

# 助成金の割増し支給となる 生産性向上について

## 注目トピックス

### 01 | 助成金の割増し支給となる

#### 生産性向上について

個々の労働者が生み出す付加価値（生産性）を高めることを奨励するため、生産性を向上させた企業に対する助成金の金額又は助成率が割増しされることとなります。

## 特集

### 02 | 能力不足社員やミスマッチ社員に

#### どう関わるか

当初期待していた能力がなかった社員、または考え方や行動について会社とミスマッチを起こしている社員の処遇に困ることがしばしばあります。能力不足や会社とのミスマッチを理由に解雇できるのでしょうか。

### 03 | 高齢者雇用をめぐる今後の動き

政府が主導している「ニッポン一億総活躍プラン」の一環として高齢者雇用が注目されています。それに関連して年金支給や助成金、または雇用についての法改正等の予定があります。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 本当に賢い人の 丸くおさめる交渉術

#### (すばる舎)

「日本一裁判しない弁護士」と呼ばれる弁護士が解説する「丸くおさめる交渉術」。1万件の交渉から学んだ仕事も人間関係も円滑にするためのポイントが多く、具体例やトーク集で分かりやすく学べる一冊です。



## みよた社会保険労務士事務所より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 能力不足社員の取り扱いチェックシート

# 助成金の割増し支給となる生産性向上について

個々の労働者が生み出す付加価値（生産性）を高めることを奨励するため、生産性を向上させた企業に対する助成金の金額又は助成率が割増しされることとなります。

## はじめに

少子高齢化の流れから、今後労働力人口の減少が見込まれます。

そんな中でも経済成長を図っていくためには、個々の労働者が生み出す付加価値（生産性）を高めていくことが不可欠であることから、一定期間を比較して生産性を向上させた企業に対して、ご褒美として助成金の助成額又は助成率が割増しされることになりました。

以下、要件や対象となる助成金について解説します。

## 生産性とは

この割増措置に関する「生産性」とは、以下の計算により求められます。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産・不動産賃貸料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

つまり、事業活動による粗利益（売上から仕入を引いたもの）額から、人件費や減価償却費、賃料、税金以外の経費を引いて出た金額を、雇用保険の人数で割った額と比較するということです。

この金額を雇用保険被保険者人数で割る	仕入	売上
	その他経費	
	● 人件費 ● 減価償却費 ● 動産・不動産賃貸料 ● 租税公課	
	● 営業利益	

※生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」

が厚生労働省のホームページに掲載されています。これをダウンロードし、該当する勘定科目の額を損益計算書や総勘定元帳の各項目から転記することにより生産性を算定できます。

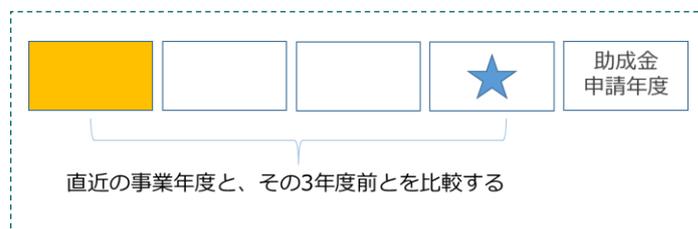
<参考 URL：生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます>

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

## 生産性の向上とは

この割増措置に関する「生産性の向上」とは、助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていることをいいます。

※今後、生産性の伸び率が6%を満たしていない場合でも、別に定める要件に合致する場合には生産性要件を満たすものとして取り扱うことが検討されています。



なお、この割増措置を受けるためには、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

## 対象となる助成金

対象となる助成金は、平成28年10月12日現在、平成28年第2次補正予算案により、「キャリアアップ助成金」「受入れ人材育成支援奨励金」「業務改善助成金」の3つについて、生産性要件を設定することが予定されています。

増額の金額及び割増率についての新しい情報が分かり次第お知らせします。

# 能力不足社員やミスマッチ社員にどう関わるか

当初期待していた能力がなかった、または考え方や行動について会社とミスマッチを起こしている社員の処遇に困ることがしばしばあります。それを理由に解雇できるのでしょうか。

## はじめに

よほど慎重に採用活動を行ったとしても、応募者の実力や能力、考え方と価値観、コミュニケーション力などを正確に見抜けるとは限りません。

ところが採用後にミスマッチが発覚したとしても、簡単に解雇することはできません。

実際に社員の能力不足が発覚したときや会社とのミスマッチが感じられたときに、会社はどのように対応すべきでしょうか。以下、ミスマッチ社員への対応方法について解説します。

## 前提：解雇は危険

前提として、能力不足やミスマッチを理由とした解雇は「かなりハードルが高い」という認識を持った方がよいでしょう。根拠となる考え方として以下の二つがあります。

### 根拠 1：解雇の有効性に関する法律

そもそも解雇は法律上「客観的に合理性があって、社会通念上の相当性がある場合」にのみ認められるとされています。

言い換えると「解雇するに見合うだけの問題があって、しかも世の中のいろんな立場の人 10 人に尋ねても 8~9 人が『解雇するしか仕方がない』と判断した」という対象者でなければ解雇として認められないということです。

### 根拠 2：会社の指導義務

長期雇用を良しとする価値観が根強い日本において、解雇はもっとも避けるべき処分の一つとみなされます。

したがって、能力不足やミスマッチがあったとしても、裁判所などは「解雇の前に、能力不足を改善するための教育や指導、ミスマッチを改善するための面談や人事異動など

を会社ががんばること」を求めます。

前述の根拠を知らずに解雇してしまうと、後になって「解雇は無効である」という訴えを起こされてトラブルが深刻化することに繋がります。解雇をめぐるトラブルが長期化すると、経済的・精神的に大きな損失を被ることになります。

## 対策のキーポイント① 記録

対策のための重要なキーポイントとして、まずは「記録」が挙げられます。つまり、「指導実績の記録」と「ミスマッチ解消のための面談の記録」です。

指導実績  
の記録

ミスマッチ  
解消のための  
面談の記録

## 対策のキーポイント② 交渉

①で記録した行動結果をもとに検討した上で、それでも継続勤務が双方にとってメリットがないと判断された場合、その根拠と理由を丁寧に対象スタッフに伝え、退職について理解を得るよう交渉をすることになるでしょう。

その場合は、合意のためにいくらかの金銭を用意して交渉に臨むことも必要かもしれません。

いずれにせよ、能力不足社員などの処遇については独断的に決めずに、当方にご相談ください。

# 高齢者雇用をめぐる今後の動き

政府が主導している「ニッポン一億総活躍プラン」の一環として高齢者雇用が注目されています。それに関連して年金支給や雇用についての法改正等の予定があります。

## はじめに

少子高齢化に伴う労働力人口の減少は、年金の持続可能性や企業の国際的な競争力確保などに悪影響を及ぼし、ひいては将来の経済に大きな影響を与えます。

そのため政府は、「高齢者」「育児・介護中の者」などに着目し、彼らが活躍できるように様々な働きかけを検討しています。

以下、高齢者の雇用に焦点をあて、今後の法改正などの予定について解説します。

## 予定①：65歳超雇用推進助成金（仮）

※金額未定

高齢者の活躍の場を広げるための助成金が新設される予定です。

65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年年齢の引き上げを行う企業に対する支援を拡充するために新設されるものです。具体的には、65歳以上への定年の引き上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して、その措置の内容に応じて助成金が支給される予定です。

実施内容	金額(予定)
65歳への定年引き上げの実施	100万円
66歳以上への定年引き上げ又は定年の定め廃止の実施	120万円
希望者全員を66～69歳の年齢まで継続雇用する制度の導入	60万円
希望者全員を70歳以上の年齢まで継続雇用する制度の導入	80万円

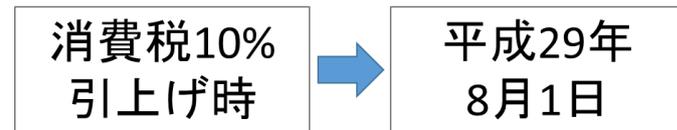
※詳細な要件が分かり次第お知らせします

## 予定②：年金受給資格期間短縮の施行期日の改正

現在、老齢年金をもらうためには、最低でも年金を25年（免除期間などを含む）かけなければなりませんでした。その期間（「受給資格期間」といいます）を10年に短縮する法案の実施期日が前倒しされる予定です。

現在は老齢基礎年金等の受給資格期間短縮に係る施行期日が、「消費税10%引き上げ時」となっていますが、これを平成29年8月1日に改める予定になっています。

受給資格期間を25年→10年に短縮する法改正日



## その他：65歳以降の高齢者に対する雇用保険適用

平成29年1月1日より、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とすることが決定しています。

※ただし、雇用保険料徴収は平成31年度分まで免除

また、シルバー人材センターにおける業務について、昨年度までは、「臨時的・短期的」（概ね月10日程度まで）又は「軽易な業務」（概ね週20時間程度まで）に限定されていましたが、平成28年4月から都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とするよう改正となりました。

高齢者というだけで採用対象から敬遠するのではなく、高齢者も貴重な労働力とみなし、自社での活躍の場がないか検討してもよいでしょう。そうすれば、政府の助成金制度などを活用しながらよりよい事業活動ができるかもしれません。

# 本当に賢い人の 丸くおさめる交渉術

三谷 淳 著

単行本：256 ページ

出版：すばる舎

価格：1,400 円 (税抜)

## はじめに

本書は「日本一裁判しない弁護士」と呼ばれる弁護士が解説する交渉術が書かれています。仕事や人間関係を円滑にするために必要な「丸くおさめる交渉術」とはどのようなものなのでしょうか。

## 毎日 5 回は交渉している

交渉と聞くと経営者や営業、あるいは特殊な仕事をしている人にだけ関係がある話のように思われますがそうではありません。「社内のプレゼンを通したい」「部下に残業をお願いしたい」という会社の日常的なシーンや「お小遣いを上げてほしい」「子どもに宿題をやらせる」などプライベートなことでも交渉は発生しています。

## 丸くおさめる交渉術 3 つのポイント

丸くおさめる交渉術には 3 つのポイントがあります。

- ・スピード決着を心がける
- ・相手の期待値を飛び越える
- ・長期的な利益を優先する

学生時代の友人はお互いの利害と関係なくつながっていますが、社会人になってからは利害関係を媒介につながっている事が多く、そのために丸くおさめる交渉を身につけることで仲間と利益を得られるようになると筆者は説明しています。

## スピード決着で重要な「バトナ」作り

スピード決着をするために事前調査やファーストコンタクトのコツなどありますが、最も大切なのが「バトナ」作りです。バトナとは「Best Alternative To a Negotiated Agreement」の略で、意味は「交渉相手との合意ができなくても困らない他の代替案」です。

自分にバトナがあれば相手の言いなりにならず済みます

すし、逆に相手にバトナがなければある程度強気な交渉ができるでしょう。スピード決着のために、複数のバトナを用意するとともに相手が満足し、自分が得をする情報を収集することが重要です。



## 将来のことだけを話す

3 つのポイントを抑えつつ、実際の交渉で気をつけなければならない鉄則として「将来のことだけを話す」があると筆者は説明しています。

本来、交渉は将来お互いがどうするのかという合意点を探す作業なので、過去のいきさつやトラブルの原因は直接関係がないのです。～中略～ 過去の話は感情論になりがちですが、将来どうするかに焦点を当てると、お互いが経済的な損得、すなわち「勘定論」で語れるようになります。

つまり、過去ではなく将来の話をする事で話の内容が自然とポジティブになり、円満決着が図れることで今後有効的な関係を続けることができるということです。

## 終わり良ければすべて良し

交渉で紆余曲折があったとしても人は最後の印象で物事の善し悪しを判断する傾向にあります。そのため交渉の最後の段階で、ちょっとだけ譲歩するなど相手を自分のファンにするつもりで着地させることで、自分も長期的なメリットを受けられるようになります。「お互いが自分や自社のために交渉したが、この結末で良かった」と思ってもらえることが最も重要なことなのです。

1 万件の交渉経験を持つ筆者による交渉理論と具体例やシーン別のトーク集が豊富で分かりやすく、すべてのビジネスパーソンに読んで欲しい一冊といえるでしょう。

# 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

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしく願いいたします。

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。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

## 代表よりあいさつ

急に肌寒くなって、暖かい食べ物が恋しい季節です。

先日、今年初のコンビニおでんをいただきました。餅巾着を愛してやまない私ですが、皆さん好きな具はありますか？

仙台うみの杜水族館に行ってきました。

牡蠣の養殖展示など、三陸ならではの海、タイミングよくイルカとアシカのショーも見ることができ、貴重な体験となりました。

どこもかしこもハロウィン一色でしたが、これからだんだんと冬支度ですね。今年もきっと、こたつむり。

# 能力不足社員の 取り扱いチェックシート

能力不足と感じる社員について、具体的に掘り下げて考えてみましょう。

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	能力不足と感じる社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	能力不足の内容として当てはまるものに✓をつけてください ※ 複数回答可 ・文書や上司からの指示に対する理解力が不足している ・専門知識が不足している ・協調性が足りず、周りと協力できない ・情緒不安定で、急に大声を上げるなど奇行がある ・もともといる営業成績に達しない ・明るさや意欲が不足している ・ビジネスの基礎的なPCスキルが不足している ・打たれ強さ、メンタルの強さが不足している ・挨拶や礼儀などのコミュニケーションスキルが不足している		
3	前述の能力不足を補うためにどんなことが検討できますか？当てはまるものに✓をつけてください ※複数回答可 ・現場教育（上司のマンツーマン指導など） ・自宅学習 ・外部セミナー ・研修講師の招聘 ・上司の面談（ふさわしい上司： ）		
4	能力不足社員を指導する場合、指導結果を記録していますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Q4 で yes だった場合、どのような方法で記録していますか ・メモ ・PCにデータ保存 ・書面にて始末書や事故報告書を記入してもらって保存 ・その他（ ）		
6	能力不足の対象社員が退職する場合、どのくらいの退職金を支払う用意がありますか（ ）円		

FAX のご返送は **024-983-0736** 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	