

人事評価改善等 助成金の創設について

注目トピックス

01 | 人事評価改善等助成金の創設について

過重労働問題、労働力人口の減少が声高に叫ばれている中、「生産性の向上」がこれからの労務管理で重要な位置付けとされています。この度、人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して支給される人事評価改善等助成金が新たに創設されました。

特集

02 | 助成金増額要件となる生産性を

どのように上げるか

キャリアアップ助成金、人材開発助成金、または人事評価改善等助成金など、今年度の助成金の多くで「生産性要件」が追加されました。

助成金そのものは企業経営の「目的」でなく、あくまで「経営目標達成のための手段」であることから、助成金に関連した企業の人事労務の取り組みの結果、生産性向上という実績につながることを求められるようになりました。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

経営診断ツール

05 | 生産性向上のチェックシート

人事評価改善等助成金の創設について

生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成金を支給する制度が新たに創設されました。

はじめに

過重労働問題、労働力人口の減少が声高に叫ばれている中、「生産性の向上」がこれからの労務管理で重要な位置付けとされています。この度、人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して支給される人事評価改善等助成金が新たに創設されました。以下、助成金内容について解説します。

対象となる人事評価制度

助成金の対象となるのは「正社員等に対する人事評価の仕組みを新たに作り、実施する行為」です。詳しくは、以下の(1)(2)を満たすことが必要です。

(1) すべての「正規労働者等」を適用対象とする制度であること

※「正規労働者等」とは、次の全てに該当する労働者

- ① 事業主の事業所における正規の労働者と位置づけられている者及び正規労働者と同等の人事評価制度及び賃金表の適用を受ける労働者であること
- ② 事業主に直接雇用される者であること
- ③ 雇用保険の被保険者(「短期雇用特例被保険者」「日雇労働被保険者」を除く)であること
- ④ 社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること

(2) 以下の1~8の全てを満たす人事評価制度であること

- ① 労働者の生産性の向上に資する人事評価制度および賃金制度として、労働組合又は労働者の過半数を代表する者と合意していること。
- ② 評価の対象と基準が明確であり(※)、労働者に開示していること。

※ 能力・技能・資格・行動・コンピテンシー(行動特性)・努力・姿勢・情意・成果・業績など、労働者個人的意思によっ

て向上させることができることが可能な項目を対象とするものであり、年齢または勤続年数のみで評価が一義的に決定されるものでないことが必要です。

- ③ 評価が年1回以上行われるものであること。
- ④ 人事評価制度に基づく評定と、賃金(諸手当、賞与を含む)の額またはその変動の幅・割合との関係が明確であること。
- ⑤ 賃金表を定めているものであること。
- ⑥ 上記②および③を労働者に開示しているものであること。
- ⑦ 人事評価制度の実施日の前月とその1年後の同月を比較したときに、「毎月決まって支払われる賃金」の額が2%以上増加する見込みであること。 ※基本給および諸手当(時間外手当、休日手当を除く)
- ⑧ 人事評価制度の実施日の前月とその1年後の同月を比較し「毎月決まって支払われる賃金」の総額を2%以上増加させることについて、労働組合または労働者の過半数代表する者と合意していること。

営業職で例えると、年齢や勤続年数で判断せず、ある期間における「資格や能力」「行動量・商談数」「営業成績」を評価して、報酬を決めるような仕組みを作るイメージです。

計画と支給額

助成金対象となる制度を導入し、実施した場合に50万円が支給されます。さらに、厚生労働省が定める生産性要件・離職率低下要件、賃金のベースアップをクリアした場合(生産性6%以上向上した場合)、支給額が80万円に増額されます。

また、この助成金の受給を目指す場合、まずは人事評価制度導入にかかる計画届を、制度開始の1ヶ月以上前に提出する必要があります。

人事評価の仕組みを見直そうとしている場合、受給を検討できる助成金です。詳しい内容については当事務所にお尋ねください。

助成金増額要件となる生産性をどのように上げるか

平成29年度の助成金の多くで「生産性要件」が追加されました。助成金にかかる取り組みの結果、生産性向上という実績につながることを求められます。

はじめに

キャリアアップ助成金、人材開発助成金、または人事評価改善等助成金など、今年度の助成金の多くで「生産性要件」が追加されました。

助成金そのものは企業経営の「目的」でなく、あくまで「経営目標達成のための手段」であることから、助成金に関連した企業の人事労務の取り組みの結果、生産性向上という実績につながることを求められるようになりました。

以下、生産性の定義を紹介するとともに、生産性を上げるためにはどのような点がポイントになるかを解説します。

「生産性」の計算式

「生産性要件」における「生産性」は次の計算式によって計算します。

生産性＝

(営業利益 + 人件費 + 減価償却費 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課) ÷ 雇用保険被保険者数

つまり、営業利益に人件費・設備関係費用・家賃・税金を加えた数値を雇用保険人数で割った金額を、厚労省は生産性と定義しています。別の言い方をすると、以下を実施しても生産性向上とみなさないということです。

- ① 人件費を減らす
- ② 設備投資を減らす
- ③ 家賃を節約するなどの方法で営業利益を高める

生産性向上の基準

多くの助成金で求められている基準は、支給申請時の直近の会計年度の生産性が3年前と比べて「6%以上」向上することとされています。

生産性を高めるポイント

前述の条件において生産性を高めるには、粗利益率を高める、経費を削減するなどの方法の他に、次の方法があります。

1. 雇用保険被保険者を増やさずに、一人当たりの給与を高くする

人件費を高くすることは、今回の生産性算定の上ではプラスに働きます。人事評価改善等助成金などの活用により、評価の仕組みを導入しつつ賃金を上げることは効果的です。

2. 非正規社員と正規社員の賃金格差を少なくする

労働市場が企業にとって厳しくなっているため、非正規社員の募集賃金水準も高くなっています。この際、同一労働・同一賃金の賃金制度を作り、賃金の底上げを行うことで生産性も高めることができます。

3. ITシステムなど減価償却対象のものを導入する

販売管理システム、人事システム、顧客管理システムなどを新たに導入し、業務効率化を図ると同時に、減価償却費を生産性算定に加えることで生産性向上に繋げることが可能です。

過重労働を監視する世間の目も厳しくなっているため、この生産性向上の取り組み(=同じ労働時間でより多くの利益をあげられるような企業体質へ変革する取り組み)は労務管理上も重要な課題でしょう。

<参考：生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます>

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の竹内です。

先日、松本のごみ処理業者「株式会社しんえこ」を視察しました。しんえこは 2011 年静岡に本社がある総合リサイクル企業エンビプログループの子会社となり、地域のごみリサイクル事業に貢献している企業です。一見、普通のごみ処理業者と思いましたが説明を受けるうちにその志の高さに感心させられました。まず目にしたのが、黙々と手慣れた感じでパソコンを解体している障害者の方でした。障害者支援事業にも力を入れ現在 16 名の障害者を直接雇用しているそうです。また、松本平で最近よく見かける緑のゴミ回収 BOX「もったいない BOX」は再利用できるゴミが違法な業者へ渡らないよう、手軽にゴミを捨てられる仕掛けとしてスタートしました。ここでの収益金の一部は山雅へ還元しているそうです。肝心のごみリサイクルは例えばパソコンの部品は 98% がリサイクルされるなど技術がどんどん進歩しているようです。

恥ずかしながら私のごみ処理業者に対するイメージががらりと変わる一日でした。



生産性向上のチェックシート

助成金増額要件となる生産性向上について、現状の分析をしましょう。以下のチェック項目にお答えいただき、FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	パート・アルバイトの時給増額を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	非正規社員の正社員化を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	採用の際の募集賃金の引き上げを検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	給与の昇級を考えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	ITシステムの新規導入を考えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	人事評価制度の見直しを考えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	近いうちに設備投資を考えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	家賃交渉を行う予定がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	労働時間の短縮などの取り組みを行う予定がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	その他人事労務にかかる取り組みを検討している（ ）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は **0263-32-7684** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	