



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 社員が通勤電車内の痴漢行為で逮捕されました。本人は行為を認めましたので、接見はできませんが、就業規則の懲戒解雇事由に「刑事上の罪に該当する行為をなした場合」とあり、懲戒解雇にしようと思います。○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30年1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 30 年 (2018 年)

1月

人事から経営を支援する

人事労務NEWS

謹んで新年のお慶びを申し上げます。
旧年中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。
本年もよろしくお願い申し上げます。



代表・法人コンサルタント 高橋 邦名

人事労務NEWS (1月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

P.2 **NEWS** 「65歳以上適用拡大」に伴う高年齢被保険者の雇用状況

P.3 **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(正社員化コース)」

P.7 **NEWS** 企業における「働き方改革」の現状と時短ハラスメント

P.8 **コラム** 全国紙が報道 大手自動車メーカーに無期転換回避の動き



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。

「65歳以上適用拡大」に伴う高年齢被保険者の雇用状況

News

今年1月に法改正

今年1月から、65歳以上の労働者についても「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となりました。これは、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用環境を整備するために行われた改正です。

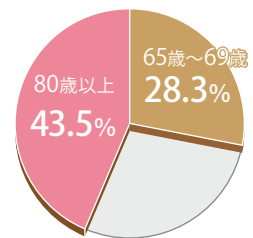
先日、高年齢被保険者の雇用状況等について、厚生労働省によるデータ分析が行われ、その結果が公表されました（「65歳以上適用拡大に伴う高年齢被保険者の雇用状況等について」12月1日）。以下、分析結果を見ていきます。



雇用形態の状況

有期契約労働者等の非正規社員（パート、有期契約、派遣）が約7割を占め、正社員等（常用型派遣、週所定30時間以上の短時間労働者を含む）が3割程度となっています。特に女性の非正規は約8割と、男性の非正規約6.5割と比べ高くなっています。

また、年代別正社員等の割合は、年齢が上がるのに比例して高くなっています（65歳～69歳では28.3%、80歳以上では43.5%）。



産業分類別の状況

64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が高い産業は、1位「その他サービス業」、2位「道路旅客運送業」、3位「地方公務」でした。

逆に、64歳以下の割合と比べて高年齢被保険者の割合が低い産業分類は、1位「医療業」、2位「情報サービス業」、3位「その他の小売業」でした。

賃金形態の状況

賃金形態では「時間給」が一番多く、次いで、「月給」「日給」と続いています。また、月給の場合、「月給10～20万円」が多くなっています。



契約期間の定めの有無

契約期間の定めの有無の割合は、パート、有期契約、派遣、正社員等いずれもほぼ同率となっていますが、契約期間の定めがない高年齢被保険者の雇用形態は、ほぼ正社員等となっています。

契約期間の定めがあるものにおける平均契約期間は約6カ月で、契約期間に定めのある者のうち、14%程度が契約更新条項の規定がありませんでした。

連載 トラブルゼロへ！ 就業規則改定のポイント

第6回 有給休暇を正しく運用する [1]

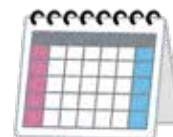
年次有給休暇を従業員に与える義務は、法律で定められています。どういう条件で有休を与える義務が発生するのか、絶対に従業員が希望した日に与えないといけないのか。正しい運用のルールを把握しておきましょう。

■ 年次有給休暇はどのように発生するか

従業員は、「雇入れの日から6カ月継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤した」とき、6カ月継続勤務した翌日に10日間の年休を取得する権利を得ます。法定付与日数の上限は20日で、入社後6年6カ月経過以後は毎年20日が付与されることとなります。

出勤率を計算するに当たって、以下の日については出勤したものとみなされます。

- ①業務上の傷病による療養のために休んだ日
- ②育児・介護休業、産前産後休業期間
- ③年休を取得した日



■ 事前申請手続き

従業員が年休の取得時季を具体的に指定し（時季指定権の行使）、会社が時季変更権を行使しないことで年休の取得が確定します。上司の「許可」「承認」は必要ありません。

年休の事前申請手続きについては労基法に定めはなく、会社独自で定めることができます。就業規則に申請期限、申請様式等を定め、あらかじめ従業員に周知しておくとい良いでしょう。裁判例では、勤務割の変更ルールを踏まえて時季の指定を休暇日の前々日（2日前）までとした就業規則の規定について、合理性を有し労基法違反ではないと判断しています。

■ 会社の時季変更権

会社は年休の請求を拒否することはできませんが、指定された期日に年休を取得されると業務に支障が生じる場合は、会社として時季変更権を行使できます。

時季変更権は「事業の正常な運営を妨げる場合」に行使できます。「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断基準について、裁判例では「従業員の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、当該労働者の担当する仕事の内容、性質、繁閑、代替業務者の配置の難易、時季を同じくして年休を請求した者の人数等諸般の事情を考慮して客観的、合理的に判断するべきもの」としています。たとえば、決算期や月末の繁忙期で、代替要員の手当てがつかない場合などが該当します。

〈規定例〉

- 第〇条 会社は社員に対して、次の表（省略）の勤務年数に応じ年次有給休暇を与える。
- 2 前項の年次有給休暇は、過去1年（最初の期間については6）の勤続期間における出勤率が8割に満たない者については付与しない。
 - 3 年次有給休暇は、本人の請求があった時季に与えるものとする。但し、業務の正常な運営を妨げる場合には、その時季を変更させることがある。
 - 4 年次有給休暇を請求しようとする者は、原則として〇日前までに所定の届出用紙で会社に申し出なければならない。（以下略）

第14回 企業価値を高める組織づくり① 全従業員主義と人財

全員が顧客と向き合う風土をつくる

今回から、「企業価値を高める組織づくり」をテーマに説明します。そのための基本的な考え方として私が提唱する「全従業員主義」を紹介しますが、まず、次の事例について考えてみましょう。

喫茶店で新人アルバイトのウェイトレスがお客さんの注文を受け、手を滑らせてコーヒーでお客さんの洋服を汚してしまいました。びっくりしたウェイトレスは奥に逃げ込んでしまい、代わりに出てきたオーナー兼マスターが「今日入ったアルバイトなので」と謝ったとします。お客さんからすると、今日入ったアルバイトかどうかは関係のないことで、当人から一言謝ればいいわけです。ところが、彼女は謝るといってもできず、オーナーは自分が謝って、アルバイトに対して指導をしません。これでは、アルバイトのウェイトレスはお客と向き合うことがなく、「自分は関係ない」という立場に置いてしまうことになります。

結果的にそれでやり過ぎしたのは、やっと入ったアルバイトを叱って辞められたら人手不足になってしまうのが嫌だからでした。そのアルバイトが性格的に癖のある人間だったとします。友達を「ミスしても謝らなくても済むからいいお店よ。あなたもやら

ない？」などと誘ったら、ひどいお店になってしまうことでしょう。

人間にミスはつきものですが、問題はそのあとの対応です。仕事の意味をしっかりと教えられない風土は払拭すべきであり、喫茶店のマスターはその場でアルバイトのウェイトレスに教育・指導すべきでした。しかし、その絶好の機会を放棄してしまったのです。

私が提唱している「全従業員主義」は、お客さんと向き合う時はどんな身分であろうと関係なく、会社やお店の使命・役割に対して真剣かつ誠

実に取り組むことが基本となります。そうした風土を作っていくことが、全従業員主義の最大の目標になります。

大きい企業では外部からの電話をたらい回しにする会社なども見受けられますが、これは、組織が大きくなるにつれて部門間の意思疎通がうまくいなくなるため、待たされている間にお客さんは電話を切ってしまいます。こうした組織は、CS（顧客満足）という視点に立った考え方が欠如しているといわざるを得ません。



教育コストが競争力の源泉になる

全従業員主義を会社に根付かせていくためには、企業活動の方向付けを明確にし、価値観を植えつけるための教育を行う必要があります。教育と処遇が重要で、従業員の行動する価値、生き方の価値についてコミットする必要があります。

ましてや、お客さん、消費者サイドの権利意識も非常に強まっており、一方の働く側に対してはお客さんとの向き合い方をきっちり指導する必要があります。CSで差別化を図ろうと考えれば、業務マニュアル、ルールを整備し、仕事に対する取り組み方を指導することが不可欠です。それも、新規募集をかけてもなかなか応募がないという求人状況ではなおさらのことです。前述の喫茶店の事例においては、アルバイトを横に立たせておいてオーナーが一所懸命お客さんに謝り、その姿をアルバイトに見せて、お客さんが帰った後に「今のように謝るんだよ」と教えるのも、一つの育成方法として考えられます。若い世代の人材は、アルバイトで働き、就職して初めて社会の仕組みを知ることもしばしばです。

企業は、経営者、各部署の管理職や専門職など、数多くのミッションが関わり合いながら機能する組織体です。それぞれが自らのミッションを果たす上で、相互のコミュニ

ケーションが重要なカギを握ります。

コミュニケーションが活発になるようなチームづくりが、企業ロイヤリティ（貢献度）の高い従業員を育てる風土をつくります。すなわち、明確な企業理念と、アルバイトまで含めた従業員相互の活発なコミュニケーションのもとで、一人ひとりのやりがいが発揮され、自発的な意思で生き生きと働く、付加価値の高い人材が育っていくこととなります。

私が提唱する「全従業員主義」は、企業理念のもと、雇用形態や社長・役員・管理職といった職階に関係なく、やりがいを求める一人ひとりが、会社をより良くする行動に、ともに取り組んでいくというこ

となのです。

若年層の学校教育のあり方が変わっているため、社会に出てからゼロからのきめ細かい教育を施さざるを得ません。そこで、全従業員主義を定着させていくためには、仕事に対する取り組み方をレクチャーし、業務上のルールを整備する必要があります。

特に中小企業では、採用後に教育を行う企業とそうでない企業では格段の差が生じてしまいます。新入社員研修を施すことで、会社の質が向上し、定着率も高まることとなります。そのためのコストを惜しまないことが、結果的に会社の成長の源泉となってくるのです。

全従業員主義

- 1 企業はその企業理念のもと、「全従業員主義」で事業をすすめていくものです。
- 2 全従業員主義とは、雇用形態に関係なく「一緒に会社を良くするのだ」という使命をもった集合体的経営をしていくことをいいます。
- 3 「雇用形態に関係なく」とは、正社員であろうと、契約社員であろうと、また、社長、役員、管理職などの職階に関係なく、一人ひとりが会社を良くする行動に、やりがいを感じながらともに取り組んでいくことです。
- 4 その心構えをもった集合体づくりによって、一人ひとりがともに成長して生きがいを実現するとともに、企業は永続的な発展を実現していきます。

中小企業のための助成金活用法

「キャリアアップ助成金(正社員化コース)」

今回は、「キャリアアップ助成金(正社員化コース)」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、派遣労働者といった、いわゆる非正規労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成するものです。正社員化コースでは、有期契約労働者または派遣労働者を、正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成金が支給されます。

● 支給要件

【対象となる事業主】

- ・有期契約労働者(派遣労働者を含む)を正規雇用労働者、または(正規雇用以外の)無期雇用労働者に転換する場合、および無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する場合
※雇用管理制度は、以下の5つの制度が対象とされる
- ① 有期契約労働者等を正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換する制度を、労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定している事業主
- ② 上記①の制度の規定に基づき、雇用する有期契約労働者を正規雇用労働者もしくは無期雇用労働者に転換、または無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した事業主
- ③ 上記②により転換された労働者を、転換後6カ月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6カ月分の賃金を支給した事業主 他
※キャリアアップ助成金の活用にあたっては、事前に「キャリアアップ計画」等を作成し、労働局に提出することが必要

● 支給額(中小企業の額)

- ① 有期→正規 1人当たり **57万円** 〈72万円〉
- ② 有期→無期 1人当たり **28万5000円** 〈36万円〉
- ③ 無期→正規 1人当たり **28万5000円** 〈36万円〉

※〈〉は生産性の向上が認められる場合の額

※①～③を合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限は15人まで

※正社員化コースにおいて「多様な正社員(勤務地限定正社員、職務限定正社員および短時間正社員)」へ転換した場合には、正規雇用労働者へ転換したものとみなす

※派遣労働者、母子家庭の母その他につき助成額の加算あり

● 支給申請

転換または直接雇用した対象労働者に対し、正規雇用労働者、無期雇用労働者としての賃金を6カ月分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。

企業における「働き方改革」の現状と時短ハラスメント News

● 働き方改革スタートから1年半

2016年8月の第3次安倍第2次改造内閣の発足と同時に「働き方改革」がスタートしてから、およそ1年半が経過しました。

政府においては、2017年9月に労働政策審議会にて「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」（働き方改革推進法案）が示されるなど、法整備に向けた動きが見られます。

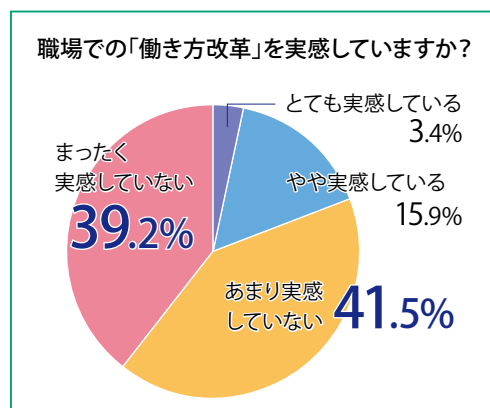
では、民間企業においては、「働き方改革」は進んでいるのでしょうか？

● 8割のビジネスパーソンが「働き方改革」実感せず

今月、一般社団法人日本能率協会は、ビジネスパーソンを対象にした意識調査「ビジネスパーソン1000人調査」【働き方改革編】を公表しました。

同調査によれば、「職場での『働き方改革』を実感していますか？」という質問に対し、80.7%の人が「実感していない」と回答しています。

一方、職場での「働き方改革」を実感している人がその理由として最も多く挙げた回答（複数回答）は、「残業が減った」（38.0%）でした。



● 一方的な残業禁止は「ジタハラ」

とはいえ、単純に残業を禁止すればよいとも限りません。

手帳市場でシェア1位の高橋書店が11月に公表した「働き方改革」に関するアンケート調査では、「自分が勤めている会社で働き方改革（長時間労働の改善）が行われている」というビジネスパーソンのうち41.5%が、働き方改革で困っていることとして、「働ける時間が短くなったのに、業務量が以前のままのため、仕事が終わらない」ことを挙げました。

同調査は、この結果を「『働き方改革』に取り組む企業のビジネスパーソンの4割がジタハラ（時短ハラスメント）被害につながる悩みを抱えている」と表現しています。

現場に即していない、一方的な残業禁止は「ハラスメント」とみなされる時代なのです。



● トラブルのない残業削減を

ジタハラは往々にして「隠れ残業」（持ち帰り残業など）の温床となります。隠れ残業は、企業にとっては残業代抑制につながりますが、従業員にとっては手取り収入の減少に直結するため、労働意欲を低下させ、様々な不正やトラブルの遠因ともなりかねませんので、要注意です。

ジタハラに留意しつつ、現場が実現可能な残業削減を指示することで、自社の「働き方改革」を進めていきましょう。



全国紙が報道 大手自動車メーカーに無期転換回避の動き

Column

8社すべてが空白期間を6カ月に変更

昨年11月4日、全国紙が大手自動車メーカー各社の無期転換回避の動きについて報じました。この記事は「トヨタ自動車やホンダなど大手自動車メーカーが、期間従業員が期限を区切らない契約に切り替わるのを避けるよう、雇用ルールを変更したことが分かった」としています。

2013年に労働契約法が改正され、有期労働契約が同一の事業主との間で通算5年を超えて繰り返し更新される場合は、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換することとなりました。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など、職場における呼称にかかわらず、有期契約で働く人を対象としたもので、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になります。

通算5年がカウントされるのは2013年4月1日以降に開始された労働契約で、今年の4月以降無期への転換が本格化することが見込まれていました。そのタイミングを前に、すべての自動車大手が期間従業員の無期転換を免れる動きに出ています。

無期転換ルールでは、契約終了から再雇用までの空白期間が6カ月以上あると、それ以前の契約期間はリセットされて通算されません（いわゆるクーリング期間）。そこで大手自動車各社は、有期労働契約の期間が通算5年を超えないように雇用契約をいったん終了させ、空白期間を以前よりも長い6カ月に見直すことによって、無期転換ルールの適用回避を図ったわけです。

厚労省は法改正で運用強化の姿勢も

労働契約法の改正は、2008年のリーマン・ショック後、有期契約社員の大量の雇止めが発生し社会問題化したことを契機に見直されたものです。長期間働いている労働者を無期雇用にするよう会社に促し、契約期間の終了で雇止めされる可能性のある不安定な非正規社員を減らすことを目的とした法改正でした。

ホンダ、日産自動車、ダイハツ工業は2013年から、期間従業員の空白期間を3カ月から6カ月に変更。トヨタ自動車は2015年から従来の1カ月を6カ月に変更しました。三菱自動車、マツダ、スバルの3社は以前から6カ月だったことから、2013年から空白期間6カ月で再雇用を始めたスズキを合わせ、自動車大手全8社で期間従業員の無期転換の機会がなくなることになりました。

新聞報道を受け、3日後の11月7日、厚生労働省は実態調査を始めたことを明らかにしました。同6日付で大手メーカー8社の本社所在地である6都道府県の労働局に指示し、加藤勝信厚生労働相は「必要であれば法を見直す」としています。

こうした情勢も踏まえ、早急に無期転換制度への対応に向けた社内制度の検討・整備等の対応を行っておくことが必要だと考えられます。



Column

人事・労務 Quiz

A X

行為を認めたというだけで、まだ刑罰が確定したわけではありません。また、痴漢行為の会社に与える影響が大きいのか小さいのかということも関係します。もし、争われた場合は会社が懲戒権の乱用ということで敗訴する可能性もありますので、ご相談されることをお勧めします。