

人事評価改善等 助成金の創設について

注目トピックス

01 | 人事評価改善等助成金の創設について

生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び労働離職率の低下を図る事業主に対して助成金を支給する制度が新たに創設されました。

特集

02 | 助成金増額要件となる生産性を

どのように上げるか

平成29年度の助成金の多くで「生産性要件」が追加されました。ただ研修や制度導入を実施しただけでなく、助成金にかかる取り組みの結果、生産性向上という実績につながることも受給額に影響します。

03 | 契約社員の期間満了手続きに

についての注意点

契約社員を期間満了で雇用終了とする時には、法的に注意しなければならない点があります。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 技術は戦略をくつがえす (インプレス)

もともと軍事の概念である戦略は、ビジネスの世界にも持ち込まれ、多くのビジネスパーソンや経営者を悩ませているものです。本書は、過去の戦争の流れを変えた戦いを取り上げ、技術と戦略の関係を考察し、今を生きる私たちに有益な教訓を与えてくれる一冊です。



社会保険労務士法人リプルより

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 生産性向上のチェックシート

人事評価改善等助成金の創設について

生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成金を支給する制度が新たに創設されました。

はじめに

過重労働問題、労働力人口の減少が声高に叫ばれている中、「生産性の向上」がこれからの労務管理で重要な位置付けとされています。この度、人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して支給される人事評価改善等助成金が新たに創設されました。以下、助成金内容について解説します。

対象となる人事評価制度

助成金の対象となるのは「正社員等に対する人事評価の仕組みを新たに作り、実施する行為」です。詳しくは、以下の(1)(2)を満たすことが必要です。

(1) すべての「正規労働者等」を適用対象とする制度であること

※「正規労働者等」とは、次の全てに該当する労働者

- ① 事業主の事業所における正規の労働者と位置づけられている者及び正規労働者と同等の人事評価制度及び賃金表の適用を受ける労働者であること
- ② 事業主に直接雇用される者であること
- ③ 雇用保険の被保険者(「短期雇用特例被保険者」「日雇労働被保険者」を除く)であること
- ④ 社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること

(2) 以下の1~8の全てを満たす人事評価制度であること

- ① 労働者の生産性の向上に資する人事評価制度および賃金制度として、労働組合又は労働者の過半数を代表する者と合意していること。
- ② 評価の対象と基準が明確であり(※)、労働者に開示していること。

※ 能力・技能・資格・行動・コンピテンシー(行動特性)・努力・姿勢・情意・成果・業績など、労働者個人のこと

て向上させることができることが可能な項目を対象とするものであり、年齢または勤続年数のみで評価が一義的に決定されるものでないことが必要です。

- ③ 評価が年1回以上行われるものであること。
- ④ 人事評価制度に基づく評定と、賃金(諸手当、賞与を含む)の額またはその変動の幅・割合との関係が明確であること。
- ⑤ 賃金表を定めているものであること。
- ⑥ 上記②および③を労働者に開示しているものであること。
- ⑦ 人事評価制度の実施日の前月とその1年後の同月を比較したときに、「毎月決まって支払われる賃金」の額が2%以上増加する見込みであること。 ※基本給および諸手当(時間外手当、休日手当を除く)
- ⑧ 人事評価制度の実施日の前月とその1年後の同月を比較し「毎月決まって支払われる賃金」の総額を2%以上増加させることについて、労働組合または労働者の過半数代表する者と合意していること。

営業職で例えると、年齢や勤続年数で判断せず、ある期間における「資格や能力」「行動量・商談数」「営業成績」を評価して、報酬を決めるような仕組みを作るイメージです。

計画と支給額

助成金対象となる制度を導入し、実施した場合に50万円が支給されます。さらに、厚生労働省が定める生産性要件・離職率低下要件、賃金のベースアップをクリアした場合(生産性6%以上向上した場合)、支給額が80万円に増額されます。

また、この助成金の受給を目指す場合、まずは人事評価制度導入にかかる計画届を、制度開始の1ヶ月以上前に提出する必要があります。

人事評価の仕組みを見直そうとしている場合、受給を検討できる助成金です。詳しい内容については当事務所にお尋ねください。

助成金増額要件となる生産性をどのように上げるか

平成29年度の助成金の多くで「生産性要件」が追加されました。助成金にかかる取り組みの結果、生産性向上という実績につながることを求められます。

はじめに

キャリアアップ助成金、人材開発助成金、または人事評価改善等助成金など、今年度の助成金の多くで「生産性要件」が追加されました。

助成金そのものは企業経営の「目的」でなく、あくまで「経営目標達成のための手段」であることから、助成金に関連した企業の人事労務の取り組みの結果、生産性向上という実績につながることを求められるようになりました。

以下、生産性の定義を紹介するとともに、生産性を上げるためにはどのような点がポイントになるかを解説します。

「生産性」の計算式

「生産性要件」における「生産性」は次の計算式によって計算します。

生産性＝

(営業利益 + 人件費 + 減価償却費 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課) ÷ 雇用保険被保険者数

つまり、営業利益に人件費・設備関係費用・家賃・税金を加えた数値を雇用保険人数で割った金額を、厚労省は生産性と定義しています。別の言い方をすると、以下を実施しても生産性向上とみなさないということです。

- ① 人件費を減らす
- ② 設備投資を減らす
- ③ 家賃を節約するなどの方法で営業利益を高める

生産性向上の基準

多くの助成金で求められている基準は、支給申請時の直近の会計年度の生産性が3年前と比べて「6%以上」向上することとされています。

生産性を高めるポイント

前述の条件において生産性を高めるには、粗利益率を高める、経費を削減するなどの方法の他に、次の方法があります。

1. 雇用保険被保険者を増やさずに、一人当たりの給与を高くする

人件費を高くすることは、今回の生産性算定の上ではプラスに働きます。人事評価改善等助成金などの活用により、評価の仕組みを導入しつつ賃金を上げることは効果的です。

2. 非正規社員と正規社員の賃金格差を少なくする

労働市場が企業にとって厳しくなっているため、非正規社員の募集賃金水準も高くなっています。この際、同一労働・同一賃金の賃金制度を作り、賃金の底上げを行うことで生産性も高めることができます。

3. ITシステムなど減価償却対象のものを導入する

販売管理システム、人事システム、顧客管理システムなどを新たに導入し、業務効率化を図ると同時に、減価償却費を生産性算定に加えることで生産性向上に繋げることが可能です。

過重労働を監視する世間の目も厳しくなっているため、この生産性向上の取り組み(=同じ労働時間でより多くの利益をあげられるような企業体質へ変革する取り組み)は労務管理上も重要な課題でしょう。

<参考：生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます>

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

契約社員の期間満了 手続きについての注意点

契約社員を期間満了で雇用終了とする時には、法律的に注意しなければならない点があります。

はじめに

採用した社員がきちんと想定どおり働いてくれるかは、実際に働いてもらわないとわかりません。そのため、能力や適性を見る目的、または労働力調整の目的で最初に「有期雇用の契約社員」として雇うことがあります。この契約社員がもし企業とマッチングしなかった場合、企業は契約更新をせず雇止めをすることも選択肢に考えますが、そこには注意すべき法律上の制限があります。以下、契約社員の「期間満了」についての注意点を紹介します。

1. 更新の有無と更新条件の明示

契約社員として雇い入れる時に、「その人の契約が更新とすることがあるか」「更新条件はどういう風に決まるか」をきちんと伝えなければなりません。(労働基準法 15 条) 通常、企業側としては「いい人・できる人だったら更新したい」「会社の経営状態がよければ更新するかもしれない」と思いますが、それらの更新の基準をきちんと明文化して雇用契約書などで伝えておきましょう。

<例>

契約更新の有無	①自動更新 ②更新の場合がある ③更新しない
判断基準	①契約期間満了時の業務量 ②勤務成績・態度 ③能力 ④会社の経営状況

2. 雇止めの予告

何度も契約更新している場合や、契約社員としての期間が一定の年数になっている場合、働いている側も契約更新を期待します。

期待していて急に雇止めになると労働者が困ることから、一定の基準を超えた契約社員に対しては、30 日以上前の「雇止めの予告」をするよう厚生労働省の基

準で定められています。雇止め予告が必要な条件は次の通りです。

- ① 契約が合計 3 回以上更新されている場合
- ② 契約期間が 1 年以下の労働契約が更新、または反復更新され、最初に労働契約を結んでから継続して合計 1 年を超える場合
- ③ 契約期間が 1 年を超える期間の労働契約を結んでいる場合

※あらかじめ更新しない旨明示されている場合を除く。

3. 雇止めの合理性

有期の契約を結んでいるからといって、雇止めの理由が何でもいっわけではありません。重要なポイントは「**就いている仕事が季節的・臨時的か、それとも恒常的か**」と、「**更新手続きが厳格にされていたか**」の二つです。雇止めで揉めないためにも、更新の条件（特に能力や適性、成果に関する基準）をできるだけ詳しく決めておいた方が良いでしょう。

4. 無期雇用への転換義務

期間の定めのある労働契約を結んでいた場合でも、会社で通算 5 年にわたり有期契約を更新していた場合で、労働者が「無期雇用に変えて欲しい」と申し出をした場合は、無期雇用へ転換しなければなりません。

契約期間が通算 5 年を超える場合に無期へ転換の申し出が可能ですので、例えば 3 年間の有期雇用契約を締結している場合は、初めの 3 年が満了し、2 度目の契約期間中に無期へ転換の申出が可能となりますので、注意が必要です。

契約社員を雇用している場合、上記の点に注意しながら労務管理をするようにしましょう。契約社員の契約書整備や処遇決定などに関するご相談は当事務所にお寄せください。

技術は戦略をくつがえす

藤田 元信 著

単行本：335 ページ

出版：インプレス

価格：1,680 円（税抜）

はじめに

著者が小学校 6 年生の頃の、ある日の夕食の話があとがきに書かれています。

祖父にこう尋ねました。

「どうして、日本は負けたの？」

祖父の答えは教科書に書かれていない、意外なものでした。

「我が軍は、士気と練度では決して劣らなかつた。しかし、技術で負けたのだ」

もともと軍事の概念である戦略は、ビジネスの世界にも持ち込まれ、多くのビジネスパーソンや経営者を悩ませているものです。

優れた「技術」とは何か

筆者が定義する優れた技術とは、「既存戦略の有効性を無力化する技術」のことです。

例えば、第二次世界大戦以前はゾウほどの重さの砲弾を数 10 キロ先まで打ち込める主砲と、百科事典より厚い装甲を持つ戦艦が海軍の要でした。75 年以上前にイギリスとイタリアが争ったタラント海戦ではイギリスが世界で初めて戦闘機を搭載した空母を活躍させました。

イタリアにはイギリスが持つ「空母建造」「航空機」「魚雷」すべての技術を凌駕していました。イギリスは空母を「航空機の輸送艦」から「兵器」として戦力化させました。つまり複数の技術を組み合わせシステム化して運用することで大きな成果を生むということに他なりません。

複数の案がある場合の検証方法

第二次世界大戦時、連合国側によるドイツ本土の爆撃計画でイギリスとアメリカで大きな意見の相違が生じるようになります。

目的は両国とも「ドイツを攻撃する」というものです。しかし、具体的な方法に関して双方は以下のようなプランを提示しています。

アメリカ：「爆撃は、昼間、精密射撃（点）で行うべき」

イギリス：「爆撃は、夜間、地域爆撃（面）で行うべき」

それぞれの爆撃機の技術要素から見て、双方の主張に妥当性がありました。主張は平行線を辿りましたが、カサブランカ会談で「両方とも実施する」と結論付けられ、結果としてどちらも多くの成果と新たな技術の芽となりました。

複数の案がある場合、技術的な長所を活かすために、あえて結論を絞り込まない方が良い場合もあると筆者は総括しています。

また、このような研究開発と検証を経て、爆撃機の運搬性能が旅客需要を満たすための旅客機の大規模化にも生かされています。こういった例としては「GPS」「パソコン」「携帯電話」「インターネット」のような私たちの生活必需品から、「ガントチャート」「PERT 技法」といったプロジェクト管理のツールに至るまで様々です。

技術と戦略の関係

技術を発展させる者、戦略を立案する者、どちらが高尚なのかを比較する意図はこの本にはありません。

新しい技術を踏まえた上で戦略は立てられ、その戦略を無力化させるために新たな技術を生むべきであり、今までの歴史を見てもその流れに変わりはないというメッセージが込められています。

困難に対してマネジメント層と技術者が一体となって解決することが大切であると再認識できる、経営者におすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人リップル	
代表	特定社会保険労務士 神田 眞弓
所在地	〒274-0063 千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202号
営業時間	平日 9:00-18:00
電話	047-496-0600
FAX	047-496-0601
メール	info@sr-ripple.com

代表よりあいさつ

7月に入り、平成29年も半分が終わりました。まもなく梅雨も明けると思われますが、今年は酷暑だとの予報です。暑さも寒さもどちらも苦手なので、どのように乗り切ろうかと、今から頭を悩ませています。

労働法関連の様々な法改正の予定も、成立が遅れていますが、「働き方改革」を打ち上げた政府としては、何らかの法制度を急ぐことは間違いありません。当事務所は6月7月が年間の中でも、繁忙期にあたりますが、繁忙期を乗り切るための備えとして、やはり基本となるのは、平素より、日常の業務を持ち越さず、コツコツと進めておく、ということにつきます。仕事は事前の段取りがとても大切です。我々の業務は範囲も広く、滅多に対応しないようなケースに遭遇することもあります。そのような時は、謙虚な気持ちで、役所に教を乞い、また、経験豊かな諸先輩方に教わることも多いものです。反対に開業まもない方々からの質問や問い合わせには、できる限り誠意をもって対応することを心掛けています。繁忙期が終われば、少しはゆっくりしたいというのが本音ですが、閑散期にしかできないこともあり、また来たる繁忙期に備える。1年はその繰り返しですが、しかし、メリハリをつけるということも大事にしたいので、今年の夏はプライベートでも楽しい企画を検討中です。 平成29年7月1日 特定社会保険労務士 神田 眞弓

