

発行所 社会保険労務士法人 T&M

〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5

TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877

http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp

発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容

就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

1 無期転換ルール開始から5年
対策はできていますか？ 高齢者の認定は？

2 **特集** 3つのステップでピンチをチャンスに！
中小企業の人手不足対応

4 TOPICS

- 従業員が iDeCo に加入する場合、
事業主による手続きが必要です
- 残業は事後報告？ 残業時間は上司が確認する？
- 約4割の事業所がパート法改正で改善を実施
- 会社支給のIT端末、モニタリング実施率は？

6 すっきりわかる。健康保険
標準報酬月額が上がってから
傷病手当金を請求した方が得？

7 人事労務の法律ミニ教室
週3日勤務、1年契約のパートタイマー。
育児休業は与えなくていい？

8 活かしていますか？ 就業規則
賃金規程は諸手当の支給基準を明確に

8 労務ひとこと
キッズウィーク開始。
企業は何をすべき？



無期転換ルール開始から5年 対策はできていますか？ 高齢者の認定は？

平成25年4月に施行された改正労働契約法の影響が本格的に出始める「平成30年4月」が目前に迫っています。

無期転換ルールへの対策は？

改正労働契約法では「無期転換ルール」が新たに導入されました。これは、

- ・同一の利用者（法人単位）との間で契約した有期労働契約が
- ・繰り返し更新されて（1回以上）
- ・通算5年を超えることとなったとき
- ・労働者の申し込みによって

無期労働契約に転換されるという制度です。

「通算5年を超えることとなったとき」ですから、改正されたところは「ま

だあと5年ある」とゆったり構えていられましたが、いよいよその5年が経とうとしています。

無期転換ルールへの対策はできていますか？ 有期契約のパートタイマーや契約社員が無期転換された後の労働条件、無期転換後に適用される就業規則などは決まっていますか？

高齢者の認定は受けましたか？

平成30年4月を迎える前に、もう1つやっておくべきことがあります。定年後の継続雇用者について、無期転換ルールの対象外とするよう手続きをしておくことです。

正社員など無期契約であった人を、定年後も嘱託社員などとして有期契約

を更新しながら引き続き雇用している会社は多いと思います。こうした人たちについては、事前に都道府県労働局長による計画の認定を受けることで、無期転換ルールの対象外とすることができるのです。

もちろん、継続雇用の高齢者も無期契約に転換するというのであれば、認定を受ける必要はありません。しかし、無期転換ルールの対象外にするのであれば、無期転換の申し込みがおこなわれる前に認定を受けておく必要があります。直前は、混雑により認定が出るまで時間がかかることも予想されます。早めに手続きをしておきましょう。



特集 3つのステップでピンチをチャンスに!

中小企業の人手不足対応



仕事があるのに人手不足により受注できない、人手不足による倒産が増加するなど、近年の人手不足は企業活動に深刻な影響を及ぼしています。特に中小企業の場合、大企業とくらべると賃金格差、知名度など採用面で大きなハンデがあるため、この状況を乗り越える工夫が求められています。

ここでは、中小企業庁が昨年3月に公表した「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」をご紹介します。これは、好事例を分析して抽出された「人手不足対応の考え方のフレーム（3つのステップ）」を整理したものです。

冒頭で、採用面で大企業とくらべてハンデがあると書きましたが、ガイドラインでは、中小企業ならではの有利な点もあると指摘しています。

中小企業において、採用活動を担当するのは経営者自身であることが多いため、採用・育成・定着は経営者の経営方針やリーダーシップに大きく影響されると言えます。経営者次第で、働き方改革や職場環境の整備が進む可能性もあるのです。

大企業並みの賃金にするのは簡単なことではありませんが、働き方や職場環境の改善は、企業規模にかかわらず成果をあげることができます。

深刻な人手不足というピンチを、会社を変革し成長させるためのチャンスととらえて取り組むことが重要なのです。

ガイドラインでは、中小企業における人手不足への対応は、3つのステップが重要だとしています。事例を交えながら順に紹介していきましょう。

STEP 1

経営課題や業務を見つめ直す

1-① 経営課題を見つめ直す

あなたの会社では、なぜ人材が不足しているのでしょうか。

退職などにより欠員が補充できない

という状態で不足しているのであれば、ビジネスを現在の規模で続けるべきかどうかを改めて考えてみることも必要です。これが経営課題を見つめ直すということです。

需要拡大による人材不足であれば、質を問わず多くの働き手を確保しなければならいかもしれません。安定した対応を維持したいのであれば現在の人員の生産性を上げる、新たな需要の獲得が必要であればそれにあった人材の確保やイノベーションを生み出す多様性の創出などが重要となります。

取組事例

女性の顧客を獲得するために

リフォームの決定権は女性ということに着眼し女性をターゲットとしたサービスの強化が課題となり女性採用を拡大。しかしながら早期離職が多数。組織の縦割りが原因と特定。

時間制約を考慮した柔軟な部署替えや、社内報により育児経験を共有する仕組みを導入し、女性の離職が大幅に減少。リフォーム事業を拡大。(建設業)

海外進出に向けて留学生を採用

グローバル中小企業を目指すことを経営課題に掲げた。海外現地のニーズや情報の把握が課題。そのため、外国人留学生を採用することにした。

採用時のミスマッチを防ぐため、活躍事例を伝える等業務内容やキャリアイメージの理解に努めた。外国人材

に海外現地での業務を担ってもらい、顧客のニーズを的確に把握することが可能となった。(製造業)

1-②

人手が不足している業務を見つめ直す

人手が不足している業務は固定観念がつきものです。たとえば、重労働だから女性には向かない、フルタイムで働くことが前提、といったことです。

重労働だけ切り分けたり、業務を細分化することによって高齢者層や時間に制約のある女性でも働けるようになり、人材を確保できた例もあります。

取組事例

男女の職域を分けていたが…

人材確保に苦戦し離職も多数。男性社員はビル清掃、女性パートタイマーはハウスクリーニングと職域が分かれていたが、男性は残業過多、女性は働きたくても仕事がないと業務量がアンバランス。

従業員にヒアリングした結果、業務上、男性でないと無理という要因は少ないことに気づき、女性にも大型清掃機械の操作指導をおこない、男女ともビルメンテナンスができるように育成。保育費用の半額補助や社内に保育スペースを設置。男性、女性等がチームで対応。女性目線により仕上がりがよくなり、受注量が拡大。人材確保・定着が進展。(ビルメンテナンス業)

STEP2**業務に対する生産性や求人像を見つめ直す****2-①****業務に対する生産性を見つめ直す**

生産性向上には、業務の段取り変更や絞り込みをおこなうソフト的なアプローチ（業務委託含む）と、ITやロボット等の設備を投入して、職場のインフラを変えるハード的なアプローチとがあります。

アプローチを考える際には、業務のどこにムリ（設備や人への過負担）、ムダ（非効率・過剰な要素）、ムラ（仕事量・負荷のバラツキ）があるのかを考え、それを削減できないか考えることも有効です。

取組事例**長時間の移動で社員が疲弊…**

現場で施工と本社で打合せをおこなうため、長時間移動時間により従業員が疲労。これを人員増強ではなく、ITの導入により克服。工事進捗管理や資材管理、仕様書作成等の自社システムを導入し、テレワーク出来る仕組みを導入。

あわせて情報漏洩を防ぐため携帯端末を支給し通信費を負担。テレワークにより、移動時間が削減され、生産性は2倍に向上。残業時間も9割削減に成功。受注増にも結びついている。（建設施工業）

2-②**業務に対する求人像を見つめ直す**

従前の慣行が求人像に固定観念をもたらしていることがあります。例えば、この業務は経験者であることが必要、この業務はフルタイムの男性であることが必要、この業務は日本人がやるものといったことです。

固定観念を取り払って求人像の幅を

広げ、入社後に人材育成するのが有効な場合もあります。他方、求人像をあえて絞って明確化した方がいいケースもあります。

取組事例**大卒理系の採用に苦戦していたが…**

大卒理系男性の採用に苦戦。文系でも技術を習得できるよう新人教育のやり方を見直し、マニュアルや独自の教育資料を整備。整備にあたっては、文系を活用し、未経験者でも分かりやすい資料の作成を実施し、タブレット端末でいつでも学習できる環境を整備。

文系女性の採用とともに理系男性の採用も増加。機械オペレーターについては女性パートから多数の応募。（精密機械製造業）

STEP3**働き手の目線で、人材募集や職場環境を見つめ直す****3-①****働き手の目線に立って、人材募集や自社PRを見つめ直す**

例えば、自社の製品のシェアが業界トップだとしても、働き手にとってはそうした情報よりも社風や従業員のライフスタイルに関心があるものです。働き手にとっての自社の魅力について認識し、その魅力を伝える方が効果的なのです。

それは必ずしも良い情報でなければならぬということではありません。自社が普通であることや欠点を隠さずに発信していくことで、かえって働き手から共感が得られやすいこともあります。働き手としてのターゲットが明確で、ターゲットに対するメッセージがリアルで明確であることが重要なのです。

**取組事例****外国人留学生を採用するために**

外国人観光客が増加し顧客対応が課題に。フロントスタッフに外国人人材を募集。

民間広告媒体および近辺の日本語学校に直接募集を実施。外国人留学生の授業時間に対応した勤務態勢により多数の留学生を確保。接客レベルが向上し、海外のホテル予約サイトのクチコミ内容が改善し集客増。（ホテル業）

3-②**働き手の目線に立って、職場環境を見つめ直す**

働き手は様々な制約を抱えており、職場環境に対して様々な志向をもっています。こうした点に配慮して、職場環境の整備をおこなった中小企業は比較的、人材の確保（定着含む）に成功している傾向があるようです。

取組事例**立ち上げ期の優秀な人材確保に成功**

業務立ち上げ期の優秀な人材の確保が課題。フルタイムでは経営者も働き手も給与や時間の制約が大きく、週4日だけの兼業制度を認めた。

オンラインツールで出社が短くても活発にコミュニケーションができるように工夫。時間ではなく成果で評価する人事評価制度を導入。従来の募集では確保できない優秀な人材確保に成功。（人材紹介業）

工場の稼働時間を延ばすために

季節商品の需要拡大にともない工場の稼働時間を延ばすことで増産対応を図りたかった。

朝に強いという高齢者の特性に着目。高齢者が注目しやすい新聞チラシで高齢者に的を絞った求人チラシを折り込んだところ多数の応募。あわせて、午前5時から9時半の朝型短時間勤務制度を導入。

高齢者は遅刻・欠勤もなく、増産に対応できた。また、社員が互いに感謝を伝え合うことを奨励し、早朝から働く高齢者は「達人」と呼ばれ、若い社員の規範になっている。（食品製造業）

TOPICS

イデコ
**従業員が iDeCo に加入する場合、
事業主による手続きが必要です**

確定拠出年金法が改正され、平成29年より個人型確定拠出年金（以下 iDeCo）に加入できる人の範囲が拡大されています。

iDeCo は私的年金の1つで、自分で掛金を積み立て、自分で選んだ金融商品で運用し、原則60歳以降に年金または一時金で受け取るものです。

加入手続きも自分でおこないますが、会社員や公務員などが加入する場合は、事業主側も右表の事務手続きが必要となります。

事業主の手続きはなぜ必要？

多くの人が加入できるようになった iDeCo ですが、勤務先の年金制度によっては加入できない場合があります。

すでに勤務先が企業型確定拠出年金

を実施している場合*は、規約において、iDeCo に同時加入できる旨が

規定されていなければなりません。また、毎月の積立額には上限が設けられており、その額は加入者の勤務先に企業年金制度があるかないか、ある場合はどのような制度なのかによって決まります。

つまり、適切な額での積立であるかを確認するために、申込者の加入資格の有無や、他の企業年金などへの加入状況について、会社の証明が必要となるのです。

*マッチング拠出（会社が負担する掛金に追加して、加入者自身も一定の範囲で掛金を上乗せできる制度）をおこなっている企業の従業員は、iDeCo に加入できません。

記入する書類は1種類

従業員が iDeCo に加入を申し込むと、金融機関から送られてくる書類の

中に「事業所登録申請書 兼 第2号加入者に係る事業主の証明書」が含まれています。この用紙を会社が記入することで、表の①、②が完了します。

加入後は、毎年6月ごろ会社宛に「現況届」が郵送されるので、加入者の状況を記載し返送します（表の③）。

**従業員が iDeCo に加入する場合に
事業主がおこなう主な事務**

- ①国民年金基金連合会への事業所登録（社内で初めて従業員が加入する時）
- ※掛金の納付方法について、事業主払込と個人払込の従業員がいる場合は、それぞれ事業所登録が必要です。
- ②事業主証明書に必要事項を記入（加入時）
- ③現況届の記載・返送（毎年6月ごろ）
- ④事業主払込の場合は掛金の納付事務（毎月）
- ⑤個人払込の場合は年末調整手続き
- ※「小規模企業共済等掛金払込証明書」が加入者あてに送付されます。

**国民年金基金連合会コールセンター
0570-003-105**

**残業は事後報告？
残業時間は上司が確認する？**

労務行政研究所が平成29年5～7月に実施した労働時間総合調査において、時間外労働の算出・確認方法を調査しました。対象は上場企業など回答のあった238社です。

申告をもとに管理者が確認が最多

時間外労働は、本来は会社が事前に命じることでおこなわれるのが望ましいものですが、労働者の裁量に任せて事後に確認・算出する場合や、事前に労働者から申請書を提出させて上司の承認を得ておこなう場合など、いくつかの方法が考えられます。

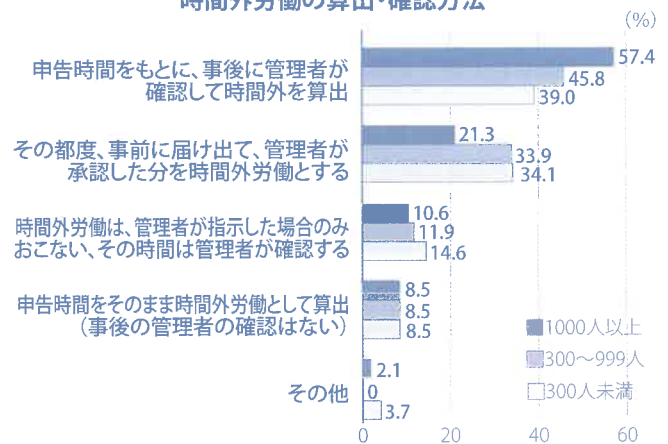
調査結果では「申告時間をもとに、

事後に管理者が確認して時間外を算出」が最も多く、「その都度、事前に届け出て、管理者が承認した分を時間外労働とする」が続いています。事後の確認はせず「申告時間をそのまま時間外労働として算出」している企業は8.5%にとどまりました。

企業規模ごとにちがいも

企業規模別にみると、事後の確認によって時間外労働を算出する割合は規

時間外労働の算出・確認方法



模が大きいほど高くなっています。一方、事前届出制によって時間外労働を確認・算出する方法は、規模が小さくなるほど割合が高くなっています。

※実際に仕事をした時間分を承認しないという取り扱いは違法です。

TOPICS

約4割の事業所がパート法改正で改善を実施

厚生労働省は平成29年9月、「パートタイム労働者総合実態調査（平成28年）」の結果を公表しました。この調査は、5人以上の労働者を雇用する約17,000事業所とそこで働くパートタイマー約17,000人に実施したものです。

パート雇用は約7割

調査結果では、パートタイマーを雇用している事業所の割合は68.8%、正社員とパートタイマーの両方を雇用している事業所は64.0%、正社員のみ雇用している事業所は20.5%となっています。

パートタイマーの働いている理由は、「生きがい・社会参加のため」が

31.2%と最も多く、次いで「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」が29.9%となっています。

法改正への対応は？

平成27年4月1日から、表のよう

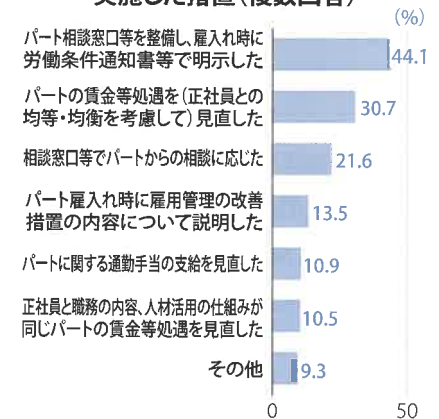
主な改正内容

- ①パートタイマーと正社員で待遇を相違させる場合は、職務の内容などから不合理と認められるものであってはならない（新設）。
- ②一定のパートタイマーは正社員との差別が禁止されているが、「無期労働契約であること」という要件が削除され対象拡大。
- ③パートタイマーを雇い入れたとき、法律の定める「差別的取り扱いの禁止」など会社がおこなう一定の内容を説明する義務（新設）。
- ④パートタイマーからの相談に対応するための体制整備の義務（新設）。

にパートタイム労働法が改正され、会社に新たな義務が課されています。

改正を機に実施した改善措置がある事業所の割合は39.4%、実施した措置の内容は「パート相談窓口等を整備し、雇入れ時に労働条件通知書等で明示した」が44.1%と最も高く、次いで「パートの賃金等処遇を（正社員との均等・均衡を考慮して）見直した」が30.7%となっています。

実施した措置（複数回答）



会社支給のIT端末、モニタリング実施率は？

パソコン、携帯電話、スマートフォン、タブレットなどIT端末の業務上使用の実態について、労務行政研究所が本社勤務の人事労務・総務担当者を対象に平成29年6月、WEBアンケートを実施しました。

私的利用の制限は？

業務で使用しているIT端末は「会社支給」が「個人所有」を大きく上回り、主流となっています。しかし、パソコンは92.5%が会社支給であるのに対し、スマートフォンは72.2%と、3割弱の企業において個人所有のものを業務に使用していました。

会社支給の端末の私的利用について

は、WEBサイト閲覧51.2%、電子メール58.8%、SNSで68.7%の企業が私的利用を認めていませんでした。

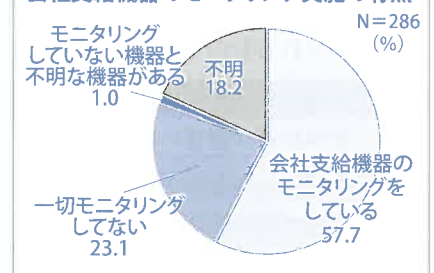
私的利用を認めている企業でも、過半数が「一定のルールや禁止事項がある」と答えています。たとえば、公序良俗に反したサイトの閲覧を禁止したり、発信の内容に節度を求めるといったものです。

過半数でモニタリング

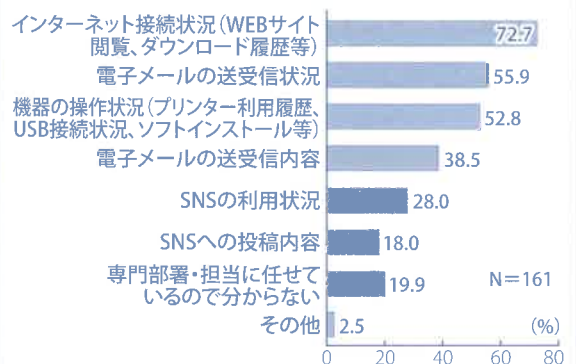
私的利用や問題利用の防止策として機器の使用状況のモニタリングを実施している企業は57.7%と過半数に達しています。4年前の調査では44.9%であったことを考えると、モニタリングを実施する企業は確実に

に増えていると言えます。モニタリングの対象は下のグラフのとおりです。

会社支給機器のモニタリング実施の有無



モニタリングの対象（複数回答）





標準報酬月額が上がってから 傷病手当金を請求した方が得？

Q 入社して6ヵ月目の社員がメンタル不調で休職することになり、傷病手当金を請求することになりそうです。

試用期間が終了し、来月から標準報酬月額も上がる予定なので、引き上げられた後に休職を開始した方が得ですよ？

A 傷病手当金の支給額は基本的に本人の標準報酬月額をもとに計算されます。ただし平成28年4月から、原則として支給開始以前1年間の標準報酬月額の平均額で計算されることになったため、支給の直前に標準報酬月額が引き上がったとしても支給額は大きく変わりません。

傷病手当金とは

傷病手当金は、(業務上ではない)ケガや病気のために働けなくなったときに支給されるもので、被保険者の生活保障を目的とした健康保険の制度です。①被保険者が療養のために働けず ②給与を受けられないとき ③休業が3日連続した後、4日目から支給対象となります。

支給開始から1年6ヵ月の範囲で、要件を満たすときに支給されます。

直近1年の平均で支給額を計算

傷病手当金の支給額は、おおまかに言うと給与の3分の2程度の金額です。給与といっても健康保険の場合は標準報酬月額をもとに計算しますから、「本人の標準報酬月額 ÷ 30日 × 2/3」が1日あたりの支給額というこ

傷病手当金の支給額（1日あたりの額）

改正前

$$\text{〔休んだ日の標準報酬月額〕} \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3}$$

現在

$$\text{〔支給開始日以前12ヵ月の各月の標準報酬月額の平均額〕} \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3}$$

支給開始日以前の期間が12ヵ月に満たない場合

- ①支給開始日以前の継続した各月の標準報酬月額の平均額
②加入している健康保険の全被保険者の同月の平均標準報酬月額 } のいずれか
※協会けんぽの場合は28万円 } 少ない方の額

とになります。

この標準報酬月額は、以前は休業した日時点を額を使用して計算していました。しかし、休業が見込まれたところで不正に届出て標準報酬月額を引き上げる事件などがあったため、支給開始以前12ヵ月間の平均額で計算するよう改正されています(図参照)。

そのため、ご質問のように標準報酬月額が上がるタイミングを待って傷病手当金を受給したとしても、平均額で計算すればそれほど大きな違いは出ないと思われます。

転職前後を通算できる？

原則は12ヵ月の平均額ですが、現在の会社での被保険者期間が12ヵ月に満たない場合は、あるだけの期間の平均額で計算します(上限あり)。

ただし、転職して間もないためには12ヵ月に満たないという人については、転職前の標準報酬月額も通算して計算できることがあります。通算できるのは、現在の会社と転職前の会社で「協会けんぽ」など同じ保険者の健康保険に加入していて、前後の空白期間

が原則1ヵ月以内の場合に限られます。

支給中に金額が変わることは？

支給期間中に標準報酬月額の変更があった場合はどうなるのでしょうか？この点も改正により変わっています。以前は支給を開始した後も標準報酬月額の変更があれば支給額が変わりましたが、改正後は支給額は変わらないことになりました。

ただし、傷病手当金を支給中に別の傷病によって新しく受給資格が発生した場合は、それぞれの傷病による支給開始日で支給額を計算し、いずれか多い方の額で支給されます。

給与が出るときは調整

休業中に給与の一部が支給されたり、老齢年金、労災保険の休業補償給付などの支給があれば、保障が重複することになるため、傷病手当金の支給額が調整(減額・支給停止)されることがあります。

※健保組合の場合、取り扱いが異なることがあります。



週3日勤務、1年契約のパートタイマー。育児休業は与えなくていい？

Q 週3日勤務、1年契約のパートタイマーが育児休業を取りたいと言ってきましたが、当社では非正規労働者向けの育児休業制度はありません。

次の契約更新はせずに終了とし、育児が落ち着いてまた働きたくなったら優先的に採用するという事で問題ないですよね？

A 会社に制度がなくても、法律の要件を満たす場合は育児休業を与えなければなりません。1年契約など有期契約労働者の育児休業取得要件は、法改正によって大幅に緩和されたため、多くの人が育児休業を取得できるようになっています。法定の要件をよく確認して、違法な取り扱いをおこなわないよう注意しましょう。

取得要件を大幅緩和

育児休業は、原則1歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合に、休業させなければならない制度です。男性、女性、パートタイマーに関係なく、法律の要件を満たせば休業させなければなりません。これは法律で定められた労働者の権利であり、会社に制度があるかどうかは関係ありません。

6ヵ月や1年契約など有期契約の労働者についても、育児のために働けないなら期間満了で雇用を終了というわけにはいきません。「有期契約労働者の育児休業取得要件」を満たす場合は育児休業を与えなければならないのです。しかも、この要件は平成29年1月より法改正によって大幅に緩和され

ています(図参照)。

申出時点で次の契約更新をどうするか決まっていなくても、図の2つの要件を満たしているのであれば育児休業を認めなければなりません。

今まで有期雇用については、育児休業を取得できる人が少数派でしたが、改正後は取得できない人が少数派になっています。「基本的に取得できる。ただし、勤続1年未満の人や、更新の上限があって1歳半までに雇用が終了することが明らかな人は取得できない」という風に覚えておきましょう。

なお、要件を満たしたかどうかは休業開始時点ではなく「申出時点」で判断します。申出時点で勤続1年以上なくても、その後1年以上になればその時点で育児休業の申出ができますようになります。

週3日勤務でも？

ご質問のパートタイマーは週3日勤

務ということですが、所定労働日数が少なくとも、そのことで育児休業の申出を拒否することはできません。

ただし法律では、労使協定を締結して一定の労働者を育児休業の対象から除外することを認めています。

たとえば「週の所定労働日数が2日以下の者」は、あらかじめ労使協定で定めていたのであれば育児休業の対象外とすることができます。

最新法に対応していますか？

就業規則が最新の法律に対応しておらず、「当社の就業規則に照らしてパートタイマーには育休を与えない」という取り扱いをしてしまう例がありますが、これは違法です。また、現場の管理職レベルで「パートタイマーや契約社員は取得できない」と育児休業の申出を拒否してしまうこともあるので、注意が必要です。

有期契約労働者の育児休業取得要件

改正前

- ① 申出時点で勤続1年以上であること
- ② 子が1歳^{*}になった後も雇用継続の見込みがあること
- ③ 子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかでないこと

「雇用継続の見込みがある」という表現がわかりにくかったため廃止

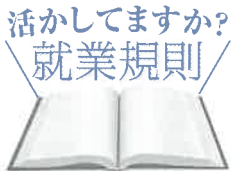
現在

- ① 申出時点で勤続1年以上であること
- ② 子が1歳6ヵ月になるまでの間に雇用契約が終了することが明らかでないこと

いつまで契約が更新されるかわからない場合でも要件を満たします。

ただし、「更新は〇回まで」と上限があるなど1歳6ヵ月になるまでに確実に雇用が終了することが分かっている場合は要件を満たしません。

*子が1歳になるのは、民法の定めにより誕生日の前日です。



賃金規程は 諸手当の支給基準を明確に

賃金の規定はトラブルになりがちです。たとえば、諸手当など賃金の内容は就業規則のなかでも変更の多い部分ですが、規定を書き変えるのをおろそかにする会社が多いようです。

誰に、いくら支払うかを明確に

社員にとって賃金の額は生活設計のうえで非常に重要です。どの手当が支払われるのか、いくら支払われるのか、賃金のルールを明確にしておくことは、社員が安心して仕事ができる環境整備なのです。

事例1 家族手当の対象は？

「家族を扶養する者には家族手当を支給する」といった規定だけでは、所得税の扶養が健康保険の扶養かなど基準があいまいです。

また、賃金計算期間の途中で扶養家族が異動した場合はどうするのか、支払いルールも定めておきま

しょう。

(改善例)

健康保険の扶養家族を有する者には次のとおり家族手当を支給する。なお、賃金計算期間の途中で異動があったときは、該当した月から支給し、該当しなくなった月の前月まで支給する。

- ① 配偶者 月額 10,000 円
- ② 18 歳未満の子 月額 3,000 円

給額に差を設ける必要があれば、支給基準を必ず明文化しておきましょう。

事例2 技術手当の額は？

「製造職の社員には 20,000 円の技術手当を支給する」と定める場合、技術の熟練度にかかわらず一律同額を支払うことになります。手当の額に差を設けるときは明確な基準を定めるべきです。

(改善例)

製造職の社員には、勤続年数にもとづき、次のとおり技術手当を支給する。

- ① 勤続 5 年未満 月額 10,000 円
- ② 勤続 5 年以上 月額 20,000 円

就業規則の定めを下回るときは

労働契約法では、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効とし、無効となった部分は就業規則で定める基準による。」としています。

例外的に 1 人だけ少なく支払うことは認められないため、人によって支



労務ひとこと

平成 30 年 4 月からキッズウィークがスタートするにあたって、企業は何をしなければならないのでしょうか？

キッズウィークとは、小中高校の夏休みなど長期休暇の一部を地域ごとに別の時期に振り分け、土日とあわせた大型連休を作るというものです。休みを分散させることで、低料金で家族旅行を楽しんだり混雑の緩和が可能になります。

キッズウィークには企業も休暇を設けなければならないというわけではありません。しかし、有給休暇の取得希望者は増えるかもしれません

キッズウィーク開始。 企業は何をすべき？

ん。政府は昨年 10 月に労働時間見直しガイドラインを改正し「地域の实情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせ

て年休を取得できるよう配慮すること」を追加しています。

「うちでは長期の有給休暇なんて無理」という企業もあるかと思いますが、働き方改革の 1 つのきっかけと捉えて前向きに取り組んでみてはいかがでしょうか？ 情報の共有化を進め、誰がいつ休んでも仕事が回るようにしておくことは、今後、育児や介護をしながら働く人が増えることを考えても必要な取り組みと言えるでしょう。