



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 当社は基本給に残業代込みとなっています。賃金規程、労働契約書には基本給に残業代を含むと書いていませんが、採用面接の時、また、入社時に残業代込みの基本給であることは説明し、本人はそれを承知で入社しています。○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30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 30 年 (2018 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** 日本国内で雇用される外国人数が過去最高を記録

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
「両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)」

P.7 **NEWS** 「高齢社会対策大綱」にみるこれからのシニア就業支援施策

P.8 **コラム** 副業・兼業促進打ち出すも 話題先行で課題残す



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・人財育成

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。

日本国内で雇用される外国人数が過去最高を記録

News

外国人雇用状況の届出制度

雇用対策法に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的とし、すべての事業主に、外国人労働者の雇入れおよび離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることが義務付けられています。

届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く）です。

以下の集計数値は、平成29年10月末時点で事業主から提出のあった届出件数を基にしています。

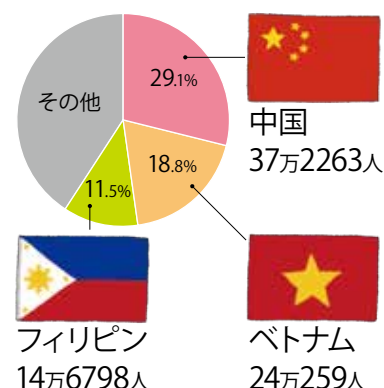


外国人雇用状況の概要

日本での外国人労働者数は127万8,670人で、前年同期比で19万4,901人（18.0%）増加し、過去最高を記録しました。増加の要因として挙げられるのは、「高度外国人材や留学生の受け入れが進んでいること」「永住者や日本人の配偶者等の身分に基づく在留資格者々の就労が進んでいること」「技能実習制度の活用が進んでいること」等です。

最も多い国籍は中国の37万2,263人で、全体の29.1%を占めています。続いて、ベトナム（240,259人、18.8%）、フィリピン（146,798人、11.5%）となっています。

在留資格別では、身分に基づく在留資格の45万9,132人（35.9%）が最も多く、資格外活動（留学）（25万9,604人、20.3%）、技能実習（25万7,788人、20.2%）、専門的・技術的分野（23万8,412人、18.6%）、と続いています。



事業所の状況

外国人を雇用している事業所は、全国で19万4,595カ所あります。前年同期比で2万1,797カ所増え、こちらも過去最高を更新しました。

都道府県別では、東京都（5万4,020カ所、27.8%）が最も多く、愛知県（1万5,625カ所、8.0%）、大阪府（1万2,926カ所、6.6%）、神奈川県（1万2,602カ所、6.5%）、埼玉県（9,103カ所、4.7%）と続いています。

産業別の状況

産業別では、製造業が最も多く、外国人労働者全体の30.2%が就労しています。

なお、建設業およびサービス業の外国人労働者は減少傾向にあります。

連載 トラブルゼロへ！ 就業規則改定のポイント

第9回 健康診断



■ 健康診断に関する事業者の義務とは

事業者は、労働安全衛生法の定めにより、健康診断を労働者に受診させる義務を負います。この義務を怠った場合、50万円以下の罰金という刑罰が科せられることもあります。

安衛法に定められた一般健康診断として、次の5つが規定されています。

- ①雇入れ時の健康診断 ②定期健康診断 ③特定業務従事者の健康診断
- ④海外派遣労働者の健康診断 ⑤検便による健康診断

健康診断の結果を受け、事業者がとるべき具体的な取組みとして以下の6つがあります。医師の意見を勘案し、必要に応じて就業上の措置を講じ、生活改善のための保健指導を行うことが求められます。

- ①健康診断の結果の記録 ②労働基準監督署長への報告（労働者50人以上の事業所）
- ③医師等からの意見聴取 ④一般健康診断実施後の措置（作業の転換、労働時間短縮などの就業上の措置）
- ⑤一般健康診断の結果の労働者への通知 ⑥一般健康診断の結果に基づく保健指導

■ パート・アルバイトの取扱い

事業者が実施を義務付けられる一般健康診断の対象となるのは、「常時使用する労働者」です。パート・アルバイトに関しては、①契約期間が無期または1年以上で、②1週間所定の労働時間が通常の労働者の4分の3以上であれば実施義務があります。②に該当しない場合であっても、①に該当し、1週間の所定労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者のおおむね2分の1以上である者については、一般健康診断を行うことが望ましいとされています。

■ 健康診断の費用負担

法に定めのある健康診断については、事業者が実施が義務付けられているため、事業者が費用を負担することになります。

定期健康診断の結果を受けた「再検査」「精密検査」については、事業者が実施が義務付けられた法定の検査ではないため、費用を事業者負担とするかどうかは任意です。

■ 受診を拒む者がいた場合は

健康診断の受診を拒む社員がいた場合、法定の健康診断については受診義務違反を問うことができます。ただし、懲戒処分に処するためには、受診命令に従わないことを懲戒事由として就業規則に明記しておく必要があります。

〈規定例〉

(健康診断)

- 第〇条 会社は社員に対し、採用時および毎年1回の健康診断を実施しその結果を社員に通知する。社員は正当な理由なく健康診断を拒否できない。
- 2 前項のほか、会社が業務上健康管理の必要があると判断したときは、臨時に、会社の指定した医師による健康診断を受けさせることがある。
 - 3 健康診断の結果、必要ある場合は医師の診断に従って就業を一定期間禁止し、または異動を命じることがある。

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17回 企業価値を高める組織づくり④人財育成が企業価値アップをもたらす

正社員の定着・育成が中小企業の最重要テーマになった

中小企業が企業価値を高めるためには、付加価値を上げるプロセスを設計し、それに沿った人事戦略を組む必要があります。いかに人財を正社員として獲得し定着させるかというテーマが、いま重要性を帯びてきたといえます。

短期的に見ると、経験のある派遣社員が即戦力になるのは事実です。しかし、2、3年以降は正社員が付加価値を伸ばしていくことを「経験曲線効果」で説明しましょう。「経験曲線効果」とは、累積での生産量が増えれば増えるほど、経験による学習効果が表れ、生産コストが低下することを意味します。一般的に、生産現場などでは累積生産量が2倍になるとコストは75%に低下するとされています（GEモデル）。

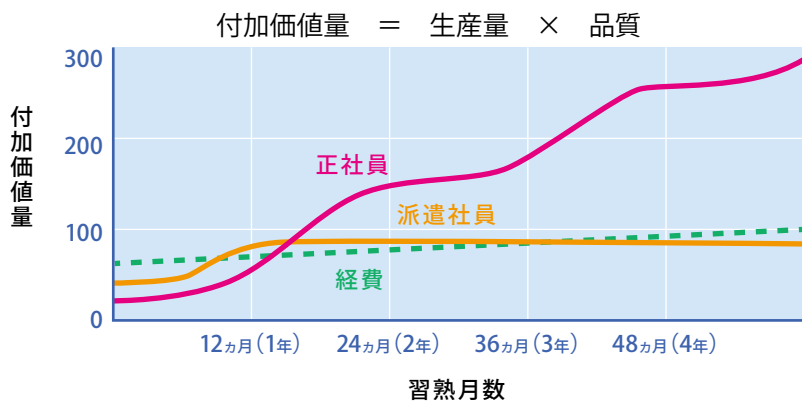
3年～4年のスパンで正社員と派遣社員の付加価値量（生産量×品質）、経費を比較した経験曲線効果では、最初の1年は正社員に比べて派遣社員の方が付加価値量が高くなります。しかし、定期的に人財育成教育を施すことによって、1年半後には正社員が逆転します。さらに経費との対比では、派遣社員は3、4年後に付加価値量を経費が上回り、一方、正社員は付加価値量を経費の2、3倍まで伸ばすことができます。

中小企業においては、単年度の業績の数字と人件費の関係を厳密に見ない方が好ましいと考えられます。新規に人財を採用するという事は、付加価値を上げるための先行投資を行っているわけであり、先行投資を行うと利益が圧迫され、む

しろ収益性が下がってしまうためです。

利益を基準に処遇を決めると、会社に対する従業員の帰属意識が低下し、結果的に離職してしまう、負のスパイラルに入りかねません。これを避けるためには、人財投資は2年、3年というスパンで定着性を上げていく取り組みが必要で、事業計画も少なくとも3年以上の経営目標をモデル化していくしかありません。企業経営に収益の変動はつきものですが、人に投資をしている過程では収益性は上がり、成果が上がってくるのは人財として定着した後になります。

ところが、中小企業はキャッシュアウトに対する補てんが難しいこともあり、そこまで待つことができない傾向が強いのです。派遣社員で費用を抑えることができたとしても、生産付加価値を生むことにはなりません。派遣社員が事業の方向性を戦略として立案してくれることはなく、会社づくりを一緒に考えてくれるのは正社員なのです。そこで、会社に対する帰属意識を持って取り組む人財を育てることが大きいテーマとなります。



正社員の付加価値曲線は、定期的に人財育成教育を施した場合に発生するものです。

人財への先行投資期間を我慢できるかが分かれ道に

中小企業は、ヒト、モノ、カネ、情報という経営の4大資源の中でも、ヒトに関しては今まで以上にフォーカスすべき時代となっています。ヒトを人財として育成していく過程で、彼らは会社に対する帰属意識、使命感を育み、自らの技量を上げ、創造力豊かに行動に移すことができますようになります。こうした人財の集合体としていくことによって、企業価値が高く、競争力が強い企業を作ることができます。良い人材を雇用し、定着させ、教育するというプラスのスパイラルに持っていくことが重要で、これができるかが、中小企業にとって大きな分かれ道となります。

大企業はコアとなる戦略を組み、知的生産ができる人間を採用しており、実働部隊を非正規雇用で賄っています。これに対して、中小企業は人がとれないため、社長自らが知的生産を行っており、その

バトンを渡すべき人財を育てていないケースすら珍しくありません。若手の人財の確保どころか、事業承継自体が非常に大きなテーマになってきます。

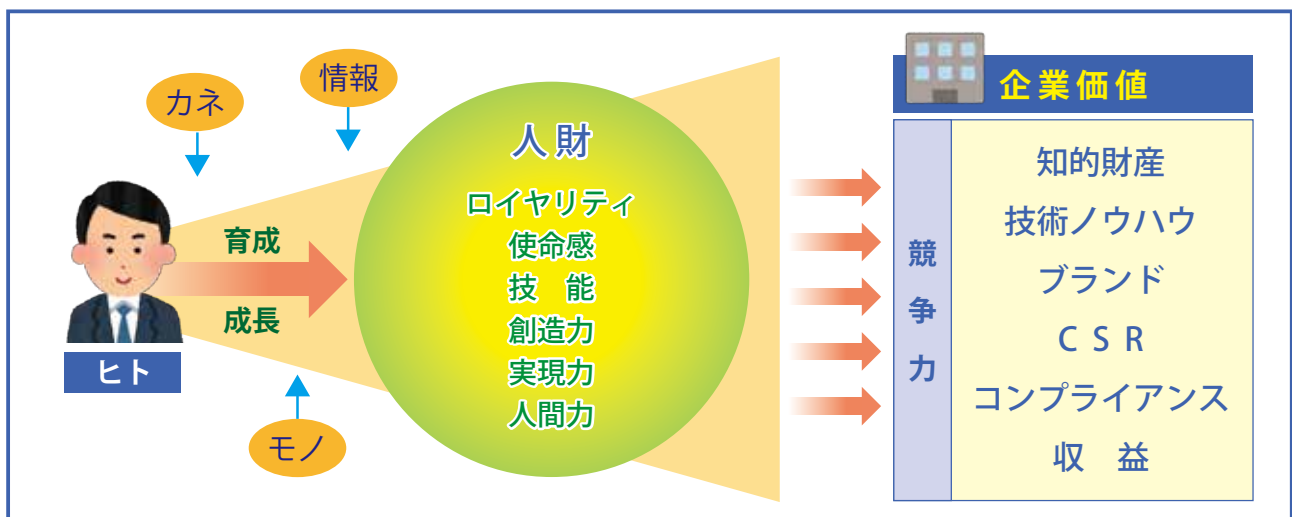
先に触れたように、単年度の収益で人件費配分をしてしまうと、結果的にモチベーションが上がらない状況になってしまいます。しかし、ここから2、3年我慢をし、正社員が定着してくれば付加価値が上がってきます。もちろん、正社員として雇用した人材に教育を施すことが条件ですが、この流れをどのようにつくっていくかが、今後の中小企業経営においてカギを握ることになってきます。

少子高齢化時代で労働者人口のパイが縮小する中において、中小企業が若い人材を確保することは確実に困難さを増してきます。そこで、発想を変え「もっと働きたい」と考えている60代の人たちを

正社員として雇用する取り組みが、中小企業に現実的な対応策だと考えられます。それも、「残業なし、賞与込み年収350万円」といった条件で優秀な人材を獲得することで、自社の付加価値を引き上げることが可能となります。

良い人財を雇用し、定着させ教育することによって付加価値人財をつくる、いわば人を囲い込む人財成長型人事・報酬システムが、企業価値を高める人事システムといえます。

人財成長型人事・報酬システムは、評価制度と連動させることが重要です。短期間の成果を評価する単年度の「成果主義」ではなく、雇入れた社員を大事にし、長い期間にわたって高い付加価値を身に付けさせるよう人財育成を図っていくこと、「人を活かす経営」が、企業価値経営で最も大事なことなのです。



中小企業のための助成金活用法

「両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)」

今回は、「両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)」を紹介します(本稿は平成30年4月以降の制度案をもとに作成しています。厚生労働省HP等で確定した内容をご確認ください)。この助成金は、厚生労働省が作成する「介護離職を防止するための両立支援対応モデル」に基づく取り組みにより仕事と介護の両立に資する職場環境を整備し、「介護支援プラン」の策定・導入により円滑な介護休業取得・職場復帰をした労働者や介護のための両立支援制度(所定外労働の制限制度等)の利用者が生じた事業者に助成されるものです。

※介護支援プラン…介護休業を迅速に取得し、休業期間後に従業員が速やかに職場復帰できるようあらかじめ立てておくプラン(厚労省のマニュアルを参考に作成)

● 支給要件

【以下のすべての取組を行うこと】

- ① 社内アンケートの実施…厚労省が指定する調査票を実施し、従業員の状況を把握する
- ② 制度設計・見直し…育児・介護休業法に基づく「介護関係制度」を労働協約または就業規則に規定する
- ③ 介護に直面する前の従業員への支援…人事労務担当者等による仕事と介護を両立させるための研修の実施及び介護関係制度の周知
- ④ 介護に直面した従業員への支援…相談窓口の設置とその存在の周知を行い、上記の研修を受ける

【対象事業主】

要件① 対象労働者が介護休業を2週間以上(分割取得の場合は14日以上)取得し復帰した事業主

要件② 対象労働者が介護のための両立支援制度(所定外労働の制限、時差出勤、深夜業の制限、短時間勤務)を6週間以上(複数回利用の場合は合計42日以上)利用した事業主

● 支給額

要件①の場合 **57万円** 〈72万円〉 要件②の場合 **28.5万円** 〈36万円〉

※支給はいずれも1事業主につき2人まで(無期契約労働者及び有期契約労働者それぞれ1人まで)

※〈〉は生産性の向上が認められる場合の額

● 支給申請

以下の要件を満たした上で、職場復帰後2カ月以内に支給申請を行う。

要件① 介護休業終了後1カ月以内に上司等とのフォロー面談を実施し、対象者を介護休業終了後、雇用保険の被保険者として1カ月以上継続雇用する

要件② 介護のための両立支援制度利用終了後1カ月以内に上司等とのフォロー面談を実施し、対象者を制度利用終了後、雇用保険の被保険者として1カ月以上継続雇用する

INFO

詳しくは、当事務所(☎042-627-0521)までお問い合わせください。

「高齢社会対策大綱」にみるこれからのシニア就業支援施策

● 「高齢社会対策大綱」とは

2月中旬、政府は「高齢社会対策大綱」を閣議決定しました。同大綱は日本が高齢社会にどう対応するかの方針であり、5年ごとに見直されています。

今回は、人を年齢で区別せず国民が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる「エイジレス社会」の構築を目指すことが示されました。



● 年金受給開始年齢：70歳超が可能に

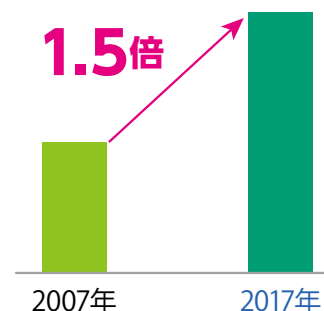
公的年金の受給開始年齢について、選択により70歳以降まで繰下げ可能にする制度や在職老齢年金の在り方等、働くシニアの多様な実態に応じた制度を検討することが盛り込まれました。

現在でも65歳以降70歳までの繰下げは可能で、受給額が月額最大42%上乗せされるメリットもありますが、2015年度末時点の利用率は1.4%と、60歳以降への繰上げの35.6%に比べて低く、この周知にも取り組むとされています。

● 高齢者の就業率引上げ目標

昨年の総務省「労働力調査」によれば、60～64歳の就業率は63.6%、65歳以上の就業者数も10年間で1.5倍に増え、807万人となっています。

今回の大綱では、この就業率を2020年には67%とする目標が掲げられました。



● 健康年齢の延伸目標

中小企業では、再雇用制度等の活用によりシニア従業員になるべく長く働いてもらうことで人材を確保しているところが多くあります。

長く働き続けるためには健康であることが不可欠ですが、大綱でも、日常生活に支障のない健康寿命を、2013年時点の男性71.19歳、女性74.21歳から、2025年に2歳以上延ばす目標が設定されました。

就労の場においても、加齢に伴う身体機能の変化を考慮し、安全と健康確保に配慮した働きやすい快適な職場づくりおよび健康確保対策を推進するとしています。



● 事業者に対する支援の充実も明記

シニアの就業は本人の健康・意欲・体力等により多様化することから、テレワークの活用等選択肢を広げるとしています。

また、65歳までの定年延長や65歳以降の継続雇用延長を行う企業への支援を充実させるとともに、賃金・人事処遇制度等の条件整備に係る相談・援助の実施や各種助成制度を有効活用することが明記されました。

副業・兼業促進打ち出すも 話題先行で課題残す

Column

原則禁止が容認へ
方向転換

労働者の副業・兼業が、働き方改革の目玉のひとつになっています。多くの企業が原則禁止としている副業・兼業について、今年1月、厚生労働省が事業者向けに示すモデル就業規則で、「原則副業・兼業を認める」方向に改定され、同時に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が公表されました。

2017年3月、政府が発表した「働き方改革実行計画」に副業・兼業の普及促進が盛り込まれ、一躍注目を集めるようになりました。政府が副業・兼業の促進に乗り出した背景には、日本経済の活性化を図ろうという思惑があります。潜在的な創業者の増大、新たな需要と雇用機会の創出、ミドル世代の人材価値のアップにつながると期待されるためです。

また、労使双方について次のようなメリットが考えられます。労働者にとっては、収入増、スキルアップを図り、将来的な起業・転職に向けた準備が可能となります。一方企業にとっては、新規人材の獲得により事業機会の拡大やイノベーションにつながる事が期待できます。

従来の就業規則では「許可なく他の会社の業務に従事しないこと」が遵守すべき事項とされ、これに違反した場合には懲戒処分とされるケースが一般的だったと考えられます。このような規定が、厚生労働省のモデル就業規則にもありました。この規定が、1月に改定されたモデル就業規則で「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」とされました。原則禁止から容認へと大きく方向転換したわけです。ただ、労務提供上の支障がある場合、企業機密が漏れいする場合、会社の名誉や信頼を損なう行為等がある場合などについては、副業・兼業を禁止又は制限できるとの規定もなされています。

労働時間、雇用保険等の扱いはどうなる？

実際に副業を認める際には、企業として注意が必要です。その一つは労働時間の問題で、労働基準法では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」と規定され、これは事業主が異なる場合も含まれます。副業の労働時

間まで企業が管理しなければならなくなると、かなりの負担が生じることは避けられません。この件に関して、厚労省のガイドラインでは「過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、労働者自ら、本業及び副業の業務量や進捗状況、それらに費やす時間や健康状態を管理する必要があります」としています。ただし、副業・兼業先での労働に関する企業の安全配慮義務に関しては明確な指針がありません。

また、本業から副業先への移動中の通勤災害の場合の労災保険の扱い、本業と副業先の社会保険の加入条件の相違など、実務面の複雑さがつきまといまいます。さらに、現行の雇用保険制度では同時に2つ以上の雇用関係にある労働者は、主たる賃金を受ける1つの雇用関係についてのみ被保険者となれるとされています。

いささか話題が先行している感が強い、副業・兼業ですが、実際に普及していく上でクリアすべき課題は少なくないようです。

Column

人事・労務 Quiz

A X

基本給に残業代が含まれているとして残業代を払わないと、賃金不払いになる可能性があります。当面は基本給の中に含まれている残業代を抜き出して整理するなどの対応が必要です。基本給と残業代は区分して明示しましょう。区分の仕方についてご不明な点はご相談ください。