

川崎社労士事務所ニュース

8
2013

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所
〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602
URL: http://www.kawasaki-sr.com

発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出
各種給付金・助成金の支給申請
人事制度構築支援
給与計算

CONTENTS

page

1 平成24年度の労働相談件数
「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が最多

2 **特集** 退職した社員に顧客を持って行かれた…
退職後の秘密漏洩、競業行為を防ぐには

4 TOPICS

- 産休中の社会保険料免除、来年4月1日スタート
- パート・アルバイト時給調査
三大都市圏の4月度平均時給は前年比+2円

5 すっきりわかる。健康保険
失業給付を受給している妻を扶養に入れることはできる？

6 人事労務の法律ミニ教室
期間満了による雇止めが認められないのはどんなとき？

7 助成金を活用しましょう
非正規労働者のキャリアアップに
「キャリアアップ助成金」が創設されました

8 コーチング入門
何を質問すればいいのかわからない

8 労務ひとこと
課長の50%は仕事の半分以上が「プレイヤー業務」

平成24年度の労働相談件数

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が最多

厚生労働省は平成24年度の個別労働紛争解決制度施行状況を公表しました。パワーハラスメントにあたる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が毎年増加しており、今回初めて「解雇」に関する相談件数を上回りました。

* * * * *

全体の労働相談件数は約106万7千件で、そのうち「民事上の個別労働紛争」の相談件数は約25万5千件と、前年度と比べてほぼ横ばいでした。

民事上の個別労働紛争とは、労働条件などに関する労働者と企業のトラブルで、明らかな法令違反を除いたものです。例えば、賃金の不払いが法令違反ですが、賃下げなどのトラブルは民事上の紛争となります。

民事上の紛争に関する相談の中で多

かったのが「いじめ・嫌がらせ」に関するもので、これまで最多だった「解雇」を抜いてトップになりました（グラフ参照）。パワハラ認識が広まったことにより、人間関係に悩んで制度を活用する人が増えたためと見られています。

明らかな法令違反については行政指導がおこなわれますが、民事上の紛争については、解決のための援助として都道府県労働局長による「助言・指導」または紛争調整委員会による「あっせん」を求めることができます。

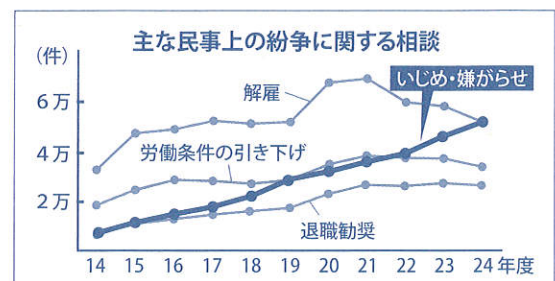
厚生労働省は、いじめ・嫌がらせに関する「助言・指導」「あっせん」の事例として次のようなものを公表しています。

概要 業務のことで店長にバカ呼ばわりされ、大声で叱責された。頭をたたかれ、謝罪を求めても応じない。

▶ 事業主に対し、事実確認の上、就労環境の改善について当事者も交えて話し合うよう助言した結果、店長から謝罪があり、今後暴言・暴力をおこなわないと誓約した。

概要 上司からの継続的な暴言・差別等により体調を崩し退職せざるを得なくなった。50万円の慰謝料を求めて「あっせん」を申請。

▶ あっせん委員の調整により双方が歩み寄り、20万円の解決金で合意。



特集 退職した社員に顧客を持って行かれた・・・

退職後の秘密漏洩、競業行為を防ぐには

退職した社員にまつわるトラブルはたくさんあります。中でも代表的なものが「顧客を持って行かれた」という問題です。元の会社の顧客リストを使ってDMを送る、担当していた顧客を引き連れて独立起業する…。こうした行為は何とか阻止したいものですが、会社はどのような対策を講じることができるのでしょうか。

たとえば嘘の情報を流して顧客を大量に奪うなど、悪質なものは違法行為となります。しかし、そこまで悪質ではない場合、退職した社員が顧客を奪う行為を法律上問題にするのは難しいのが実情です。

しかし、だからといって何もしないわけにはいきません。会社が対策を講じる上でポイントとなるのは、営業秘密（顧客情報）の漏洩防止と競業禁止契約です。順に解説していきましょう。

当社の顧客リストを使って営業をかけているようだ

退職した社員が、元の会社の顧客リストを使って営業をかけているような場合、会社は不正競争防止法に定められた「営業秘密」の不正使用を問える可能性があります。この法律は、事業者間の公正な競争を確保するために「営業秘密」を不正な方法で取得したり、利用することを禁止しており、不正使用と認められれば、その営業行為を差し止めたり、損害賠償請求をおこなうことができます。

ただし、不正競争防止法の「営業秘密」と認められるためには要件があり、中でも「秘密管理性（秘密として管理されていること）」を満たすには、非常に高いハードルがあります。

まず、①情報にアクセスできる人が特定されていること、そして、②マル秘マークなどでそれが「秘密」である

と認識できることが必要です。たとえば、パスワードを設定してアクセスできる人を特定していても、パスワードを書いた付箋がパソコンの画面に貼り付けてあるようでは、営業秘密と認められない可能性もあります。

そこまで厳重に管理できないが、他に顧客情報を守る方法はないのか

不正競争防止法の保護が受けられない情報であっても、会社で扱う情報の中には「秘密保持義務」を負わせることができるものもあります。

秘密保持義務は、在職中の社員であれば当然に負っている義務ですが、退職後まで当然に秘密保持義務があるわけではありません。退職後も秘密保持義務を課す場合は、根拠としての特約が必要です。具体的には、「退職後も秘密を漏らしたり利用したりしない」旨を記載した誓約書等を提出させます。

秘密保持誓約書を書かせる場合、何もかも幅広く内容に盛り込むのは逆効果です。たとえば、「業務上知り得た一切の秘密」など漠然とした表現で無制限に社員を拘束するような誓約書は無効となる可能性が高いでしょう。

逆に言えば、どの秘密を漏らしてはいけないのか特定しておくほど有効性が高まるのです。

たとえば、「顧客の名簿および取引内容にかかわる事項」などと具体的に特定して示しておく方がよいでしょう。

また、「その情報が秘密だとは思わなかった」と言われないよう、不正競争防止法の場合に準じて対象となる情報にはマル秘マークをつけておくなど、「秘密らしく」管理しておくことも求められます。

同業他社への転職自体を禁止できないか

秘密保持誓約書があったとしても、転職先で顧客リストなどの秘密情報を利用したかどうかは、なかなか立証できるものではありません。また、リストを持ち出すのではなく、在職中に得た顧客との人間関係を利用して営業活動をおこなうケースも多いでしょう。在職時に築いた人間関係まで秘密情報として制限するのは困難です。

そこで多くの企業は、同業他社へ転職すること自体を制限したいと考えます。同業他社へ就職したり、競合する会社を自ら立ち上げるなどの競合行為をおこなってはならないという義務を「競業禁止義務」といいます。この競

対抗手段ごとのポイント

| | |
|------------|---------------------------|
| 不正競争防止法 | ・「営業秘密」のハードルが高い ・特約は不要 |
| 退職後の秘密保持義務 | 誓約書などの特約＋合理性 が必要 |
| 退職後の競業禁止義務 | 誓約書などの特約＋合理性 が必要 |

業禁止義務も、秘密保持義務と同様に在職中の社員には当然に課せられているものですが、退職後まで競争禁止義務を課すには、やはり誓約書等による特約が必要となります。

ただし、誓約書があっても、その内容に合理性がなければ無効と判断されてしまいます。競争禁止義務は、退職者にとっては職業選択や営業の自由を制限する側面があるため、裁判では有効性が厳しく判断されるのです。

ケースバイケースで総合的に判断されるため一概には言えませんが、過去の裁判例ではおおむね次のような点が判断のポイントとなっています。

- ①保護されるべき正当な利益があるか
- ②在職中の地位、役職、職務内容
- ③禁止する業務、期間、地域
- ④代償措置の有無

たとえば、自社で習得したノウハウをもって同業他社に行かれるのは困るという理由だとしても、そのノウハウが他社でも習得できるものであれば①の「正当な利益」には該当しません。また、その「正当な利益」である情報や技術を知り得る立場にあったのかという点で②の「地位、役職、職務内容」を見ます。

保護に値する情報や技術を知りうる立場にあったとしても、無制限に転職を禁止することはできません。③のように「禁止する業務、期間、地域」などを絞って一定の範囲で制限します。

たとえば、単に「同業他社へ転職してはいけない」とするより、「同業他社に就職して在職時に担当した顧客に営業行為をしてはいけない」など範囲を限定する方が、有効性は高まります。

制限する期間は長くても2年までと考えましょう。長すぎる制限は無効と判断されます。また、営業担当者など

の場合は「在職時担当の営業地域と隣接地域」などと地域を限定しておいた方が、より有効性が高まります。

④の「代償措置」とは、退職金の上積み、在職中の機密保持手当などです。

このように、退職後の競争禁止契約が有効かどうかは厳しく判断されます。ですから、誓約書を提出したのに同業他社へ転職したからといって、それがただちに競争禁止義務違反になるわけではないという点に注意が必要です。

誓約書の提出を拒否されたら？

退職時に、秘密保持や競争禁止の誓約書にサインするよう要請しても、転職先が決まっている社員などは拒否することがあります。こうした場合、強制的にサインさせることはできません。このような事態に備えて、入社時や異動の際などに、退職後の義務を含めた誓約書を取るよう徹底しましょう。

違反者は退職金を減額できる？

秘密保持義務や競争禁止義務に違反した場合は、退職金を減額支給または返還してもらう旨の規定を就業規則等に定めておくと、実効性が高まります。

ただし、これらの義務違反があっても、会社に対する背信性が低い場合は、退職金の減額等が裁判で否定されることもあるため、運用には注意が必要です。

損害賠償を請求できる？

違反者に対して取りうる措置として

秘密保持に関する誓約書

この度、私は貴社に採用されるにあたり、以下の事項を遵守することを誓約いたします。

1. 勤務中に知り得た、下記に掲げる秘密情報について、貴社の許可なく外部へ開示、漏洩いたしません。
2. 貴社を退職する場合は、私が管理している貴社の秘密情報および記録媒体の一切を退職時まで返還し、返後は、秘密情報および記録媒体等を一切残存いたしません。
3. 秘密情報については、貴社を退職した後においても、自ら使用せず、他に開示いたしません。
4. 前条を遵守するため、貴社退職後1年間は、貴社と競争関係に立つ事業者に就職して貴社の顧客への訪問、勧誘、販売などの商業上の接触を一切いたしません。

記

- ①営業における企画、価格決定等の情報
- ②顧客企業の担当者名および取引内容を含む顧客管理データ
- ：

とるべき対策

- ・退職後の「秘密保持義務」「競争禁止義務」を定めた誓約書
- ・退職金の減額規定
- ・顧客データの管理

は、退職金の減額のほかに、その行為（情報漏洩や転職）の差し止め請求や、損害賠償請求があります。

損害賠償請求の場合、違反者の行為と会社が受けた損害との間に因果関係が認められなければなりません（不正競争防止法による保護の場合はこの点の立証は緩和されています）。

たとえば、多くの顧客が新会社に移ってしまったとしても、顧客が新会社に移ったのは他の理由もあるのではないかといった疑問が生じ、損害が認定できないケースもめずらしくないのです。

以上を考えると、裁判で会社の満足のいく結果が得られることは少ないかもしれません。しかし、毅然とした態度を示さなければ、同じようなことをする社員が出てきてしまいます。

また、いったん流出した秘密情報を回収するのは困難であり、奪われた顧客を帰してもらうのも難しいことを考えると、いかに防止するかに重点をおくべきと言えるでしょう。

産休中の社会保険料免除 来年4月1日スタート

社会保障と税の一体改革により、産前産後休業（以下「産休」といいます）期間中の社会保険料（本人負担分および会社負担分）が免除されることが決まっています。このたび、その施行日が決定し、平成26年4月1日より免除制度がスタートすることになりました。

* * * * *

育児休業中の労働者については、従来より社会保険料の納付が免除されていました。しかし、産休中は免除制度がなかったため、産休中の社会保険料については、休業中に本人負担分を会

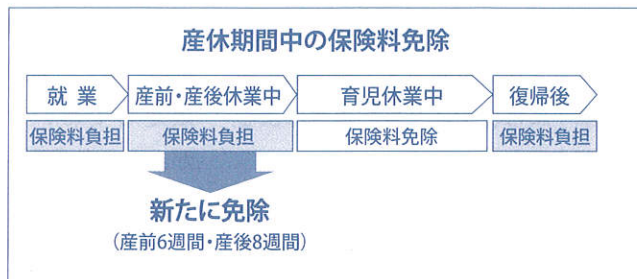
社宛に振り込んでもらったり、復帰後の給与から控除するなどの対応を取らなければなりませんでした。

来年4月からは産休中の保険料も免除されるため、このような処理をする必要はなくなります。

申出が必要

社会保険料は月単位で支払うため、産休を開始した日の属する月分から、終了する日の翌日が属する月の前月分まで免除されます。

免除措置を受けるために保険者に申



し出なければならないこと、免除を受けた期間は将来の年金額を計算するにあたって、通常の保険料を支払ったものとみなされることなどは、育児休業の場合と同様です。

また、産休終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合、定時決定まで保険料負担が改定前のものとならないよう、産休終了後の3カ月の報酬月額をもとに、標準報酬月額を改定する措置も実施されます。これも育児休業の場合と同じです。

パート・アルバイト時給調査 三大都市圏の4月度平均時給は前年比+2円

株式会社リクルートジョブズは、平成25年4月の「アルバイト・パート全国エリア別募集時平均時給調査」の

結果を発表しました。本調査は、同社が企画運営する求人情報メディアに掲載された全求人情報

より「アルバイト・パート」募集の求人情報を抽出し、募集時平均時給を集計したものです。

* * * * *

三大都市圏（首都圏・東海・関西）の4月度平均時給は前年同月より2

円増加の943円。職種別では「フード系」（前年同月比+8円）、「事務系」（同+5円）、「製造・物流・清掃系」（同+4円）で前年同月比プラスとなりました。

エリア別に見ると、首都圏の平均時給は980円（同-2円）、東海は889円（同±0円）、関西は900円（同+7円）となりました。

■三大都市圏 職種小分類別 平均時給

| 大分類 | 小分類 | 平均時給 | 前年同月比 (増減額) | 大分類 | 小分類 | 平均時給 | 前年同月比 (増減額) |
|-----------|-------------------|-------|----------------|-----------|---------------------|-------|----------------|
| 販売・サービス系 | 販売 | 923 | ▲13 | 製造・物流・清掃系 | 物流作業 | 929 | ▲4 |
| | レジ | 907 | 14 | | 構内作業(フォークリフト等オペレータ) | 938 | ▲5 |
| | ファッションアドバイザー | 906 | 8 | | ガソリンスタンドスタッフ | 920 | 5 |
| | コンビニスタッフ | 876 | 8 | 清掃 | 945 | 4 | |
| | カラオケボックススタッフ | 905 | 11 | 事務系 | 一般事務 | 931 | 7 |
| | レジャー施設業務全般 | 943 | 27 | | 受付 | 905 | 6 |
| | ホールスタッフ(パチンコ・遊戯場) | 1,174 | 7 | | 電話対応 | 1,013 | 3 |
| | ホテルフロント | 906 | 5 | 医療事務 | 918 | - | |
| | キャンペーンスタッフ | 1,126 | ▲30 | 営業系 | 営業 | 1,041 | ▲25 |
| | C/D・ビデオレンタルスタッフ | 832 | 11 | | テレフォンアポインター | 1,084 | ▲16 |
| イベントスタッフ | 1,014 | ▲19 | 専門職系 | ホームヘルパー | 1,119 | ▲5 | |
| フード系 | ホールスタッフ(飲食店) | 928 | | 12 | エステ・マッサージ | 921 | ▲17 |
| | ファストフード | 898 | | 8 | 看護師 | 1,539 | ▲8 |
| | 調理師 | 909 | | 5 | 歯科衛生士 | 1,298 | 11 |
| | 洗い場・パントリー | 892 | | ▲27 | 歯科助手 | 925 | 10 |
| 製造・物流・清掃系 | ドライバー・配送 | 960 | | 7 | 塾講師 | 1,303 | ▲81 |
| | 食品製造・販売 | 896 | | 8 | インストラクター | 940 | ▲3 |
| | 組立工 | 916 | 5 | 介護スタッフ | 974 | - | |

※職種小分類は、職種大分類の中から件数の多い職種のみ抜粋

※昨年7月度より事務系「医療事務」、専門職系「介護スタッフ」を新規追加。



失業給付を受給している妻を扶養に入れることはできる？

Q 退職した妻を健康保険の扶養に入れたいと考えていますが、現在、妻は雇用保険の失業給付を受給しています。扶養にすることはできますか？

A 健康保険の被扶養者となるには、年間収入が130万円未満でなければなりません。雇用保険の失業給付（基本手当）も収入に含まれますが、給付日額（基本手当日額）が3,611円以下であれば年間収入130万円未満とみなされ、被扶養者になることが可能です。被扶養者となるためには、年間収入額のほかに条件があるので、事前に確認しておきましょう。

以下、協会けんぽの場合として説明します。健康保険組合の場合は取り扱いが異なることがあります。

親族の範囲と同居条件

被扶養者となることができるのは次の範囲の親族です。一部の親族は「被保険者と同居していること」も条件となります。入院や介護施設への入所、単身赴任は同居とみなされます。

■同居でも別居でもよい人

- ・配偶者（内縁を含む）
- ・子、孫、弟妹
- ・父母、祖父母などの直系尊属

■同居していることが必要な人

- ・上記以外の3親等内の親族（義父母、兄姉、おじ・おば、甥姪など）
- ・内縁の配偶者の父母および子

年間収入の考え方

被扶養者となるには、主として被保

険者の収入により生計を維持されていなければなりません。そこでまずは、被扶養者の収入の有無が問われます。

収入がある場合は「被扶養者に該当する時点およびそれ以降における年間の見込み収入額が130万円未満であること」*が年間収入の認定基準になっています。つまり、過去の収入はいくらであろうと関係なく、該当する時点の収入がこの先1年続くとしたから年間いくらになるかで判断するという考え方です。この点で、所得税の扶養親族とは考え方が異なります（図1参照）。

*対象者が60歳以上の場合や障害年金を受けている場合は、年間の見込み収入額は180万円未満となっています。

給与所得の場合、手取り額ではなく、通勤手当なども含めた総支給額が月額108,334円未満であれば基準を満たすことになります。

給与や公的年金のほか、雇用保険の失業給付、健康保険の傷病手当金や出産手当金、家賃収入や事業収入、配当金・利子収入、その他継続性のある収入はすべて含まれます。宝くじのような一時的なものは除きます。

ご質問のように、失業給付を受給している場合でも、給付日額が3,611円（130万÷12ヵ月÷30日）以下であれば、年間収入130万円未満とみなされ

ます。給付日額が3,611円を超えるため被扶養者になれなかった場合でも、受給期間が終わった後は被扶養者になることが可能です。また、失業給付の待期間や給付制限期間中も被扶養者になることができます。

被保険者の収入や仕送りと比較

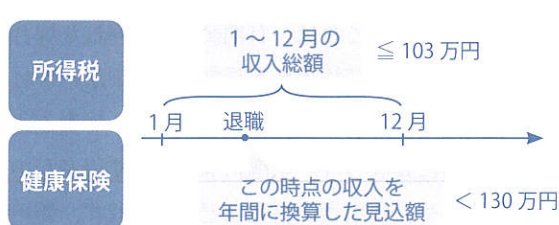
被保険者の収入や仕送りと比較してどうであるかという点も見ます（図2参照）。同居している親族の場合、その人の年間収入が「被保険者の年間収入の2分の1未満であること」が必要です。しかし、2分の1を超える場合でも、世帯の生計状況から総合的に考えて被保険者が世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認められるときは、被扶養者となることもあります。

別居している場合は、その人の年間収入が「被保険者からの仕送り額より少ないこと」が必要で、継続的な仕送りがあると証明できる書類（通帳のコピーなど）の提出が求められます。

【図1】

年間収入の考え方

（退職した妻を扶養に入れるとき）



【図2】

生計維持の条件

| | | | |
|-------|------------------|----|----------------------|
| 同居の場合 | 年間収入が 130万円未満 | かつ | 被保険者の年間収入の 2分の1未満 |
| 別居の場合 | 年間収入が 130万円未満 | かつ | 被保険者からの 仕送り額未満 |



期間満了による雇止めが認められないのはどんなとき？

Q 当社は、業務量の変動に対応するため、1年契約を更新していく形でパートタイマーを雇っているのですが、パートタイマーの契約期間満了による雇止めが認められないことがあると聞きました。どのような場合に認められないのですか？ また会社はどう対処すればよいでしょう？

A 長期に渡り有期契約を反復更新することで、労働者がこれからも契約を更新してもらえだろうと期待感を持つことに合理的な理由がある場合などに、使用者の一方的な雇止めが認められないことがあります。

会社は、有期契約の長期的な反復更新を避けるなど、雇用契約の実態に留意するとともに、あらかじめ一定期間を超えて契約更新しない「更新上限条項」を設けるなどトラブルの防止に努めるべきでしょう。

「雇止め法理」とは

最高裁判決で確立してきた「雇止めに関する判例法理（雇止め法理）」が、昨年8月から労働契約法に明文化され施行されています。これは、有期契約について、形式的な契約更新が長期に渡って繰り返されるなどにより「無期契約と実質的に異ならない状態になっているとき」や、使用者の言動などから「労働契約の更新を期待する合理的な理由があるとき」に、使用者の一方的な雇止めが認められず、同様の労働契約が更新されたとみなされるものです。つまり、雇用関係が継続されることになり、これを終了させるには無期雇用の労働者の解雇と同じ程度の理由

が求められることとなります。

行政解釈では、労働契約法に規定されるにあたり、「雇止め法理」の内容や適用範囲は変更されていないというのですが、雇止めが無効となるには労働者からの労働契約の更新（あるいは締結）の「申し込み」をすることが要件になっています。この申し込みは、これまでの判例法理では触れられていない要件ですが、明文化にともない加えられています。

申し込みといっても文書でおこなわなければならないものではなく、使用者の雇止めの意思表示があった際に、労働者の反対の意思表示が使用者に伝わるものでよいとされています。たとえば、「嫌だ、困る」という発言だけでもよいのです（ただし、実際は「言った」「言わない」の争いを避けるため内容証明郵便などの文書でおこなわれると考えられます）。

また、労働者からの申し込みは、「期間満了前」でも「期間満了後に遅滞なく」でもよいとされています。「遅滞なく」とは、多少の期間が経過していても、正当な、または合理的な理由で遅れた場合は許されるものと行政解釈が示されています。

労働者から申し込みがあった場合、使用者が申し込みを拒むことは認められず、使用者がこれまでと同じ労働条件（契約期間を含む）でその申し込みを承諾したものとみなされます。

どのような場合に雇止めが無効となるか

しかし、雇止めが有効であれば、労働者から契約更新の申し込みがあつて

も、これを受け入れる必要はないのです。過去の裁判例では、雇止めの有効性について、次のような要素が考慮されています。

雇止めが認められない事案の特徴

- ・業務内容が恒常的であり、更新手続きが形式的
- ・業務内容が恒常的であり、更新回数が多い
- ・雇用継続を期待させる使用者の言動が認められる
- ・同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどない

一定期間を超える契約更新はしない

雇止めが無効になる事態を避けるため、あらかじめ「不更新条項」や「更新上限条項」を設ける方法があります。「不更新条項」とは、有期契約の締結や更新にあたり、次回の契約更新はしない旨を明記するものです。「更新上限条項」とは、一定の期間（たとえば5年）を超えて契約更新しないことを約束するものです。

このような定めをしておけば、労働者は「労働契約を更新するべきだ」という主張をできなくなります。

ただし、このような定めをしても、使用者が曖昧な説明をしたり、契約更新手続きを期間満了後におこなったり、定められた上限を厳守しなかったりと、いい加減なことをしてしまえば、やはり雇止めが認められない場合が出てきます。一旦、契約更新への合理的期待が発生すれば、後から「不更新条項」や「更新上限条項」を設けても、それだけで合理的期待を解消することはできないのです。

助成金を 活用しましょう

非正規労働者のキャリアアップに 「キャリアアップ助成金」が創設されました

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む。以下「有期契約労働者等」といいます）の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、これらの取り組みを実施した事業主に対して、平成25年度から「キャリアアップ助成金」が創設されました。

対象となる事業主（各コース共通）

助成金の対象になるのは、「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、事業所ごとに①「キャリアアップ管理者」を配置した上で、②「キャリアアップ計画」（人材育成コースは職業訓練計画を含む）を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主です。

「キャリアアップ計画」とは、有期

契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、3年から5年程度の期間について、事業主のおおまかな取り組みのイメージ（対象者、目標、期間、事業主が講ずる措置など）をあらかじめ記載したものです。

なお、制度の概要は表のとおりです。

他の助成金と選択する

同じ労働者について次の助成金が受

給できる場合、支給額の多い方（次の助成金）を選択します。

- ① 35歳未満の非正規雇用労働者に正社員転換を目指した訓練を実施する場合
⇒「若年者人材育成・定着支援奨励金（若者チャレンジ奨励金）」
- ② 健康・環境・農林漁業分野等の事業を営む場合
⇒「非正規雇用労働者育成支援奨励金（日本再生人材育成支援事業）」

下記以外に詳細な支給要件が定められています。

| 助成内容 | | 助成額 ()は大企業の額（短時間正社員コースは大規模事業主） |
|-----------------------------|--|---|
| 正規雇用等 転換 ^{※1} | 正規雇用等に転換または直接雇用（以下「転換等」といいます）する制度を規定し、有期契約労働者等を <u>正規雇用等に転換等</u> した場合に助成されます。 | ①有期→正規：1人あたり 40万円 （30万円） ②有期→無期：1人あたり 20万円 （15万円） ③無期→正規：1人あたり 20万円 （15万円） ※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人あたり①10万円、②5万円、③5万円を加算 |
| 人材育成 | 有期契約労働者等に <u>一般職業訓練（OFF-JT）</u> または <u>有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練）</u> をおこなった場合に助成されます。 | ■ OFF-JT《1人あたり》 賃金助成：1Hあたり 800円 （500円） 経費助成：上限 20万円 （15万円） ■ OJT《1人あたり》 実施助成：1Hあたり 700円 （700円） |
| 処遇改善 | すべての有期契約労働者等の <u>基本給の賃金テーブルを改定し、3%以上増額</u> させた場合に助成されます。 | 1人あたり 1万円 （0.75万円） ※「職務評価」の手法を活用の場合、1事業所あたり10万円（7.5万円）上乗せ |
| 健康管理 | 有期契約労働者等を対象とする「 <u>法定外の健康診断制度</u> 」を規定し、 <u>延べ4人以上実施</u> した場合に助成されます。 | 1事業所あたり 40万円 （30万円） |
| 短時間正社員 ^{※2} | 短時間正社員制度を規定し、労働者を <u>短時間正社員に転換・新規雇入れ</u> した場合に助成されます。 | 1人あたり 20万円 （15万円） ※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人あたり10万円加算 |
| パート 労働時間延長 ^{※3} | 有期契約労働者等の <u>週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長</u> した場合に助成されます。 | 1人あたり 10万円 （7.5万円） |

- ※1 1.「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいいます。
2.派遣労働者の場合、派遣元事業所で転換または派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成されます。
3.無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限ります。
なお、短時間正社員に転換等した場合は「短時間正社員コース」により助成されます。
- ※2 主にワーク・ライフ・バランスの観点から正規雇用労働者を短時間正社員に転換するケースや、短時間労働者を短時間正社員に転換するケースなどが想定されています。
- ※3 社会保険の適用基準を満たす労働時間まで延長し、労働者の能力のさらなる活用につなげることが目的とされています。



何を質問すればいいのかわからない

部下を育て、目標達成に導くための優れたコミュニケーション技術として「コーチング」が注目されています。コーチングは「できない部下に教える」のではなく、「部下が自ら考え、行動するよう促す」ための技術です。

コーチングのスキルにはさまざまなものがありますが、特に重要だとされているのが「傾聴」「質問」「承認」の3つです。今回はこのうち「質問」について見ていきましょう。

質問リストを作る

コーチングの基本は相手から「引き出す」ことです。効果的な質問を投げかけることで、相手の可能性や意欲、能力を引き出していきます。

しかし、いざ質問するとなると、「いったい何を聞けばいいのだろう…」と悩んでしまう人もいます。

質問することが思いつかないという人は、まず部下に興味を持つことから

始めましょう。週に1回、ほんの数分でもいいので部下について考える時間をつくってみるのです。

- ・何をしているときに楽しんだろう
- ・なぜ今の仕事を選んだのか
- ・一番自分に合っているのはどんな仕事だと思っているのか
- ・強みは何だろう
- ・いま興味のあることは？

思いついたことをリストにしてみると、部下について思っていた以上に知らないことが多くて驚くのではないのでしょうか。「わからないから聞いてみたい」という気持ちになるはずですよ。これらを本人に聞いていくと、そこから話が発展していき、仕事についての悩みやアイデアなども聞きだすことができるかもしれません。

小さな質問から始める

質問したいことはいろいろ出てきたとしても、いきなり大きな質問から入ると相手は困ってしまいます。たとえば、いきなり「この会社で何を実現したいのか」と聞かれても、部下は黙り込んでしまうのではないのでしょうか。

相手から多くを引き出すためには、まず、小さくて、必ず答えられる質問から始めることです。特に最初の質問は、会話の雰囲気作りに大きな影響を与えます。場合によっては仕事以外の話から入るなど、部下が話しやすくなるよう工夫しましょう。



労務ひとこと

このほど産業能率大学は、従業員数100人以上の上場企業で働く課長を対象に、職場の状況や課長自身の意識などに関するアンケートを実施しました。

調査結果によると、課長の99.2%が職場のマネジメントを担いつつプレイヤーとしても業務をしており（いわゆる「プレイングマネージャー」）、仕事の半分以上が「プレイヤー」業務の課長は48.2%だということがわ

かりました（2年前調査比8ポイント増）。

また、88.8%の課長が現在悩みを抱えており、中でも最も多かったのは「部下がなかなか育たない」

課長の50%は 仕事の半分以上が「プレイヤー業務」

（41.8%）という悩みでした。経営難から企業は極力人員を削減しているため、仕事のできる管理職クラスの者に業務が集中し、プレイ

ヤー業務になる傾向にあります。

しかし、組織にとって管理職の役割は非常に重要です。管理職の役割とは、「情報収集」「上司への提言」「業務の改善」「部門間の連絡・調整」「職場環境の整備」「業務の進捗管理」、そして「部下の育成」などです。

管理職が目先のプレイヤー業務にとらわれるあまり、本来の役割を果たさなければ、組織が弱体化し、将来の収益力をさらに悪化させることにもなりかねないのです。