



ゆうメール

人事・労務 Quiz

Q 有期の労働契約を結ぼうと思っているのですが、5年間の契約を結ぶことはできる。○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9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

9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 (9月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

P.2 NEWS 労働時間の把握、来春より管理職にも義務化

P.3 連載 社労士が解説！労務問題 Q&A

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(育休支援コース)」第2回

P.7 NEWS 最低賃金が3年連続で3%増加へ

P.8 コラム 労働基準監督署の調査が厳しくなってくる



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。

労働時間の把握、来春より管理職にも義務化

News

労働時間の記録と保存

来年4月から、いわゆる「管理職」の労働時間把握と、その記録の保存が企業に義務づけられると報道されました（日経新聞7月31日付）。現状でも、企業はタイムカードやパソコンなど「客観的な方法」により労働者の労働時間を記録し、3年間分保存しなければなりません（厚生労働省「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」）。この範囲に、新たに管理職も含まれるとのこと（取締役ら経営陣は対象外）。



労基法の管理監督者

労働基準法の「管理監督者」は、労働時間や休日の規定の対象外とされています（ただし深夜割増賃金の支給や年次有給休暇の付与は必要）。管理監督者は、経営に参画する立場として、自らの労働時間に一定の裁量があるためです。そのため、管理監督者の労働時間の把握や保存の義務はありませんし、それゆえ現状で管理監督者の労働時間管理はなおざりという企業もあるでしょう。



改正安衛法の「面接指導」

一方、今回の労働時間把握義務は、労働安全衛生法（安衛法）上の「面接指導」を目的とする趣旨です。安衛法は、管理職を含むすべての労働者の健康管理等を目的としています。

該当条文は次の通りです。「事業者は、（略）面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（略）の労働時間の状況を把握しなければならない。」（改正第66条の8の3）。



管理職の過重労働にも注意

条文等で明らかでない詳細については、今後の政省令等を待つこととなりますが、さしあたり企業の実務上、現在一般社員が行っている出退勤記録と同じことを、管理職にも徹底させる必要があります。

昨年は、大手電力会社の課長職の過労自殺や、ドーナツのフランチャイズ店の店長（「名ばかり管理職」と批判されました）の過労自殺など、管理職の過重労働に関する報道も少なからずありました。

一般従業員だけでなく、管理職の過重労働にも注意していきましょう。



連載 社労士が解説！ 労務問題 Q&A

第3回 36協定



36協定という言葉を目にしますが、当社も関係あるのでしょうか？



時間外労働、休日労働をさせる会社は例外なく締結、届出する必要があります。

ほとんどの会社では残業や休日労働が行われていますが、法律上は、労使協定を結び、それを労働基準監督署に届け出ないと、時間外労働や休日労働をさせてはいけないことになっています。この労使協定が「36（サブロク）協定」と呼ばれるものです。

労働基準法では「週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない」(32条)、「毎週少なくとも1日あるいは4週間に4日の休日を与えなければならない」(35条)と定められています。

そして、36条では「労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁(労働基準監督署)に届け出た場合においては、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる」とされています。この労基法36条に規定された協定を「時間外労働・休日労働に関する協定」といい、一般的に「36協定」と呼ばれています。

協定の内容としては、時間外労働をさせる具体的事由および業務の種類、時間外労働を1日・1カ月・1年に何時間までさせることができるか、休日労働を何回させることができるかを会社と労働者代表とで取り決めます。

36協定で取り決める時間外労働時間については、厚生労働省により限度時間が定められており、原則として、この時間を超えて協定することはできません。なお、①工作物の建設等の事業、②自動車の運転の事業、③新技術、新商品等

の研究開発の業務—については限度時間が適用されません。

限度時間として、例えば1カ月で45時間までしか時間外労働はできませんが、突発的な受注増などで、どうしても限度を超える必要が生じる可能性があります。こうした場合を想定し、「特別条項」という項目を36協定に盛り込むことによって、一定のルールで範囲で、限度時間を超えることができます。

特別条項には、①限度時間を超える理由、②限度時間を超えることのできる回数、③限度時間を超えて時間外労働を行う時間—などを定めます。①については、業務の繁忙といった通常想定されるものでは認められず、クレーム対応や納期のひっ迫、決算業務など具体的に業務を記載する必要があります。②は1年の半分を超えることはできないため、たとえば「1年につき6回まで」というように定めます。③については、「1カ月につき60時間まで、1年につき500時間まで」というように定めます。

注意すべきなのが、36協定は監督署への届出日以降初めて有効になることです。協定に記載された期間が4月1日から1年間となっていた場合で、監督署への届出日が6月1日だった場合はどうなるのでしょうか。この場合、4月1日から5月31日までは36協定がないこととなり、この期間に行った残業はすべて違法となります。くれぐれも、届出を忘れないようにしましょう。

第22回

企業価値を高める「人材成長型人事トータルシステム」②「やる気」を高める人事の仕組み

戦略リワードシステムで企業目的を実現する

人材成長型人事トータルシステムは、従業員が日々仕事をしていることに対して、会社としてどのように報いる(リワード)かを、戦略的に設計するシステムです。そのため、「戦略リワードシステム」とも呼んでいます。

戦略リワードシステムの全体像は、図1に挙げた図の通りです。右の列が「企業目的」、左の列が「従業員の期待」で、真ん中の列に「企業目的」と「従業員の期待」をいかにシステム化するかという「人事の制度・しくみ」を示しています。

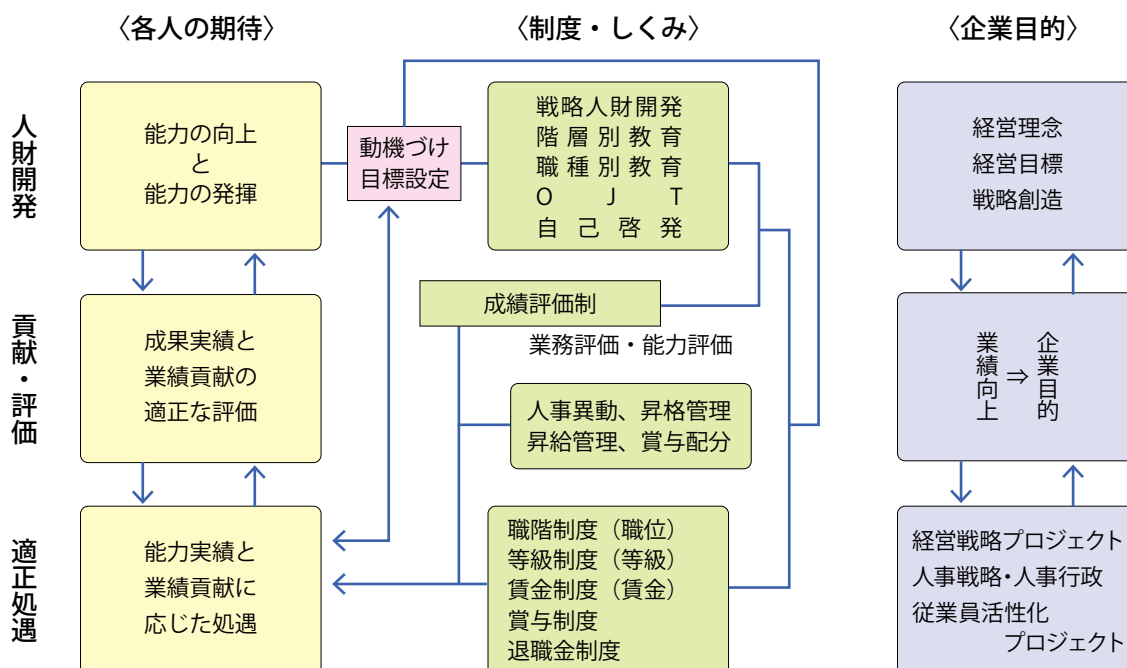
右側の「企業目的」では、企業価値を高めることに第一義的に取り組みます。具体的な指標としては、業績の向上と定着率のアップが挙げられます。経営理念、経営目標、戦略創造が最上位に位置し、これを支えるものとして経営戦略プロジェクト、人事戦略・人事行政、従業員活性化プロジェクトが存在します。

左側の「従業員の期待」については、適正な処遇、貢献・評価がもたらす基本的欲求部分と、「その企業の中で、自分を高めることができるのか」という「やる気」とをリンクさせることが大切です。ここでは、人材開発としての教育を施すことによって、能力の向上と能力の発揮が実現されます。

これらの左右の要素を有機的にリンクさせる制度・しくみが、戦略リワードシステムです。従業員に個人面談で目標を設定し、毎月1回など定期的なきめ細かくフォローアップすることで、常に働きかける体系を作り上げます。結果的に、従業員本人が求められる仕事を実現できる力を身に付け、結果を出すプロセスに入っていけば、おのずと会社の業績は向上し、従業員の定着率もアップしていきます。

会社が一定規模になると、人事の強化が経営そのものになってきます。教育、成長、処遇がスパイラルに回りだし、人材力が高まってくると、業績に反映してきます。

戦略リワードシステム



従業員への説得力あるデータをベースにする

企業規模の大小を問わず、従業員の定着安定性は重要なテーマといえます。従業員の取り換えが簡単だった高度経済成長期はいざ知らず、労働人口が減少し、出生率、婚姻率が低下している状況下、人財の争奪戦が激化する一方だからです。

ここで、中小企業として認識しておく必要があるのが、大企業が中小企業勤務の30代の優秀な人財を一本釣りする動きを見せていることです。そこで、大企業に負けないだけの処遇をすることが必要となります。30代の従業員は、将来の見通しを考えながら仕事をしており、現状に対する不満、将来に対する不安があれば、より有利な会社への転職を選択する可能性が高いからです。

こうした現状を鑑みると、戦略リワードシステムの中でも、適正処遇と貢献・評価は特に重視すべき要素といえます。従業員に対する説得力を有するデータをベースとすることが肝心で、処遇の根拠となるデータをどうするかが重要なのです。



30代従業員

私の事務所では「ズバリ!実在賃金」を活用しています。これは、300人以下の中小企業に勤務する1万人以上の給与データを集計したもので、裏付けとなる根拠があるから社員に提示することができます。

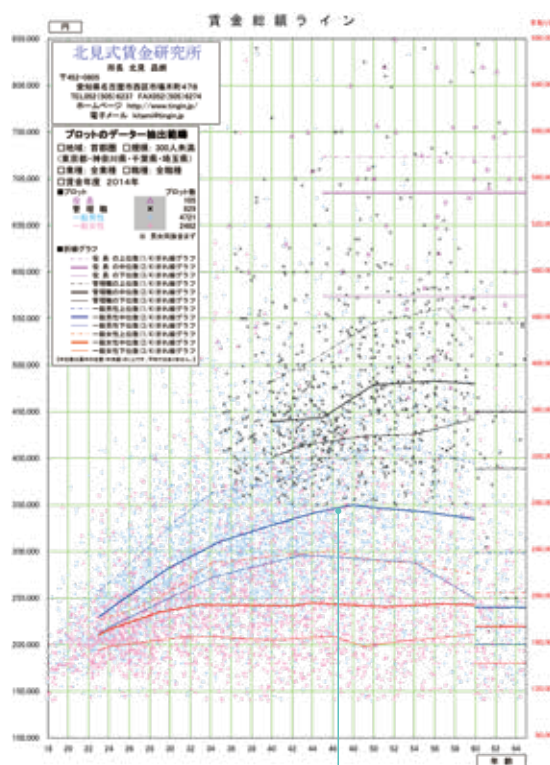
「ズバリ!実在賃金」をどのように活用するか。実際に見てみましょう。

賃金総額ラインでは、33歳の中位数は所定内賃金が25万円、残業代込みで約32万円です。従業員が安定した生活を維持するためには、生活賃金である残業代込みの賃金を支払うことがテーマになります。

同じ33歳で上位数の優秀な場合は、所定内賃金が29万円、残業代込みで35万円となります。従業員の定着率を高めるには、残業代込みの35万円の支給が目標となります。もちろん、教育を施すことによって、上位の賃金ラインで求められる能力を身に付けさせることが前提となります。

例えば、30歳で入社した従業員の初任給は税込み24、5万円でスタートしたとしても、能力次第で30万円水準に早急に引き上げていくことも必要です。優秀な人財は納得のいく昇給スピードを実感させることで定着させる対応が有効だからです。30代の社員については転職のリスクを考慮する必要がありますが、40歳前後になると転職の意欲は大幅にダウンするため、ある程度の処遇をすれば定着します。

世の中に生のデータでないものを解析した賃金データは存在しますが、それでは従業員が納得する根拠とはならず、モチベーションも上がりません。説得力のある賃金を支給し、同時に教育を施すことで、人財力を高める。戦略リワードシステムによる取り組みが、今後の中小企業経営のベースとなるのです。



一般男性の中位数

中小企業のための助成金活用法

「両立支援等助成金（育休支援コース）」 第2回

前回に引き続き「両立支援等助成金（育休支援コース）」を紹介します。「両立支援等助成金（育休支援コース）」は、「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に対し、前回説明したように「育休取得時」と「職場復帰時」に支給されますが、さらに「代替要員確保時」「職場復帰後支援」に対しても支給されます。

- ※「代替要員確保時」… 育児休業者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給される
- ※「職場復帰後支援」… 育休からの復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、新たな制度導入などの支援に取り組んだ中小企業事業主に支給される

● 主な支給要件

【代替要員確保時】

- ・ 育児休業取得者の職場復帰前に、育児休業が終了した労働者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること
- ・ 対象者が3カ月以上育児休業を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保すること
- ・ 対象者を上記規定に基づき原職等に復帰させ、さらに6カ月以上継続雇用すること

【職場復帰後支援】

- ・ 「A: 時間単位で取得できる子の看護休暇制度」または「B: 保育サービス費用補助制度」を導入していること
- ・ 対象の育児休業取得者が1カ月以上の育児休業（産後休業を取得する場合は産後休業1カ月）から復帰した後6カ月以内において、導入した制度の利用実績（A: 子の看護休暇制度は20時間以上の取得、B: 保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）があること

● 支給額 〈 〉 内は生産性の向上が認められる場合

【代替要員確保時】

対象労働者1人につき	47.5万円	〈60万円〉
有期契約労働者場合の加算	9.5万円	〈12万円〉

※支給対象期間は最初の対象者が本助成金の申請対象になった日から5年間、支給人数は1年度当たり10人まで

【職場復帰後支援】

制度導入	28.5万円	〈36万円〉
------	--------	--------

※制度導入のみの申請は不可。AまたはBの制度いずれかについて1回のみ。

制度利用 A:看護休暇制度 休暇1時間あたり

1,000円 〈1,200円〉

B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※3年以内5人まで。1企業当たりの上限は、A:200時間〈240時間〉、B:20万円〈24万円〉まで

● 支給申請

- 【代替要員確保時】… 育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して6カ月を経過する日の翌日から2か月以内
- 【職場復帰後支援】… 育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して6カ月を経過する日の翌日から2か月以内 *産後休業のみ取得した場合は、産後休業終了日の翌日から起算

最低賃金が3年連続で3%増加へ

News

政策通りの引上げに

厚生労働省の中央最低賃金審議会は、今年（平成30年）度の地域別最低賃金額改定の目安を公表しました。

今年度の引上げ額の全国加重平均は26円（昨年度25円）、改定額の全国加重平均額は目安通りに上がれば874円（同848円）となります。また、引上げ率は3.1%で、3年連続3%以上の引上げを確保し、政府が昨年策定した「働き方改革実行計画」に沿う形になります。

3年連続
3%以上増



地域別最低賃金の目安額

各都道府県に適用される目安のランクは以下の通りです。

（都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCDの4ランクに分けて、引上げ額の目安を示しています）

Aランク（+27円）	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
Bランク（+26円）	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
Cランク（+25円）	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡
Dランク（+23円）	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

現在、各地方最低賃金審議会で上記の目安を参考に調査審議が行われており、その答申を経て、各都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定し、10月から適用になります（発効日は都道府県によって異なります）。

地域間格差の拡大も……

政府は、最低賃金を毎年3%程度引き上げ、全国加重平均額を1,000円にする目標を掲げています。最低賃金が高い東京都（985円）と神奈川県（983円）は、1,000円に近づいている一方、19県では700円台であることから、地域間格差の拡大も指摘されています。



平成30年度地域別最低賃金額改定の目安について

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172722_00001.html



労働基準監督署の調査が厳しくなってくる

Column

事業主は調査を拒むことはできない

労働基準監督署の調査が厳しさを増しています。「働き方改革関連法」が成立し、「長時間労働の是正」として、残業時間の上限規制が明確化されます。また、過重労働撲滅、サービス残業ゼロに向け、7ページで取り上げた36協定の未締結事業場に対する監督指導の徹底など、違法な長時間労働を許さない取組を強化しているからです。

例えば、「労働時間適正把握措置」ガイドラインでは、自己申告制による場合、実際の労働時間と合致しているかどうかの調査等が求められるなど、中小企業にとって労基署の調査を意識せざるを得ない状況となっています。

労基署の調査は臨検監督といい、労働基準監督官が行う行政指導を指します。事業場への立ち入り（または労基署への出頭）により、労働基準法、労働安全衛生法等の違反がないかを調査するもので、事業主は臨検監督を拒むことはできません。

臨検監督には、①**定期監督**…年度監督業務計画に基づいて実施する調査、②**申告監督**…労働者の申告に基づく事案についての調査、③**災害時監督**…重大な労働災害を起こした事業所への調査、④**再監督**…定期監督などで是正勧告を受けた事業所に対して、改善状況などを確認するために再度行う調査の4種類があります。

こんな違反が指摘される

臨検監督で違反が見つかった場合には、次のような措置がとられます。

- **「是正勧告書」** → 法違反が認められた場合に、その事業所に法違反の是正を求める行政指導文書
- **「指導票」** → 明確な法違反とまでは認められないものの、労務管理上好ましくなく、放置すると法違反につながるような事案に対して、状況の改善を求める文書
- **「書類送検」** → 是正勧告に従わなかったり、重大な法令違反など悪質な法違反と判断されると、刑事事件扱いとなり、強制捜査などを伴い、検察庁へ書類送検される。

よくある是正勧告の例として、次のような内容を挙げることができます。

◆労働時間関係

- 「36協定の提出なく、時間外労働・休日労働をさせている」
- 「36協定に協定された時間を超えて時間外労働をさせている」
- 「36協定を掲示していない」
- 「変形労働時間の要件を満たしていない」

◆就業規則関係

- 「就業規則を作成していない、労基署に届け出していない」
- 「就業規則の変更を届け出していない」

◆労働条件

- 「労働条件を書面にて明示していない」

◆賃金

- 「協定の締結なく賃金から控除(天引き)をしている」

ここに挙げた是正勧告例はあくまで、一部にとどまります。要は労働基準法などのルールを守っているかどうかであり、文字通り「備えあれば憂いなし」なのです。

Column

人事・労務 Quiz

A X

専門的労働者等の一部の例外を除いて3年を超えて労働契約を結んではならないとされています。なお、1年を超えて3年以内の労働契約を結んだ場合は、働き始めてから1年が経過していれば、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職できることとなっています。