

# K-Report

2018年 1月 1日発行  
第 8 巻 第 1 号

《発行者》 協同組合 愛知労務協会

富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙

■住所

〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階

TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>

FAX 052-261-2612



謹んで新年のお慶びを申し上げます。

旧年中は格別のお引き立てを賜り厚く御礼申し上げます。皆様の益々のご発展と本年が良き年となりますよう祈念すると共に、昨年同様のご愛顧を賜りますようお願い申し上げます。



## 目次

### 1. 改正情報

### 2. 労務管理の基礎知識

### 3. 所長コラム

## 1. 改正情報

### ■ 労働関係助成金の生産性要件が変更

労働力人口の減少が今後さらに見込まれる中、労働生産性向上を図ることが不可欠であることから、一部の労働関係助成金については、あらかじめ定められた生産性要件を満たした場合には助成額が加算されるなどの取り扱いが行われています。この生産性要件の計算方法等が、平成29年10月以降の申請分から一部変更されました。

#### 【生産性要件】

労働関係助成金は、助成金を申請する事業所が、次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合に、助成の割増等が行われます。

◆ 助成金の支給申請を行う直近の会計年度における生産性が、

① その3年度前に比べて6%以上伸びていること

または、

② その3年度前に比べて1%以上(6%未満)伸びていること

⇒この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること(※1)

#### 【生産性の計算式】

生産性は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

付加価値…付加価値とは、企業の場合、営業利益+人件費+減価償却費+不動産・不動産賃借料+租税公課、の式で算定されますが、企業会計基準を用いることができない事業所については、管轄の労働局で個別確認することになります。

#### 【変更点】

- ・ 生産性の算定要素である「人件費」については、**従業員給与のみ**を算定し、役員報酬等は含めなくなりました。
- ・ 生産性を計算する際の分母となる雇用保険被保険者数は、**会計年度末日現在の人数**の記載が必要です。

(※1)

事業性評価とは、都道府県労働局が、助成金を申請する事業所の承諾を得た上で、事業の見立てを与信取引等のある金融機関に照会し、その回答を参考にして割増支給の判断を行うものです。なお、与信取引とは、金融機関から借入を受けている場合の他に、借入残高がなくとも、借入限度額が設定されている場合等も該当します。

## 2. 労務管理の基礎知識

### ■ 年次有給休暇（3）

#### ◆ 計画的付与制度とは

年次有給休暇は、原則として労働者の指定する時季に与えることとなりますが、労使協定を結ぶことで、5日を超える日数については計画的に休暇取得日を割り振ることができます。これを計画的付与制度といいます。

計画的付与を導入する場合は以下の手続きが必要です。

- ① 就業規則に規定する
- ② 労使協定を締結する
  - 《締結する事項》
    - ・ 対象者
    - ・ 対象となる日数
    - ・ 具体的な付与方法
    - ・ 対象となる年次有給休暇がない従業員の扱い
    - ・ 変更する場合の手続き

#### 【計画的付与の方法】

##### ① 企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方式

⇒ 企業・事業場全体を一斉に休みにできる、または一斉に休みにした方が効率的な業態については、全従業員に対して同一の日に有給休暇を付与する方式です。企業・事業場全体を休みにしても顧客に迷惑が掛からない時期に一斉に付与するケースが多いです。

《適した業種：製造業》

##### ② 班・グループ別の交代制付与方式

⇒ 企業・事業場で一斉に休みを取ることが難しい業態については、班・グループ別に交替で有給休暇を付与する方式です。定休日を増やすことが難しい企業・事業場での導入が多いケースです。

《適した業種：流通業、サービス業》

##### ③ 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

⇒ 個人の希望を考慮し、年間計画表で付与日を指定する方式です。夏季、年末年始、ゴールデンウィークの他、誕生日や記念日など従業員の個人的な記念日を優先的に充てるケースが多いです。

《適した業種：全業種》

## 3. 所長コラム

### ■ 2018年問題

2018年問題とは、雇用形態や契約期間に関する問題です。

#### その1 労働契約法改正（2012年）

2012年の改正労働契約法では、5年「無期転換ルール」が定められ、2013年4月1日以降に有期労働契約を締結・更新した場合、5年後の2018年4月1日から労働者は有期契約から無期への転換を申し入れることができます。企業とすれば5年の時点でご破算にして、もう一度始めから有期雇用契約にしたいと思うのは当然で、6か月間空ければまた有期雇用契約を続けられる。

#### その2 労働者派遣法改正（2015年）

2015年の改正派遣法で派遣社員の派遣期間の制限が見直され、派遣社員は個人単位で同一の組織単位で働けるのが3年までとなり、その最初の期限が2018年9月末となります。隣の組織単位（例えば人事課から生産管理課など）に移動した場合は、また3年間続けられる。

労働契約法改正も労働者派遣法改正も、一生有期雇用社員・一生派遣社員の道が広がった法改正だと思うが、いかがですか？



明けましておめでとうございます。

2018年の干支は戌年。  
人との関わりが強い犬は社会性があり、忠実な動物で人との付き合いも古く、親しみ深い動物であり、勤勉で努力家であることから縁起がいいといわれています。