

# 事務所ニュース

労働保険事務組合  
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18  
TEL. (075) 864-3336  
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

## スポット

### 働き方改革の第一歩が始まる

### 過重労働防止強化にも留意を

新しい1年を迎えましたが、2019年の課題は何といたっても働き方改革関連法への対応です。4月1日から、改正労基法・安衛法・労働時間等設定改善法が施行されます（時間外上限規制は中小を対象に1年の猶予など、経過措置あり）。

労基法は、時間外上限規制の強化、年休の強制付与、フレックスタイム制の拡大、高度プロフェッショナル制度の創設が柱となります。中小では、何といたっても年休の時季指定が悩ましい問題です。

労基法の陰に隠れがちですが、安衛法の改正も実務的なインパクトは小さくありません。本欄では、安衛法の留意点を再確認します。

労基法では時間外の抑制に向けた

規制強化が図られますが、安衛法では長時間労働発生時の対応を整備しています。ポイントをかいつまんで述べれば次の3点です。

- ① 医師面接指導制度の再編
- ② 労働時間把握義務の明確化
- ③ 産業医等の機能強化

① 医師面接指導制度に関しては、現在（改正前）、時間外が月1000時間を超え、疲労の蓄積が認められる従業員が、自ら申し出た場合に実施義務が発生します。

今回改正では、時間外の基準を「80時間超」に引き下げたうえで、新商品開発業務従事者、高プロ制度の対象者には別の仕組みを新設しました。月1000時間を超えれば、申出を介さず、面接指導を実施する必

要があります。

面接指導制度再編の前提として、②労働時間把握義務が安衛法の本則に明記され（66条の8の3）、管理職等も含め「タイムカード等の客観的な方法」により始・終業時間等を記録し、3年間保存する義務が課されます。

時間外実績を把握した後は、③産業医と連携して過労死等を防止します。事業主は、時間外が80時間を超える労働者の氏名等の情報を産業医に提供すると同時に、労働者にも通知します。

労働時間設定改善法で努力義務化された「勤務間インターバル」制度等も整備しつつ、従業員の健康確保に努めましょう。

2019

I

# 人事考課結果の活用

知って得する



## 賃金実務

人事考課の評価要素としては、業績・能力・情意（意欲）等が挙げられます。業績の中に能力または情意も自動的に含まれるという考え方もあり、区分方法は企業によって異なります。

従業員に対して「人事考課の目的はなんだと思うか」と質問すれば、「賃金・賞与に差をつけるため」という回答が返ってくるでしょう。なぜ差をつけるのかといえば、働きに見合う賃金を支払うことで、公平感を高め、やる気をひきだすためです。

この目的だけを考えれば、人事考課は業績評価（会社に対してど

従業員に「なぜ人事考課を実施するのか」と尋ねたら、十中八九、「賃金・賞与査定のため」と答えるでしょう。しかし、そのほかに「適正配置のため」「指導のため」等の目的も重要です。会社の観点からすれば、マンパワーの最大化のために、考課結果を多角的に活かす工夫が求められます。

ただだけ貢献したか）だけで「必要にして十分」ともいえます。しかし、大多数の会社では、能力・情

## 査定だけが目的でない 配転・指導にも利用を

意に関する評価項目も設けています。職務給を看板とする欧米型賃金体系を採る企業でも、コンピテンシー評価を実施しています。

コンピテンシーとは、「良い仕事をするために必要とされる職務行動特性」をいいます。評価項目

の例として、「達成志向力」「顧客対応力」「リーダーシップ」等が挙げられています。

そうした行動特性を持つ人は、よい仕事をする可能性が高いわけですが、結果そのもの（高パフォーマンス）が保証されているわけではなく、あくまで可能性にとどまり、そういう意味では能力・情意評価と相い通じる面があります。

なぜ結果だけでなく、コンピテンシーを測定する必要があるのか

でしょうか。それは、評価の目的が賃金・賞与査定のためだけではないからです。

たとえば、昇職・昇格管理を通して、多数の従業員の中から幹部職員を選抜していきます。営業社員の中から将来の課長・部長候補

をピックアップする際には、もちろん、短期の営業成績も重要な考慮要素となります。しかし、「率先垂範力」「人間理解力」「分析思考力」「組織忠実性」等を備えているかどうかもチェックする必要があります。

長期的に従業員の業績を高めていくためには、各人の長所を伸ばし、短所を補う努力が求められます。保有能力・情意・職務特性等を定期的に評価するのは、そのための基礎情報を集めるためでもあります。

考課結果を踏まえ、本人に対して「気づき」を促し、個性に応じた業務指導を実施します（OJT）。必要に応じ、座学等の利用も促します（Off-JT）。

どこまで賃金とリンクさせるかは会社の方針によります。しかし、「適材適所の人材活用を推進したい」「会社に役立つ人材を育てたい」というのなら、何らかの形で能力・情意等を評価する仕組みも備えておくのが得策でしょう。