

第2号

平成28年4月21日

人材開発協会 会報

# 経営労務情報

4月は入学、就職、転勤等、新生活が始まる季節です。  
夢と希望に満ち溢れているこの時期、心も新たになんぼっていきたいと思います。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



発行人：人材開発協会  
理事長 湯瀬 正博

連絡先

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋2-11-5人材開発ビル

TEL：03-5215-9778／FAX：03-5215-1734

# 1. 助成金事情通信

レポート 理事長 湯瀬正博



厚生労働省及び東京都の産業労働局から支給される助成金が、4月になりました。平成28年度助成金として徐々にその姿が発表されています。リニューアルのスピードがはやくついていくのが大変な感があります。

今回は東京都産業労働局から新たに出ました「TOKYO 働き方宣言企業」について調べて報告いたします。

## 1. 働き方改革宣言とは？

東京都は働き方改革の気運を高めていくという目的で ☆長時間労働の削減 ☆有給休暇の取得率の促進等を目指し 1 働き方 2 休み方の改善を併せて「働き方改革宣言」として、宣言を行う企業に対して助成金を出しています。

### A 働き方改革宣言で 30万円

1. 長時間労働の削減 年次有給休暇の取得促進に向けた問題点抽出
2. 原因分析及び対策の方向の検討
3. 目標及び取組内容の設定
4. 社内通知

### B 制度整備（就業規則の整備）

1. 働き方の改善一つ以上 10万円
2. 休み方の改善一つ以上 10万円
3. 働き方休み方の両方の改善をいずれも一つ以上合計5個以上整備した場合に 10万円



合計最大 60万円が支給可能です

### (1) 働き方の改善の項目は

- ①フレックスタイム
- ②短時間正社員制度
- ③テレワーク制度
- ④在宅勤務制度
- ⑤勤務時間インターバル制度
- ⑥朝方の働き方
- ⑦週休3日制度

### (2) 休み方の改善

- ①業務繁閑に応じた休日の設定
  - ②年間有給休暇の計画的付与
  - ③記念日等年次有給休暇
  - ④時間単位の有給制度
  - ⑤連促休暇制度
  - ⑥リフレッシュ等休暇制度
  - ⑦育児子育て介護等目的休暇制度
  - ⑧ボランティア休暇制度
- から選んで会社で何をするか宣言することになります。

### 宣言後の助成金

宣言したのちに計画期間中に要件を満たした制度の利用があれば1制度10万円最大40万円がさらに支給されます

しかし何はともあれ 宣言できる権利を取得しなくてはなりません。それは東京都で1000社しか採用されません。5月10日 150社 6月10日 140社 7月10日 140社 8月10日 140社 9月10日 140社 10月10日 140社 11月10日 150社の枠で申請を受け付けます。1回ごとの抽選になります。とりあえずご希望がある方は協会の社労士に委託させていただきます。



# 4月より変更となる 傷病手当金・出産手当金の日額

私傷病により会社を休んだときや、出産により会社を休んだときには、健康保険から手当金が支給されることになっています。この手当金の額は、対象となる被保険者の標準報酬月額を元に計算されることになっていますが、この計算方法が平成28年4月より変更されます。そこで、今回はその計算方法を確認しておきましょう。



## 1. 傷病手当金・出産手当金の概要

傷病手当金は、私傷病によって働くことができないために会社を休み、給与が支払われないとき、出産手当金は、出産のため会社を休み、給与が支払われないときに、休業中の所得補償として支給されるものです。傷病手当金は、会社を休んだ日から連続して3日間（待期期間）の後、4日目以降の仕事に就くことができなかつた日について支給されます。また、出産手当金は、出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合98日）から出産の翌日以後56日目までの範囲内で、会社を休んだ日について支給されることになっています。なお、給与が支払われたときは手当金の額が調整されたり、支給されないこともあります。

## 2. 変更される標準報酬日額

現在、支払われる手当金の額は、1日につき標準報酬日額（標準報酬月額の30分の1に相当する額（10円未満四捨五入））の3分の2に相当する額（1円未満四捨五入）となっていますが、平成28年4月からは、手当金が支給される月以前の1年間の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2となります。

今回の改正により、手当金の金額の計算は複雑になります。休む人にとって、手当金は貴重な収入源になりますので、変更内容を理解し、対象となる人には事前に説明できるようにしましょう。

## 3. 入社後すぐに 手当金の対象となった場合

入社（資格取得後）後、1年未満で手当金の支給対象となった場合には、2. で挙げた1年間の平均で計算することができません。このような場合には、以下のいずれか少ない額の3分の2となります。

- ① 資格取得後から手当金が支給される月以前の月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額
- ② 手当金が支給される月の前年度の9月30日における全被保険者の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額

## 4. 変更日に手当金を受けている 場合の対応

今回の手当金の変更は、平成28年4月1日から適用になりますが、4月1日より前に手当金が支給されていた人については、4月1日から変更後の計算で決定された額が適用となります。3月までの額と異なる人が出てきますので、支給されている人には事前の説明が求められます。





# 今後重要性が増す高齢者の雇用管理における留意点

労働力人口の減少と昨今の人材不足により、女性や高齢者の労働力に期待する声が大きくなっています。どちらも、企業が求める働き方と労働者が希望する働き方を調整しておかなければ、無用のトラブルを抱えることとなります。そこで今回は、高齢者雇用にスポットを当て、法律が求める内容とその留意点を確認しておきましょう。



## 1. 高年齢者法の雇用確保措置

現在、定年年齢を定める場合には、60歳以上にする必要があり、65歳未満の定年年齢を定めている企業については、希望者全員を65歳まで雇用する措置を講じなければなりません。その具体的内容は、平成25年4月1日に施行された改正高年齢者雇用安定法（以下、「改正法」という）にあり、①定年制の廃止、②定年の引上げ（65歳以上）、③継続雇用制度の導入のいずれかの措置の導入が求められています（雇用確保措置）。厚生労働省の調査によると、雇用確保措置を実施している企業のうち、③の継続雇用制度の導入を採用している企業が81.7%を占めています。

この継続雇用制度の導入では、原則として希望者全員を65歳まで雇用することが求められています。改正法が施行される時点で、労使協定を締結していた企業については、継続雇用をしない基準に従い、継続雇用する労働者を限定することができます。

その対象者は特別支給の老齢厚生年金が支給される労働者であり、来年度（平成28年度）から、この特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢が62歳に上げられることから、基準を設けている企業は基準を適用できる者について再確認しておく必要があります。

## 2. 高齢者の無期転換の例外

継続雇用制度の導入にあわせて留意しておくべきことに、労働契約法の無期転換に関する規定があります。無期転換とは、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者の申込みにより無期契約に転換するというものであり、原則としては、定年後の継続雇用者も対象となっています。そのため、例えば60歳の定年年齢到達後に1年更新の継続雇用制度で65歳まで勤務した労働者について、さらに継続勤務をしてもらうと無期転換申込権が発生することになります。

この場合、都道府県労働局長の認定を受けることにより、定年年齢に達した後、引き続いて雇用される者に関しては、無期転換申込権が発生しないという取り扱いが設けられています。この認定については、高年齢者雇用推進者の選任や、勤務時間制度の弾力化といった高齢者に対する適切な雇用管理に関する計画を作成する必要があります。また、この特例の対象となるのは、あくまでも定年年齢に達した後に引き続いて雇用する者であり、定年年齢以降に新規雇用された者は対象になりません。

法律ではこのような規定がありますが、高齢者にそもそもどのような仕事をしてもらうのか、そのときの労働時間や賃金をはじめとした労働条件はどうするのかを整理しておく必要があります。お困りごとがありましたら、当事務所までご連絡ください。



本会の監事であります中小企業診断士の 保科氏より今後も、経営に関するテーマで寄稿いただけることになりました。今回はVOL.1としてお送りします。

## 経営マネジメント講座

### 1. 「PDCAサイクルを回そう Vol. 1 監事 中小企業診断士 保科昌史

企業を取り巻く様々な資源、資産及びリスクを管理し、企業経営を効率よく最適化するための手法についてわかり易くお伝えしていきます。

第1回目は、「PDCAサイクルを回す」についてご説明します。この手法については各社でも取り組んでおりますが、ポイントを押さえてより効果的に実践していきましょう！



1. **Plan** (計画) : 目的を達成するための計画を立てる
2. **Do** (実行) : 立てた計画を実行する
3. **Check** (評価) : 実行した結果を評価する
4. **Action** (改善) : 評価時に発見した問題点を改善する

⇒改善計画を立てる (1. Planへ戻る)

企業における経営課題を解決するために「PDCAサイクルを回す」ことはとても有効な手法です。有効活用するために必要ないくつかの重要ポイントを解説していきます。

#### 1. 「何に対して計画を立てるのか」

会議の場面で「売上を上げていくために計画を立てよう！」ということで、いきなり色々な計画を立て始めることがよくあります。しかしながら、「何に対して計画を立てるのか？」ということ掘り下げないまま、思い付きのアイデアを出すだけでは、有効な計画となる可能性は低くなります。

まずは、「課題を明確にする」ことに注力しましょう。

「売上を上げる」と言っても「顧客数を増やす」のか、「買上点数を増やす」のかによって計画は大きく異なります。更にもっと掘り下げると「新規客を増やす」のか「リピーターを増やす」のかによっても計画は異なります。有効な計画を立てるためには、「何に対して？」という課題を明確化することが大切です。

#### 2. 「具体的な計画を立てよう」

計画を立てる上で重要なポイントは、2つあります。

##### 1. 具体的な計画かどうか？

計画を立てる際に、この後の「計画を実行する」ためにも、「5W2H」を含んだ具体的な計画を立てましょう。

いつ : 実施期間 (5/1~1カ月間)

どこで : 東京都内の各店舗で

誰が : 本社営業部と各店長が連携

何を : 会員獲得キャンペーン

なぜ : 新規顧客獲得

どんな : 入会金無料にする

いくら : 総予算10万円

##### 2. 計画が実現できるかどうか？

具体的な計画が実現できるかどうか、社内の経営資源と照らし合わせて判断し、また、計画の「費用対効果」も十分に検討しましょう。

今回は、最初の計画を立てるプロセスを解説しましたが、「Plan (計画)」を立てる前の「課題明確化」プロセスもとても重要ですので、十分に検討しましょう。