

労働基準広報 2014 No.1822

6/21

CONTENTS

連載 トラブル防止の労働法実務 6

～第22回・企業の賃金・退職金制度の変更のしかた②～

「業績連動型賞与」で業績変動への対応や従業員の意欲向上も可能に

中小企業のほとんどは、賞与を基本給の金額に応じて決めるルール（賞与額＝基本給×○カ月分）を採用している。こうした「基本給連動型」の賞与は、人事評価係数で調整するとしても、年功的な要素が強くなり、従業員のモチベーションを高める役目を十分に果たせない。このような状況を改善するには、業績と従業員個人の貢献度に応じた「業績連動型」の賞与の導入を検討すると良い。業績連動型賞与とは、一般に、会社業績や部門業績の結果について会社の定める指標にもとづき賞与総原資を決定する方式。会社の業績、各従業員の勤務成績に連動して賞与の金額が決まることになる。

（労務コンサルタント・布施直春）

●特別企画／最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業 20

〈中小企業を応援する 業務改善助成金〉

業務改善の経費を助成

〈最低賃金ワン・ストップ無料相談〉

中小企業事業主の悩みに専門家が無料でワン・ストップサポート

厚生労働省では、最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業として、①対象44道府県の賃金水準の引上げを支援する「業務改善助成金」（個別支援策）、②ワン・ストップ＆無料の相談・支援体制を整備する「ワン・ストップ無料相談」（全国的支援策）——などを行っている。

（厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室）

●解釈例規物語⑤⑥ 26

事業場外みなし労働協定の対象となる労働時間は事業場外における労働時間だけである

第38条の2関係（事業場外労働における労働時間の算定方法—その2—）

（中川恒彦）

●NEWS 1

（厚労省・人手不足の4業種対象に横申の雇用対策）雇用管理の改善を支援する助成金を拡充／（厚労省・今年度新たな仕組み提示）ジョブ・カードの活用拡大する抜本見直しに着手／（25年度の労災保険給付の支払額）対前年度比1.5%減の約7449億8455万円／ほか

●転ばぬ先の労働法〈紛争予防の誌上ゼミ〉— 34 第14講 「労働者」性の明確化のススメ③

有資格者を抱えて業務任せらるなら契約内容を明確にしておくべき

（北海学園大学法学部准教授・弁護士 浅野高宏）

●連載 労働スクランブル⑩（労働評論家・飯田康夫）— 42 ●労務資料 平成25年の労働災害発生状況 — 44 ●わたしの監督雑感 秋田・本荘労働基準監督署 監督・安衛課長 児玉勇 — 54 ●今月の資料室 — 56

労務相談室

回答者

就業規則等〔新規付与確実な年休がある場合〕発生前に時季指定できるか — 48 弁護士・岡村光男

賃金関係〔マイカー通勤社員に駐車場代を支給〕通勤手当に当たるか — 50 弁護士・新弘江

賃金関係〔新会社の効果的な賃金制度を検討中〕職能給と職務給の違いは — 52 弁護士・鈴木一嗣

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

本誌ご購入の皆様へ

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内