



稲荷町電停方面から当事務所所在ビル
JR広島駅から徒歩8分／稲荷町電停 徒歩2分



けいそう
勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって
いつでも頼れる存在に」



お問い合わせ、ご予約

082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。

昨日は今年限りの祝日である「即位礼正殿儀の行われる日」でしたが、意外と祝日をご存知でない方もおられたのではないかと思います。先日の台風のため、パレードは延期されましたが、「令和」が良い時代になればとつくづく思います。



今回は、人の成績などの評価が問題になる場合に関する記事・介護施設や福祉施設の利用者の方の記録を家族が取り寄せ可能かどうかに関する記事が弁護士が作成しましたオリジナルの記事になります。法律以外の記事は今回は助成金に関するものになります。

良い会社・事務所運営にお役立て頂ければ幸いです。

11月には建設業や解体業に関わる皆様にとって耳よりな情報を取り上げて開催いたします。今年改正された建設業法の改正に関わる業務につながるお話を行政書士の先生にお話し頂き、その後当事務所所属弁護士より、建設業界で良くトラブルになりがちな法律問題などを取り上げます。

「建設業法の改正への対応とよくある法律問題への対処法」

実施日時 令和元年11月5日（火曜日） 勉強会：午後6時から7時45分

場所 ロイヤルタワー2階会議室（広島市南区稲荷町1番1号）

参加費用：1,000円

定員：10名（先着順）

振るってのお申込みをお待ちしております。

このメールマガジンはこれまで名刺交換させていただいた方等、ご縁を頂いた方へ配信しております。

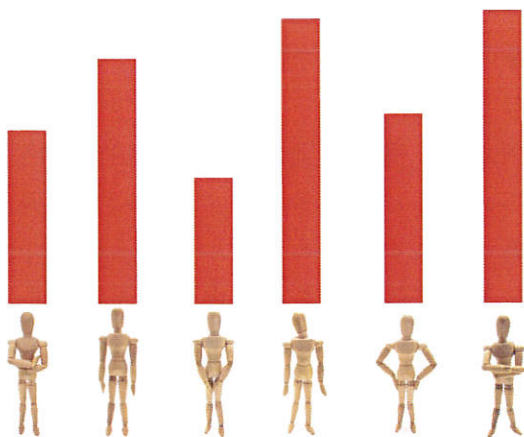
人の成績などの評価が問題になる場合とは？

19.10.21 | オリジナルメルマガ



小さな会社での給料の決定では細かな従業員の仕事ぶりなどを評価する仕組みがないことが普通かと思われませんが、一度導入すると運用次第では逆に会社にリスクが生じることがあります。それではなければ問題ないかという点、勝手に給料を減額した・理由が全く社長の独断のみというだけではやはり会社にリスクが生じかねません。

それでは、人を評価する仕組みの意味や仕組みについて運用した結果問題になる場合とはどのようなケースでしょうか？



○人を評価する仕組み・人事評価制度の意味とは？

堅苦しい言葉ですが、人財という言葉もあるように、人は限りあるものなので、従業員の能力に見合った仕事をしてもらう・その仕事ぶりを評価してきちんとした給料を支払う、そういった従業員の待遇をどのように決めるかに使うものです。

例えば、事務作業や受付・経理・営業など、小さな会社では社長がかなり兼務しているものもありますが、仕事ごとにどういった方に行ってもらうのか等は何の基準もなく行うと不満が出てきかねません。給料も歩合制はわかりやすい面がありますが、必ずしも全員が簡単に同じ物差しで測りにくい場合もありますから、こういった場合に一つの物差しを提供するものとしても機能します。

ある仕事ごとに給料を決めるというスタイル・大企業に以前多かったある段階で要求される能力を資格にしておき、その資格の間やその資格の中での評価を組み合わせる・以前話題になったいわゆる成果による評価の制度、コンピテンシー評価と呼ばれるある仕事ごとに成果を上げるとされる行動特性を具体的に決めて、実際にどうかという点から評価を行うというものも最近は導入されています。もちろん、様々な要素を組み合わせた制度もありますが、実際の導入には大変な側面もあります。

ちなみに、最近では「同一労働同一賃金」ということで、契約期間が定まっているかどうか・短時間勤務（パートかどうか）かどうかで給料やその他待遇を不合理に差を設けてはいけないということが制度として整理されています。ここでは、不合理な差が処遇で生じないことを示すために評価制度をきちんと決めておく必要が出てきます。様々なタイプの従業員を雇う際には重要になってくるでしょう。

○評価に基づく処遇がトラブルにつながる場合と対応の注意点

先ほども触れましたように、人を評価する仕組みを導入するかどうか・そもそもその目的は複数あるところですが、人の配置や成績や能力の評価などがありますし、それに基づいた処遇も基本的には会社内で自由にできるのが原則です。例えば、良い評価であれば昇給や昇格（ランクを設定している場合に上のランクへとあげていくこと）もありますし、能力と実績に見合った仕事ということもあります。逆の場合もありえますが、トラブルになる可能性があるのは、主にはこうした給与の削減やその原因となる降格等がなされる場合が通常です。

こうした事は、個別の評価とそれに伴う扱いの他に、給料体系の変更も含んだ就業規則の変更がされる場合もあります。

このうち、就業規則の変更については、以前特に従業員側の不利益な内容（トラブルになるのは普通不利な内容の場合です）になる場合の話に触れました。ここでは詳しくは触れませんが、不利な内容にどこまで変更されるのか・変更をするだけの必要性がどうか・大きく不利になる方への穴埋め措置はあるのか・きちんと従業員側と話をしたのか等がポイントとなってきます。

ちなみに、社長の一存で就業規則もなく扱いを全体として変更する場合には給料削減となる従業員の同意が必要です。しかも、ここでの同意とは単に同意書に署名をしてもらうというレベルではなく、先ほど触れた穴埋めなどがなされている等真意から同意をいただろうといえる事情が必要になります。

これに対して、個別の方の評価とその後の処遇についての問題が起きる場合があります。ここでの話は、退職をさせようなどの意図のもとに配置変更をするなど評価を恣意的に低くしたのか等がトラブルの原因となる場合です。人の評価を個別の運用でどのように行うかは基本的に会社の自由ではありますが、あまりに恣意的な運用等は「濫用的な評価」ということで、こうした評価及びそれに伴う扱いの変更がすべて無効になりかねないというのがここでの問題となります。

裁判例では、公正な評価・合理的な制度運用がなされているかが問題にされています。その方の能力に見合った仕事の配置がなされ、その仕事や能力面に応じた評価がなされていること・評価に基づく異動や給料の変更が制度に基づく運用としてきちんと行われていれば、問題はないとされています。

少しわかりにくい点がありますが、能力を資格化している場合には能力評価と資格運用が仕事や給料ときちんと紐づけて評価されている・成果給であればきちんとした成果に基づく評価がなされている・自己の目標設定、自己評価、上からの評価を紐づけていくコンピテンシー評価ではその目標設定と評価、能力運用等がきちんと行われていれば問題ないという話になります。

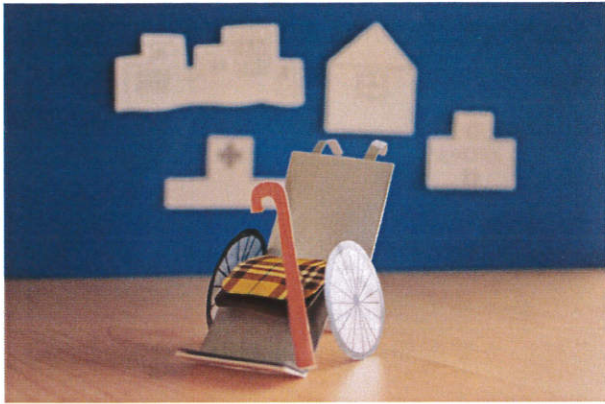
いわゆる問題社員だから無理に配置転換し降格と減給から自主退職に持っていきたいという場合には、恣意的な運用につながりかねないので問題が出てくる可能性があります。ここでの問題は差額の給料の支払い等になってくるでしょう。

このほか、先ほども少し触れました「同一労働同一賃金」が問題になるケース（パートや期間限定契約の従業員のいる場合、派遣で来てもらっている方がいる場合でも同様の問題が出てきます）でも評価の仕方や制度構築が恣意的ではないか・違いについて合理的な理由が説明できるかは今後重要になってきます。社長の腹積もり次第という事柄には恣意的な問題

も出てきかねませんので、こうした点をどう考えるかはリスク回避だけでなく、きちんとした人の定着にもつながるのではないかと考えられます。

介護施設や福祉施設での対応への不満。利用者の方の記録を家族が取り寄せることはできるのでしょうか？

19.10.21 | オリジナルメルマガ



特にご高齢になった方でショートステイや長期の入居における介護福祉サービスの利用は地域包括ケアの流れがあるものの、広く利用されているところです。不幸にして何かしらの事故や対応の不満が利用者のご家族に生じる場合があります。こうした場合に、普段から家族が様々な書類にサインをしているからということで、記録の開示を求めたいという場合がありますが、施設の側に当然に開示を求められるのでしょうか？今回はこの点について取り上げます。



○利用者の居宅介護支援記録や業務記録等は個人情報

そもそも、こうした場合はクレームの処理として対応機関を契約上等で定めているのが通常ですが、電話などでのやり取りで不満を持っている・けれども、記録などは事業者側が集中して持っているのが普通です。ここから、そうした情報も見せてもらいたい・説明を受け

たいという希望がご家族に出てくるところですが、説明はともかく記録まで当然に開示を受けられるのかには問題があります。

介護サービスや福祉サービスは、要介護度その他利用している方の氏名や住所・病歴・健康状況などが載せられている可能性があります。個人を識別させる情報は「個人情報」とされ、利用目的や第三者の開示について法律で規制されています。介護福祉事業を営む方は現在の法律では例外なく個人情報を取り扱う方ですので、この法律の適用を受けます。先ほどの利用者の記録がここに含まれる点には問題はありません。™

特に、個人の病歴や犯罪情報等を記載した情報は「要配慮情報」と呼ばれ、第三者への開示などについてかなりの規制を受けています。ここにいう要配慮情報に先ほどの介護等の記録が含まれるのかどうかととりあえず問題になるところです。

こういった「要配慮情報」にあたるかは法令に定めがあり、それに基づく取り扱いなどは「個人情報保護法ガイドライン」というもので定められています。問題になりそうな点だけを触れると、過去病気になった経歴や健康診断の結果・発達障害や精神障害・身体障害などの記載があるものが該当するとされています。ここでいう障害とされるものは、そうした事柄に該当するとの判断がされていることの内容です。注意点は、単に介護や処遇をした記録であれば該当しないという点です。もちろん、ここでいう「要配慮情報」とそうではない個人情報が交じり合うという形は想定されるので、取り扱いに十分注意が必要になってきます。

○個人情報が開示される場合とは？

個人情報や要配慮情報の開示ルールについては法令で定められています。重要なのは、たとえ家族であっても法令の扱いでは「第三者」、要は他人であるという点です。

まず、利用者ご本人からの開示請求があれば問題ないのは言うまでもありません。親権者（利用者ご本人が未成年者の場合）や成年後見人（こちらは、障害福祉サービス・高齢者介護サービスともにありえます。実際はご親族が後見人になるケースが多いと思われます）であっても同様に考えることができます。ちなみに、同意は予めでいいとされています。

要配慮情報に当てはまるのかで大きく変わってくる点は、利用者ご本人の同意を得られなくても開示を求められるのかについてです。それは、利用者本人の同意がなくても、事前に

一定の措置を事業者が講じていればご本人の拒否なく開示ができるのかどうかという点です。要配慮情報であれば、こうした開示はできなくなります。

ここでいう開示は、実際には個人情報を実業用で第三者に提供できるかどうかを前提にしていますが、規制としては変わりません。利用者ご本人の同意がなくても開示ができる場合があります。

① 警察や裁判所・弁護士会から照会がある場合

② 利用者ご本人の生命や身体に関する必要がある場合でご本人の同意を得ることが困難である場合

が大きなものです。このほか官公署からの照会（①も含まれます）や児童虐待防止などの必要がある場合もあります。①は、弁護士に依頼をしての照会の場合や民事裁判での裁判所からの照会の場合も含みますが、通常は今回触れるように事前の照会への対応をどうするのかという点が問題になるものと思われます。②は今回問題としているケースとは異なり、治療などのために必要だけれどもご本人の同意を得られない場合などです。

こうした事もあるので、特にトラブルになりかねない場面では情報開示は必要なものの、開示自体でトラブルにならないように注意をする必要があります。介護などの契約の場面で署名代理のみで認知症の可能性が極めて高い方でも契約をご本人が行った形になっているケースもありますが、場合によっては後で大きなトラブルになる可能性もあります。家族が普段のお金の管理などを行っていても、これは実際にはイレギュラーな形で情報の開示請求も利用者ご本人がされるのが原則です。亡くなられた場合には相続人にあたる方・ご本人が難しい場合には成年後見人等になってきます。開示請求が適切になされた場合であるのに開示をしない・記録をとっておかない等の事柄は後でトラブルなどになりかねませんので避けておいた方がいいでしょう。

高齢者が働きやすい環境の整備で、最大75%の費用を助成！

19.10.08 |



内閣府の『令和元年版高齢社会白書』による

と、2018年の60～64歳の就業率は10年前の2008年と比較して11.6ポイント伸びており、現在仕事をしている60歳以上の方の約4割が『働けるうちはいつまでも』働きたいと回答していることがわかりました。

高齢者の雇用を増やし、長く活躍してもらうための環境整備が急務となりますが、一口に高齢者といっても、体力や能力には個人差が大きく、就業に求められるものもさまざま。多様な働き方を選択できる職場づくりをしていくことが重要となります。

そこで今回は、高齢者向けの社内制度の整備を考えている企業が活用できる助成金をご紹介します。



『65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等

雇用管理改善コース）』

『65歳超雇用推進助成金』は、高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる“生涯現役社会”の実現に向け、高齢者の雇用促進を図ることを目的とした助成金です。

3つのコースがあるなか、今回は、高齢者の雇用の促進を図るための雇用管理制度の整備（賃金・人事処遇制度、労働時間、健康管理制度等）に係る措置を実施した事業主に対して助成する『高齢者評価制度等雇用管理改善コース』を取りあげます。

【主な受給要件】

55歳以上の高年齢者を対象とした次の（１）～（７）のいずれかの措置を労働協約または就業規則に定めて実施した場合に受給することができます。

- （１）高年齢者の職業能力を評価する仕組みを活用した賃金・人事処遇制度の導入または改善
- （２）短時間勤務制度、隔日勤務制度など、希望に応じた労働時間制度の導入または改善
- （３）高年齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善
- （４）高年齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な研修制度の導入または改善
- （５）高年齢者向けの専門職制度の導入等、高年齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善
- （６）高年齢者に対して、医師または歯科医師による健康診断制度（法定外）を導入
- （７）上記（１）～（６）のほか、高年齢者の雇用の機会の増大のために必要な高年齢者の雇用管理制度の導入または改善

【支給額】

上記（１）～（７）の措置に要した支給対象経費に60%（中小企業事業主以外は45%）を乗じて得た額が支給されます。

さらに、生産性要件を満たしている場合は75%（中小企業事業主以外は60%）となります。

※いずれも1,000円未満は切り捨て。

【支給対象となる経費】

（１）高年齢者の雇用管理制度の導入または改善に必要な専門家等に対する委託費

（２）社会保険労務士等のコンサルタントとの相談に要した経費等

※初回に限り30万円とみなします。2回目以降の申請は30万円を上限とします。

※申請事業主とその配偶者、親族、従業員等との間の取引に要した経費は支給対象外となります。

【申請フロー】

申請は、以下のような流れで行います。

（１）『雇用管理整備計画書』を作成し、提出
提出期間は、計画の実施期間の開始日から起算して6カ月前の日から、3カ月前の日となります。

（２）認定された計画に基づき、雇用管理制度の導入または改善を実施

※実施した措置の対象者で、かつ計画終了の翌日から6カ月以上継続して雇用されている方が1人以上いることが支給の要件となります。

（３）『65歳超雇用推進助成金支給申請書』を作成し、提出

提出期間は、雇用管理整備計画の実施期間の終了日の翌日から起算して6カ月後の日の翌日から、その2カ月後の日までの間となります。

制度の整備・改善によって高年齢者が働きやすい環境をつくっていけば、企業全体の生産性も高まるでしょう。

高年齢者向けの社内制度を検討中の場合、ぜひチャレンジしてみてもいいのではないでしょうか。

なお、本助成金には、ほかにも支給条件が細かく決定されていますので、詳細は厚生労働省や、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご確認ください。

出典：

厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ

http://www.jeed.or.jp/elderly/subsidy/subsidy_hyouka_h3104.html

※本記事の記載内容は、2019年10月現在の法令・情報等に基づいています。