ② ①の制度に基づき、雇用する有期契約労働者等延べ4人以上に実施した事業主であること
- ③ 支給申請日において当該健康診断制度を継続している運用している事業主であること

●支給額

1事業所当たり **38万円**（48万円） ※1事業所当たり1回のみ

※上記金額は中小企業に対する支給額、〈 〉内は生産性要件を満たした場合の支給額

※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、等

●支給申請

対象労働者延べ4人以上に健康診断を実施した日を含む月の分の賃金を支給した日の翌日から起算して2カ月以内に申請する

INFO

詳しくは、当事務所(☎042-627-0521)までお問い合わせください。

改正育児介法が10月より施行、育児休業期間が延長されます！

10月1日施行！

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れない場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。



●「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れないなどの場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別な事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。



例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終わってしまうのに保育園に入れないという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも1歳6カ月到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

●その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました（10月1日施行）。

（1）子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件等）を知らせるよう努めなければなりません。

（2）育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等）を設けるよう努めなければなりません。

「働き方改革」9つの重点項目にどう対応するか その1 *Column*

人口減少社会対策となる2つの要素

政府は2017年3月、働き方改革の推進にあたって、9つの重点項目を発表しました。

なぜ、働き方改革が進められようとしているのでしょうか？その背景には、人口減少問題が存在します。日本は2008年以降人口減少に転じ、総務省統計局の試算によると、生産年齢人口は2065年までに約3,500万人減少し、現在と比較すると53%規模に縮小します。労働人口の減少に伴う労働力減少は、企業の競争力低下をもたらすことになるため、早急に対策を講じる必要があるわけです。

こうした中、企業規模を現在と同等に維持し、または向上させるためには、労働力減少を補うための対策が求められます。具体的には、次の2つの要素が挙げられます。

1 労働力の確保

減少した労働力を、従来活躍の機会に恵まれてこなかった、育児中の女性、主婦、高齢者、未就業者などの層を活用する。これらの人材は、従来型の日本式の雇用形態では、大きな制約があった。

2 生産性の向上

今後多様な人材を活用する場合、従来通りの長時間労働で結果を出すスタンスを続けることは極めて困難になる。新たに活用する人材は時間的な制約に縛られる可能性が高いため、従来より生産性を高める必要がある。

企業も「働き方改革」への対応が求められる

この2つの要素を実現するために、まず取り組むべき課題として次の9つの重点項目が示されたわけです。

① 非正規雇用の処遇改善	同一労働・同一賃金を導入
② 賃金引上げ	最低賃金を年率3%程度上げ、時給1,000円へ
③ 長時間労働の是正	罰則付きの残業上限を設定。インターバル規制も導入
④ 転職・再就職支援	転職者受け入れ企業の助成拡大、情報提供を強化
⑤ 柔軟な働き方	テレワークを拡大、兼業・副業を推進
⑥ 女性・若者の活躍	学び直しの機会拡充、就職氷河期世代の支援
⑦ 高齢者の就業支援	65歳以上の継続雇用や定年延長への助成拡充
⑧ 子育て・介護と仕事の両立	保育士や介護職員の賃金・待遇を改善
⑨ 外国人材の受け入れ	政府横断で総合的に検討開始

現状を見回すと、すでに人材の確保は困難さを増しており、女性や高齢者など未活用層の人材をいかに確保するかが、今後企業経営上の課題になってくると予想されます。企業が持続的に成長を遂げていくためにも、「働き方改革」に沿って人材の獲得と生産性向上の仕組みづくりに取り組んでいく必要があります。

次回以降、9つの重点項目のうち、主な課題への対応策を考えていきます。

Column

人事・労務 Quiz

A X

割増賃金計算の基礎としないのは間違いです。労働基準法で割増賃金計算の基礎に入れなくてよいのは次の手当となっています。「①家族手当 ②通勤手当 ③別居手当 ④子女教育手当 ⑤住宅手当 ⑥臨時に支払われた賃金 ⑦1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」従って、皆勤手当は割増賃金計算の基礎に含めなければなりません。詳細は当社までご相談ください。