



相談しやすい、分かりやすい
信頼と安心をお届けします

きりん通信No.69

発行:きりん人事労務管理事務所
〒333-0844埼玉県川口市上青木 3-12-63
SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 904・905
TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394
URL : <http://www.sr-kirin.jp/> e-mail : kirin@sr-kirin.jp



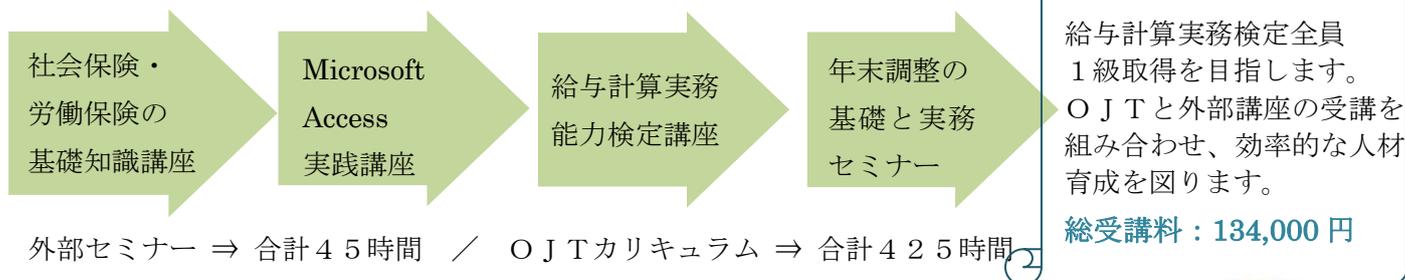
人材育成

人材開発支援助成金に沿って成長支援

きりん事務所では、採用1年目には人材開発支援助成金を活用して社員教育を実践しています。独立した人事部を持たない中小企業では、人材育成は通常業務の多忙に埋もれがちです。人材開発支援助成金は、名前のとおり、効果的な人材育成を支援します。金銭的な支援はもとより、具体的なカリキュラムを作成し、計画的に教育を実行するための、スケジュール管理として、強力なサポートとなる優れたものです。簡単な助成金ではありませんが、その分実益も大きいと思います。皆さんも是非チャレンジをご検討下さい。

<きりん事務所の新入社員教育訓練計画(6ヶ月訓練)>

2カ月以上6カ月以内で、教育訓練計画を作成し、事前の認定が必要です。



【一人あたり助成金申請額】

賃金助成 ⇒ 760円 × 470時間 = 357,200円 + 経費助成 : 100,000円
⇒ **合計 457,200円**

所内スタッフ全員で、サポートしながらのOJTと、外部セミナーを活用して、プロ意識を持った人材育成を目指します。



法改正

均等待遇 均衡待遇 同一労働同一賃金への改革

令和3年4月1日より、新・パート・有期労働法が中小企業にも適用となりました。世間の注目を集めたのは、契約社員と正社員の手当の違い、賞与の違い、退職金の違いは違法だとされ、その差額の支払いが命じられた裁判です。(「ハマキョウレックス事件」や「長澤運輸事件」など)今回は、抑えるべき大枠を、出来るだけ簡単にお伝えしたいと思います。

パートタイム・有期雇用労働法の概要



キーワードは「均等待遇・均衡待遇」です。「職務の内容」と「人材活用の仕組みや運用」が同じであれば均等の待遇を、差があるのならその差に応じた均衡のとれた待遇を確保しなければなりません。

- 職務の内容とは何か? ... ●業務の内容 ●責任の程度
- 人材活用の仕組みや運用とは何か? ... ●転勤の可能性・範囲 ●人事異動・配置転換の有無
- 「待遇」とは何を指すのか? ... ●基本給・賞与・その他手当 ●福利厚生施設の利用 ●休暇 ●教育訓練

必要な対応は、正社員とそれ以外の社員の間、基本給や手当、賞与、休暇などに違いがある場合は、「アルバイトだから」という呼称による理由ではなく、責任の範囲や人材活用の仕組みなどの合理的な理由を明確にしておきましょう。

日本経済団体連合会は、企業における賞与・一時金（ボーナス）の支給実態を把握するため、毎年調査を実施しています。2020年の調査結果のうち、今回はボーナスの決定方法についての調査結果概要をお伝えします。（調査対象 2039社・有効回答率 17.5% 357社・500人以上企業 75.1%）

賞与・一時金総額(原資)の決定方法

業績連動方式を導入している企業の割合は 60.1%（前年比+0.6 ポイント）で、本項目の調査を開始した 1987 年以降の最高値を 2 年連続（2019 年 59.5%）で更新し、初めて 6 割超となった。業績連動の基準とする指標（複数回答）としては、「営業利益」（57.1%）が最も多く、次いで「経常利益」（35.7%）となっている。「営業利益」が最も多い傾向は、産業別と規模別のいずれの区分においても同様であり、製造業では 6 割超（62.1%）を占めている（図表 1）。

図表 1 賞与・一時金総額(原資)の決定方法

	集計 企業数	計	業績連動方式をとり入れている					業績連動方式をとり入れていない
			(イ) 生産高、売上高 を基準とする	(ロ) 付加価値を 基準とする	(ハ) 営業利益を 基準とする	(ニ) 経常利益を 基準とする	(ホ) その他	
全産業	100.0% (326)社	60.1% (196)社	《21.4%》 (42)社	《5.6%》 (11)社	《57.1%》 (112)社	《35.7%》 (70)社	《20.9%》 (41)社	39.9% (130)社
製造業	100.0 (152)	57.2 (87)	《24.1》 (21)	《3.4》 (3)	《62.1》 (54)	《33.3》 (29)	《13.8》 (12)	42.8 (65)
非製造業	100.0 (174)	62.6 (109)	《19.3》 (21)	《7.3》 (8)	《53.2》 (58)	《37.6》 (41)	《26.6》 (29)	37.4 (65)
全産業	500人 以上計	100.0 (247)	《21.7》 (31)	《5.6》 (8)	《56.6》 (81)	《32.9》 (47)	《23.1》 (33)	42.1 (104)
	500人 未満計	100.0 (79)	《20.8》 (11)	《5.7》 (3)	《58.5》 (31)	《43.4》 (23)	《15.1》 (8)	32.9 (26)

：(1)《 》内は、業績連動方式を取り入れている企業を 100.0 とした割合。

複数回答のため内訳と合計の企業数は一致せず、100.0 を超える

(2) 小数点第 2 位以下四捨五入のため、合計が 100.0 にならない場合がある

きりん事務所紹介

きりん事務所から新メンバー紹介



令和 3 年 4 月より、きりん事務所に勤めさせて頂く事になりました吉田晴美です。

システムエンジニアとして 6 年勤務し、出産により退職し育児に専念し、その後は事務職として勤めて参りました。

社会保険労務士の仕事に興味を持ち、企業の経営発展に携わる仕事がしたいと思い、入所しました。多くの知識を身に付け貢献していけるよう努めて参りますので、よろしくお願い致します。

令和 3 年 4 月人事異動

新井 潤 副所長 就任
建設業務部長兼務

久保 理枝 短時間正社員 転換

湯浅 朋美 採用

吉田 晴美 採用

◆偉人の名言◆◆◆原因はすべて我にあり◆◆◆

原因はすべてわれにありという思いに徹してこそ、失敗の経験も生かされ、成功への道がひらける。

ひとつのミスがあったとき、原因はひとつではありません。当事者はもちろん、管理者である私にも当然責任があります。仕組み作りにも問題があるでしょう。ひとつのミスに対してそれぞれが自己への反省を、自ら考えられる社風を目指しています。「叱り役」も不要でパワハラにも無縁で、成長する社風・・・なかなか難しいですね(;^ω^)

今月の名言は、松下幸之助氏の、「強運を引き寄せる言葉」からでした。