

# 労基署調査 対応のポイント

## 注目トピックス

### 01 | 労基署調査 対応のポイント

労働基準監督署から急に臨検（調査）通知が来ても慌てないように、調査されるポイントを理解しておきましょう。

## 特集

### 02 | 健康保険と年金制度について

健康保険と年金制度について、最近の動向はどのようになっているのでしょうか？ここでは最近の社会保険関係について取り上げます。

### 03 | その研修は本当に意味があるのか？

#### ～研修効果の測定方法～

費用をかけて社員研修を行っている企業は多いものの、その効果測定を行っている企業は多くありません。ここでは研修効果を測定する理由と、測定方法について紹介します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 正社員消滅時代の人事改革

（日本経済新聞出版社）

契約社員・派遣社員・パート社員・高齢者社員を戦力化する新しい公式が必要です。非正規社員の正社員化を促す手段となるように、これからの人事管理の整備が求められます。



# 労基署調査 対応のポイント

労働基準監督署から急に臨検（調査）通知が来ても慌てないように、調査されるポイントを理解しておきましょう。

## 臨検（調査）とは何か

労働基準監督署の臨検（調査）は、労働基準法違反がないかをチェックする目的で行われるもので、大きく分けて以下の3パターンがあります。

	調査内容
定期調査	監督署がランダムに会社を選択して定期的に行う調査※
申告調査	労働者やその他関係者からの通報に対して行う調査
災害時調査	重大な労災事故が起こったときに安全管理体制や再発防止の指導をするための調査

※近年は監督署への呼び出し調査形式が多い

これらの調査は法律に基づくものなので、拒否することはできません（ただし日程変更の願いはできます）。逃げたり誤魔化したりせずに真摯に対応をしましょう。

## 調査されるポイント

労働基準監督署の調査の際、見られるポイントは以下の通りです。

項目	内容
雇用契約書などの整備状況	雇入れや労働条件変更時に「書面」で契約書などを整備しているか
36協定の締結・届出の有無	残業などがある場合、36協定を締結し届出しているか
割増賃金（残業代）の計算	残業などがある場合、計算は法定通りになっているか
休日数	休日数が法定の日数をクリアしているか
労働時間管理	労働日数・労働時間・残業時間・有休数などを管理しているか
就業規則の届出状況	従業員10人以上の場合、就業規則を作成し届出しているか
定期健康診断などの実施状況	原則年1回の健康診断を実施しているか

## 調査への対応

これらの項目のうち「書類の提出や届出忘れ」「会社で作成し保管すべき書類の不備」については、是正勧告を受けた後に書類を整備し直して「整備・改善しました。以後気を付けます。」と報告すれば、基本的にはそれ以上のペナルティーを科せられることはありません。

一方で、やはり大変なのは「残業代の計算」についての是正指導です。残業代など計算に誤りがあった場合、過去に遡って残業代を再度計算して、不足額をまとめて支払わなければならないケースもあります。

## 残業代のチェックポイント

監督官がタイムカードや賃金台帳を見るときには、以下のような項目を注意深くチェックしています。

- 1日の労働時間が8時間を超えていないか
- 1ヶ月の労働時間が173時間※1を超えていないか
- 残業の単価計算の際、基本給だけでなく他の諸手当も含めて計算しているか※2

※1 週法定労働時間40時間×年間52週÷12ヶ月=173  
この時間を超えていけば「法定労働時間を超えているはず」  
⇒残業代を支払っていないとおかしい

※2 残業の単価計算から除いてよい手当は、通勤手当や家族手当など一部に限られる

調査に関する通知が届いても慌てずに、まずは当事務所に速やかにご連絡ください。



# 健康保険と年金制度について

健康保険と年金制度について、最近の動向はどのようなになっているのでしょうか？

## はじめに

「社会保障と税の一体改革」が始まってしばらく経過しましたが、何がどのように変わのでしょうか。ここでは最近の社会保険関係注目トピックスについて取り上げます。

## 決定した事項

### 1. 老齢基礎年金の受給資格期間の短縮

納付した保険料に応じた給付を行い、将来の無年金者の発生を抑えるという観点から、老齢基礎年金（いわゆる国民年金）の受給資格期間が25年から10年へと短縮されます。（税制抜本改革の施行時期にあわせて、平成27年10月からの施行）

「25年掛けないと年金はもらえない」



「最低10年で年金はもらえる」へ変更

### 2. 基礎年金国庫負担割合の引き上げ

将来の年金支払に備えるため、消費税率引き上げによる増収分を財源として、平成26年度(2014年4月)から基礎年金国庫負担割合の2分の1への引き上げが恒久化されます。

消費税を上げた分の一部は年金支払に使う

### 3. 社会保険手続き時の基礎年金番号の管理の厳格化

保険証の不正取得防止の観点から、社会保険の資格取得届を提出する際に、本人確認の徹底が求められます。基礎年金番号が未記入の場合、資格取得届はいったん返戻され、本人確認が終わるまで保険証は発行されません。年金手帳の紛失などにより基礎年金番号が確認できない場合は、「年金手帳再交付申請書」を提出します。

(平成24年10月実施)

年金手帳を紛失している場合は早めに再交付を！

## 検討中の事項

健康保険法について以下の改正が検討されています。

### 1. 協会健保への財政支援の継続

特例措置が2年間（平成25年と26年）延長されます。特例事項とは、国庫負担の引き上げ(13%から16.4%)・被用者保険が負担する後期高齢者支援金1/3の総報酬割・準備金の取崩しです。

これにより、平成26年度まで一般保険料率（平均10%）は維持できる見通しとなっています。

### 2. 健康保険と労災保険の適用関係整理

業務上の負傷は労災保険、業務外の保険は健康保険の給付が行われます。しかし、副業中などでどちらからも給付されない場合があります。

そのため、健康保険の業務上、業務外という区分をなくし、労災保険の給付が受けられない場合には、健康保険の対象とすることが検討されています。

### 3. 保険者への調査権限の付与

傷病手当金を不正受給するなどの不正事案が発生しています。しかし、立入調査の権限は日本年金機構には委任されていますが、保険者には委任されていません。協会けんぽにも立入権限を委任できるように、検討されています。

社会保険関係トピックスについてのご不明点はお気軽にお尋ねください。



# その研修は本当に意味があるのか？ ～研修効果の測定方法～

社員研修を行っている企業の中でも、その効果測定を行っている企業は多くありません。測定理由と、測定方法について紹介します。

## はじめに

人材育成に企業が投資をする（外部講師を招く・研修に参加させるなど）のは、その教育が「成果に繋がる」と期待するからに他なりません。

しかし、受講後にその研修がどのような成果をもたらしたかを分析することは（特に中小企業の現場では）あまり行われていません。ここでは研修効果を測定する理由と、測定の方法について紹介します。

## なぜ研修効果測定が必要か

研修効果を測定する目的は、以下の3点です。

1. その研修を継続するか止めるかを判断するため
2. その研修が自社のどのような課題をどのように解決するのかを知るため
3. その研修の予算が正当であるかを判断するため

多くの中小企業では経営責任者が「経験上肌で感じて」その効果を測り、研修の継続・中止を判断しているのではないかと思います。その「感覚」を補完する意味で、客観的に効果測定をすることは有効な手段といえます。

## 研修効果測定のレベル

研修の効果測定を実施するに当たり、有名なモデルとしてドナルド・カークパトリックの「レベル4」があります。



## 「レベル4」の効果測定

研修効果として土台にあるものは感情的な満足度（①）ですが、それだけの目的で研修に投資する企業は少ないでしょう。

知識習得度（②理解度）や、それを行動に移す（③実践度）までは少なくとも必要です。そして、短期的あるいは長期的にビジネス上の結果に繋がる見通し（④）が重要です。

研修効果を測るとき、このレベル4の**低次元のものから順に「効果があったか、なかったか」を調査していく**とよいとされています。

## 効果測定のツール

この4つのレベルを基準として研修効果測定を行う場合、測定ツールとしては以下のようなものがあります。

レベル	ツール
④Results（結果）	ROI※（投資収益率）の測定
③Behavior（実践度）	「研修を受けていない者」との行動比較
②Learning（理解度）	事前事後の理解度テスト
①Reaction（受講満足度）	アンケート・感想のヒアリング

※投資した資本に対して得られる利益の割合（利益を投資額で割ったもの）。研修の場合、投資額には「講師謝金・交通費・宿泊費」だけでなく「研修受講時間中業務をしていたなら得られていたであろう利益」も含まれる。

人には「自らの買い物正当化しようとする心理」が働きます。つまり、経営責任者自身が「自分がした投資（ここでは研修商品の購入）は正しかった」と思いたいために、研修効果の測定が公平にできないことがあります。そのような心理が意思決定に影響しないよう、コンサルタント等外部に効果測定を依頼することも一つの方法でしょう。

# 正社員消滅時代の人事改革

今野浩一郎 著

単行本：294 ページ

出版：日本経済新聞出版社

価格：2,520 円 (税込)

## はじめに

「窓際族」という言葉が死語になりました。日本的経営が世界の注目を集め、日本企業が終身雇用制や年功序列制に象徴される伝統的人事制度は、遠い昔のことのようです。

「制約社員」を活かす会社になること。交渉化・市場化への雇用管理や、仕事基準の報酬管理も行うべきです。そして、契約社員・派遣社員・パート社員・高齢者社員を戦力化する新しい公式が必要です。

## 「制約社員」とは

「制約社員」とは働く場所や時間、従事する仕事内容などの労働条件について何らかの制約をもつ社員の総称です。

伝統的な会社組織の基幹を成してきた正社員は、会社に言われれば「いつでも・どこでも・どんな仕事でも」働く無制約社員を前提としています。

しかし近年は、特定の場所や時間での勤務を希望するパートタイマー・契約社員などの非正社員に加え、正社員でも育児・介護・高齢・病気といったさまざまな事情により働き方が限定される「制約社員」が増えています。

## 人事制度の移り変わり

企業などで働く雇用労働者のうち、パート・アルバイトや派遣社員などの非正規労働者が占める割合は 2011 年に約 35% となり、非正規社員の比率は 2 年連続で過去最高を更新しました。

著者は「失われた 20 年」は、バブル崩壊以降の 20 年であり「年功序列から能力主義へ、そして終身雇用制度はいくつもの問題に直面し、伝統的な人事管理に代わる新しい人事制度が構築できていない」と述べています。人事管理の分野でも失われた 20 年だったのかもしれない。

## 雇用形態の多様化

企業は次々と現れる問題に対応するために人事管理の変革をすすめてきました。過剰雇用の解消と労務費の削減をはかりつつ、雇用の柔軟性を高めるために、正社員を絞り込み、非正規社員を拡大する方向で雇用ポートフォリオを変革しました。

その結果、失われた 20 年の間に雇用形態の多様化が進み、パート労働者・契約社員・派遣労働者・請負労働者が増加したのです。

雇用形態は、以下のように「無制約社員」と「制約社員」に大きく分けられます。

### 【無制約社員】

働く場所・時間・仕事について制約がなく、会社の指示や業務上の都合に合わせて、柔軟に場所・時間・仕事を変えることができる社員

### 【制約社員】

働く場所・時間・仕事について何らかの制約を持つ社員

## 人事管理の整備の必要性

働く時間や場所などに制約がある非正社員が増えて、今や業務の中心は、非正社員の取扱いが中心となっています。

一方で、正社員の場合でも育児・介護休業法や入管法・労働基準法などにより、様々なルールが設けられている場合が多く、担当者や管理者は制約社員向け人事管理の整備が迫られる時代となってきています。

政権や厚生労働省が目指す「非正規社員の正社員化」を促す手段となるように、人事管理の整備が求められています。

