

**年末年始の休業のお知らせ：12/27~1/3、1/4より営業いたします**

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

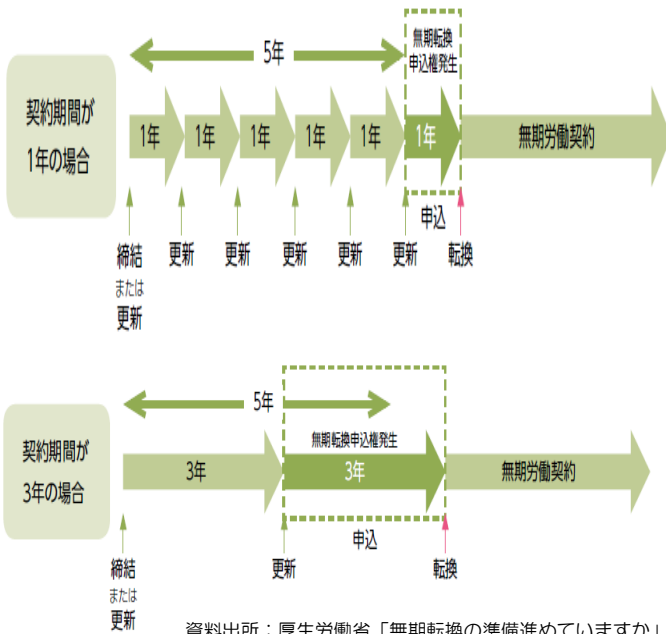
## ◆H30年4月まで待たなし、 有期契約労働者の無期転換ルール◆

ここ最近、「無期転換ルール」が話題になっているのをご存知でしょうか。

無期転換ルールとは労働契約法に定められた、「有期契約労働者（期間の定めのある労働契約を結んでいる労働者）」に関するルールです。

注：労働契約には、**期間の定めのある契約（有期労働契約）**と**定めのない契約（無期労働契約）**があります。

平成25年4月1日に施行された改正労働契約法に盛り込まれたルールで、同一使用者との間で**平成25年4月1日以降に開始**した有期労働契約が5年を超える有期労働者がその対象となり、**反復更新されて通算5年**を超えた時は、**労働者の申し込みにより**、期間の定めのない労働契約に転換する、というルールです。



そのため、法改正から5年後の平成30年4月1日以降、本格的に対象者が出るということで話題になっています。

無期転換ルールは、企業に特別な負担（例えば有期契約労働者へ無期転換への積極的な周知等）を義務づけているわけではありません。しかしながら、法制度として「無期転換ルール」が存在する以上、有期契約労働者を雇っている企業は「積極的に活用した人材戦略を展開する」のか、「最低限の法律の枠の中で対応すればよいのか」、対応方針を決めておく必要があります。

次月号では、無期転換ルールの具体的な対応や注意点について解説をご案内致します。

## ◆賞与を支給した場合は賞与支払届の提出をお忘れなく◆

賞与を支払った際には、社会保険の「被保険者賞与支払届」の手続が必要です。「被保険者賞与支払届」及び「被保険者賞与支払届総括表」を、**支給日から5日以内**に年金事務所等に提出することになります。なお、賞与支払予定月に、**賞与の支払がなかった場合でも**、総括表に「不支給」の旨を記入し、届け出なければなりませんので忘れずに対応しましょう。

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



# ◆ 中小企業の働き方改革 ◆

前回は、中小企業が直面する5つの課題と人事評価制度についてご紹介しました。

今回は、「人事評価制度がないとどうなるの？」  
「人事評価制度は、給与を決めるためだけのものなのか？」について考えてみたいと思います。

## 【1. 人事評価制度がないとどうなるの？】

毎年、夏と冬の賞与の時期が近づくとお客様からこんなご相談を受けます。

「社員が10人、20人と増えてきて、給与や賞与の決め方がだんだん難しくなってきた。どう考えたらよいでしょう？」

給与や賞与を決めるのに社員の人数の多い少ないはあまり関係ないかもしれませんが、経営者の中には「人数の少ない頃は、それぞれの動きがよく見えていたのでそんなに悩まなかった。」という方もいます。

人数がだんだん増えてくると、一人一人の行動や成果をきちんと把握して、評価することが難しくなってくるのです。そんな状態の時に、人事評価制度がないと、社員の中には、だんだん以下のような意見を持つ人がでてくる場合があります。

- 「社長は何を見て評価してくれているのな？」  
「●年勤めてきたけれど、なんか先が見えたな…」  
といった**漠然とした不安は、優秀な人材の流出につながる**ことがあります。
- 「この会社に長くいたら、将来はどうなるのかな？」という**自身のキャリアアップや経済的な将来への不安も人材の流出につながります**。
- 「頑張っているのになんで給料が上がらないんだろう？」という**評価への疑問や社長が考える頑張り**

**と社員の考える頑張りの不一致が生じて会社への不満**がつのもあるのです。

そして、最近では新卒採用の際に子供の内定先が有名な企業でなかった場合、学生の相談相手である親御さんは、その会社にどんな仕組みがあるか等で判断するそうです。その時に「人事評価制度もない会社」となるとイメージダウンにつながることもあるようです。人事制度は、社員の採用と定着に関わっているのです。

## 【2. 人事評価制度は、給与を決めるためだけのものなのか？】

当社では、人事評価制度を「**経営者の求める人物像を明確化して社員と共有し、望ましい人材へと成長を促し、会社の業績UPを目指すための仕組み**」と位置付けています。

経営者が社員に求める人間力、行動や成果を評価項目として明確にし、社員もその項目に従って行動します。あとは、どれくらい取り組んだのか、成果はあったかを相互に確認して、評価していくのです。

人を評価するということは、その人に関心を持って良く見ていなければできません。評価される側も会社が求めるものをよく理解して行動しなければ評価が上がりません。人事制度の運用を通じて、管理職は部下をよく見るようになり、部下も会社の方針をよく理解し行動するようになります。その過程が人材育成につながっていくと考えます。

詳しくは下記セミナーにてお話しします

副代表  
吉川 ゆみ

- 人事評価制度
- あしたのチーム給与コンサルタント
- 人事サポートプログラム



## 中小企業の働き方改革実践セミナー【参加費無料】 ー人事評価制度・クラウド型日報・労働法改正ー

- H30年1月30日 (火) 第1講「人材育成を促し業績UPを目指す人事評価制度」
  - 人事制度がないとどうなる？/●運用の壁を軽減するクラウド型人事評価システムとは第2講「クラウド型日報で情報と立場の垣根をなくし、生産性を劇的にUPさせる仕組みを大公開」
  - 日報は「報告の仕組み」ではなく「育ての仕組み」 など
- H30年1月31日 (水) 第1講「人材育成を促し業績UPを目指す人事評価制度」\*上記、1月30日と同じ内容です。第2講「H29,30年労働法改正対策」
  - 改正 育児介護休業法 ● 有期契約労働者の無期転換ルールへの対応 など

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/>