

バックナンバーはこちらからご覧頂けます→ <http://imc-sr.jp/>

さいたま市北区益裁町113 ガーデンビューハウス205 TEL 048-871-9868 FAX 048-871-9869

1月から年度末は、人事評価制度に関するご相談が増える時期です

新年明けましておめでとうございます。
本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

毎年1月に入り、3月までの年度末にかけて「人事評価制度」「給与規程」に関するご相談を受ける機会が増えてきます。12月、冬賞与査定のとりに従業員の評価についてあれこれと頭を悩ませたばかりで、すぐに「定期昇給」や「給与改定」の時期がやって来ることもあり、経営者の方々が従業員の評価について考える機会が増え、関心が高まる時期なのだと思います。

人事評価制度の導入を検討するきっかけは、さまざまですが、実際にお客様からお話いただいた例をいくつかご紹介します。

1. 従業員が増えてきて、自分の一存で給与をきめるのには限界を感じるようになった。
2. 従業員から「社長、この度マイホームを購入しました。この会社にいたらお給料はいくらまで上がりますか？」と言われた。
3. 従業員が退職届を持ってきた時に「ずっと頑張ってきたけれど、社長には自分のことをちゃんと評価してもらえませんでした」と言われた。
4. 中途採用者の給与を決める際に、既存社員とのバランスを考えるのに悩んだ。等々

つまるところ、多くのキッカケは「従業員からの声」が多いようです。これを見る限りでは、従業員は経営側が考えるよりもずっと「どう頑張れば評価されて給与があがるのか？」ということに関心があるのだと思います。

人事成果制度は、
「会社が求めるがんばり」と「給与」の一致を
図るもの

人事評価制度がないということは、従業員の中には、「がんばってもがんばらなくても給与は変わらないし、結局は社長のさじ加減で給与が決まるのだ」という諦めにも似た気持ちが生まれてしまうことも考えられます。

しかし、会社はやみくもに頑張ったこと全てを評価するわけにもいきません。

会社が求める頑張り、従業員が目指す頑張り、一致していなければ、従業員の頑張り、経営者の評価は、平行線をたどってお互いに納得のいく状態にはなりません。

また、経営者の中には、「うちは小さい会社だから」とか「評価なんて大げさなものはまだ早いよ」などとお考えの方もいらっしゃいます。

しかし、働いている人から見ると会社が小さいとか人が少ないからというのはあまり関係ないようです。

学校のテストや資格試験などでも試験範囲や合格基準が決まっているから、目標値も明確になりますし、努力の方向性も定まります。

人事評価も同様に、日ごろから経営者の方が大事にしていることや従業員に達成してもらいたい行動や数値目標を明確にして、評価項目として従業員と共有するところからスタートするということでも良いかと思えます。

人事評価制度に関する
セミナーを定期的
に開催して
います。
是非ご参加ください。

吉川 ゆみ

- ・人事評価制度策定支援
- ・あしたの給与コンサルタント



上記テーマ関連セミナー開催予定

クラウドで運用する「日報」×「人事評価」で会社が変わる
～中小企業が取り組むべき本当の働き方改革～

2/19
高崎

3/19
大宮

働き方改革関連法

前回、働き方関連法案に関する法改正として、「一定日数以上の年休の確実な取得」「高度プロフェッショナル制度の創設」について取り上げさせて頂きました。今回は、「時間外労働の上限」「勤務間インターバル制度」について、中小企業がいつまでに何を対応しなければならないのか、注意点は何であるのか、解説をしていきます。

時間外労働の上限規制（施行日：2020.4.1） ※中小企業

今回、法改正に至った背景ですが、現在、労働基準法では法定労働時間を超える労働を禁止していません（法定労働時間とは、1日8時間、1週間40時間）。しかし、法定労働時間通りに業務を遂行することができないケースもあります。そのような場合には、36協定（※）という協定書を労使間で締結（法定労働時間を超えて労働することができる時間を決める）をし、労働基準監督署へ届出をすることにより、時間外・休日労働ができます。しかし、36協定にて法定労働時間を超えて労働することが出来る時間「延長時間数」について、現行では「法定上限」がなく、事実上青天井であり、長時間労働の温床といわれ問題となっております。長時間労働は、健康の確保だけでなく仕事と家庭生活との両立を困難にし、「少子化の原因」「女性キャリア形成・男性の家庭参加を阻む原因になっている」という指摘がなされ、法改正に至りました。

※36協定とは：使用者は労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることにより、当該協定の範囲で法定労働時間を延長し、又は、休日に労働ができるようになります。

■今回法改正ポイントは

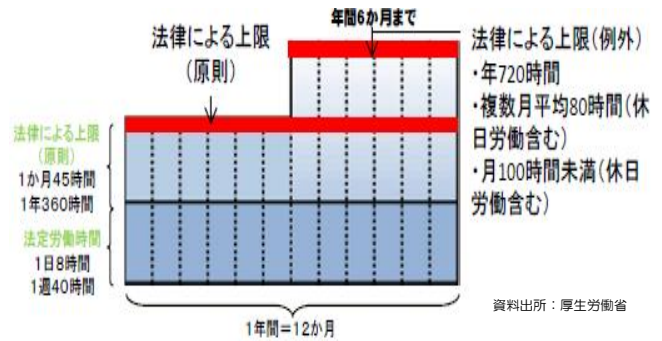
①時間外労働の上限時間規制を設けた

- ・原則
 - ✓月45時間、1年間360時間
- ・特別条項（**臨時的**に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない**特別の事情**が予想される場合）
 - ✓1年間720時間 かつ
 - ✓休日労働を含み2か月～6か月平均で80時間以内

- ✓休日労働を含み単月100時間未満
- ✓原則である45時間の時間労働を上回る回数は**年6回**まで

<法改正後>

イメージ図



- ②上限に対する違反には、罰則を課すこととなった
- ✓6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金

<対応の準備>

- ・時間外・休日労働の確認と見直し（過去1年間の間で各人がどのくらい残業や休日出勤をしているのか把握し、閑散期、繁忙期があれば変形労働時間制の導入検討）
- ・ICカードやタイムカードでの打刻管理（時間外、休日出勤の“正確な時間”を把握） など

勤務間インターバル制度（施行日：2019.4.1）

勤務間インターバル制度とは、勤務終了後、**一定時間以上の「休息期間」**を設けることで、働く人の生活時間や睡眠時間を確保するものです。**勤務間インターバルは、法律で規定されている制度ではありません。**働く人の健康確保とワークライフバランスの推進として、政府が「働き方改革」の一環として導入を支持しているものです。

<対応の準備>

- ・勤怠管理システムの導入（始業・終業の繰り下げにより、勤怠管理が煩雑なる可能性がある）
- ・従業員へ制度の説明 など

4月は法改正が目白押しです。お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士
川本 真由美

- ・助成金申請代行支援
- ・就業規則作成支援



働き方改革法関連セミナー開催予定

第6回ティーパーティ（定期研修）

第Ⅰ部「急がば回れ！真の人材確保につながる採用面接＆」

第Ⅱ部 2019年施行 働き方改革関連法 有給休暇5日付与義務化解説

2/22
ソニックシティ大宮

なぜ、同業他社では「最新設備に更新」が出来て、人手不足の中でも次々に「人材が集まる」のか？（補助金・助成金）

3/13 大宮
3/15 高崎

セミナーの詳細は、ホームページをご覧ください <http://www.imc-sr.jp/>