

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 87 September' 17

Contents

- 【お知らせ】平成29年度 地域別最低賃金の改定について
- 【アベノミクスと雇用改革⑦】働き方改革実行計画「柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてⅡ
 - 【人事課題の考察】そもそも評価制度の本当の目的・狙いとは？

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【お知らせ】平成29年度 地域別最低賃金の改定について

先日、厚生労働省より平成29年度の地域別最低賃金改定についての答申が発表されました。北海道や岐阜、広島など6道県が新たに800円台に引き上がり、時給800円以上の自治体が15都道府県に上りました。最も高いのは東京の958円で、神奈川(956円)や大阪(909円)が続いています。最も低いのは佐賀や沖縄など8県の737円となりました。

■最低賃金制度とは

働く全ての人に賃金の最低額を保障する制度です。最低賃金法に基づき国が最低額を定めるものであり、その最低賃金額以上の額を労働者に支払わなければなりません。

■適用される対象者

正社員、契約社員、アルバイト、パート、嘱託などの雇用形態にかかわらず、全ての労働者に適用されます。なお、派遣労働者には派遣元ではなく派遣先の最低賃金が適用されます。

■労働者への周知

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者の範囲及びこれらの労働者に係る最低賃金額、算入しない賃金並びに効力発生年月日を常時作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により周知する必要があります。

■今回の改訂にあたって

事業場における労働者の賃金を確認し、最低賃金を下回る場合は労働者に支払う賃金を見直す必要があります。仮に最低賃金未満の賃金しか支払わなかった場合、最低賃金額との差額を支払わなくてはならないため、注意が必要です。

平成29年度地域別最低賃金時間額

都道府県	最低賃金時間額 (円)	引上げ額 (円)	発行予定年月日
北海道	810	24	平成29年10月1日
宮城	772	24	平成29年10月1日
埼玉	871	26	平成29年10月1日
千葉	868	26	平成29年10月1日
東京	958	26	平成29年10月1日
神奈川	956	26	平成29年10月1日
愛知	871	26	平成29年10月1日
京都	856	25	平成29年10月1日
大阪	909	26	平成29年9月30日
兵庫	844	25	平成29年10月1日
広島	818	25	平成29年10月1日
福岡	789	24	平成29年10月1日
沖縄	737	23	平成29年10月1日

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【アベノミクスと雇用改革⑧】働き方改革実行計画「柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてⅡ

今回は、アベノミクスと雇用改革の第8回目として、2017年3月28日に働き方改革実現会議にて決定された「働き方改革実行計画」の「柔軟な働き方がしやすい環境整備」の中の「副業・兼業の推進」について見ていきたいと思います。

政府は今後の対応の方向性として、諸外国では副業・兼業を通じた起業が開業率の向上にも寄与しており、新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備としても有効であり、優秀な人材が持つ技能を他社でも活用することが新事業の創出などにつながり、人材を分け合うことで人材確保にも寄与するとしております。一方、社員にとっても、他社で働くことによって自社にはないスキルを獲得し、キャリアアップにつなげ、副業をきっかけに起業する人も増えて、なおかつ収入も増えることも考えられます。

会社と社員双方にメリットがあり、ひいては経済成長にも寄与するといえるものであり、ガイドラインの策定やモデル就業規則の改定など副業・兼業の普及を図るとともに、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出に関する好事例の横展開を図ることとしており、その際、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の在り方等についても整理するとしています。

「働き方改革」における「副業・兼業」の課題とは

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ないのが現状です。その理由として右図の企業が感じるデメリットが挙げられます。

本来は、労働契約によって定められた就業時間のみ労務の提供義務を負うのが原則ですが、実際は「就業規則」で副業を禁止している企業が多く存在します。

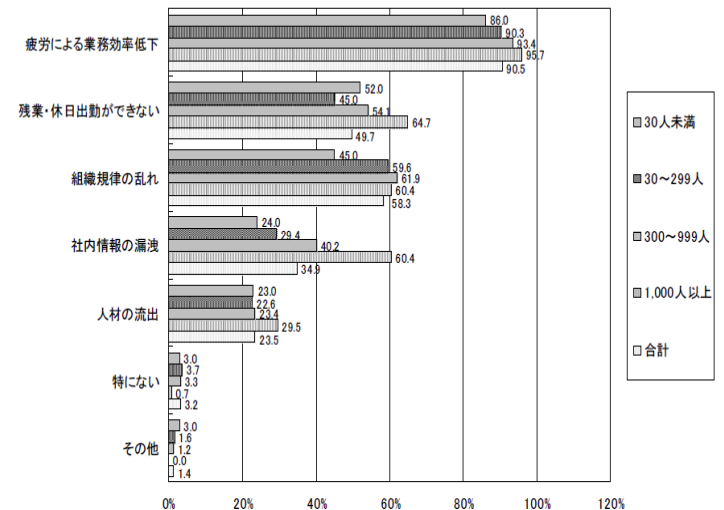
また、政府の働き方改革を推進する目的の中にあつた長時間労働への是正を考えると、副業によって労働時間が増加してしまいます。労働者の管理という面において、労働者が複数の企業で就業するのは健康管理上の問題、労働時間数の管理、残業手当の管理(※1)、過労などによる労災事故が発生したときの責任の所在、社会保険の問題など課題が山積みとなっています。

※1. 労働時間数の管理、残業手当の管理について

複数の企業で就業する場合、その労働時間数は通算して考えなければなりません。労働基準法の第38条において、「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。」と規定されています。ここで言う「事業場を異にする」というのは、事業主を異にする場合を含みます。そのため、事業主が誰であるかに関係なく、1週間に40時間、1日に8時間を超えて就業した場合には割増賃金の支払い義務が生じます。

これらの懸案事項を検討した結果、合理的な理由なく副業・兼業を制限できないこととし、複数の企業で仕事をする場合の雇用保険や社会保険料、残業代等をどうするかという点についてもガイドラインが作られることになると考えられます。

第13図 正社員規模別に見た正社員の副業のデメリット(2004年、多重回答、N=1108)



『労働政策研究報告書 No. 41 雇用者の副業に関する調査研究』(2005年労働政策研究・研修機構)

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【人事課題の考察】 そもそも評価制度の本当の目的・狙いとは？

今年も早いもので、9月を迎えました。4月からの人事年度がちょうど半分(上半期)に差し掛かろうとしています。上半期面談、または中間面談の準備に入る企業も多いのではないかと思います。そこで今回は、評価制度について、そもそもなぜ、評価をするのか、その制度の目的・狙いについてその本質を論じてみたいと思います。

そもそも評価制度の目的は、社員に対して、会社が向かう方向性を示し、それを理解・浸透させ、それを受けた社員が成長しながら最大限の成果を上げることで、会社を成長させることにあります。まさに、「**社員の成長=会社の成長**」の関係・構図を如何に作れるかが問われます。その仕組みとするためのポイントとしては、次の3点が挙げられます。

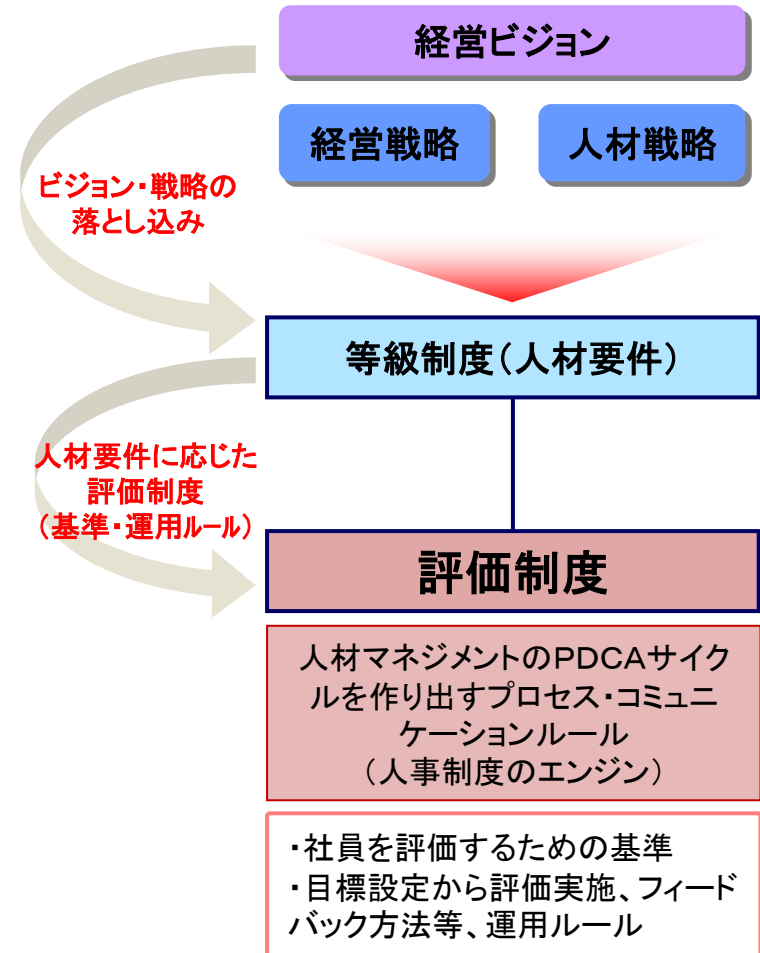
- ①会社が社員に「何を求め、何を基準にして評価するか」を明確化すること。
- ②明示された基準に基づいて公正に評価すること。
- ③評価結果をフィードバックし、そこで得られた「成長のテーマ(課題)」を共有すること。

まず、①については、右図にあるように会社の等級制度の人材要件、つまり会社が社員に期待する役割等の内容に対して、何をどう評価すればよいか、社員皆さんが評価しやすいように基準化し、それを明確化することが求められます。

そして次に②ですが、明確に明示された基準を公正に評価するためには、基準の適正性だけでなく、上司が部下を適正に評価できるための評価スキルも併せて問われます。ここで言う評価スキルとは、評価の狙いの理解・深耕と評価に基づく上司と部下のコミュニケーション(評価情報の収集・フィードバックなど)スキルを言います。もしそのスキルが不足していれば評価説明会や研修を適宜実施し、公正な評価の実現が担保できるようにすることが求められます。

最後の③は、②とも少し重複しますが、評価における上司・部下のコミュニケーションを通じて、次の成長ステージを展望し、成長テーマ(課題)をお互い共有することです。極端な話、③がもっとも重要と言えます。それが全社的に各現場拠点でマネジメントサイクルが創出できるようになると評価制度が人事制度のエンジンとして機能し、については、社員の成長=会社の成長の構図が作れるようになります。評価は、昇給や賞与の査定・手続きのためとついつい思われがちですがそれだけではありません。査定・手続きのためだけなら、上司や経営者が感覚的に決めてしまえば、手間も時間もかけなくて済みます。評価制度という以上、それ以上に重要な目的が、前述のとおり実はあるのです。

【評価制度スキームイメージ】



本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシング サービス Webサイト :

<http://www.epcsoutsourcing.com/>