



YELL・Spirits

2016年7月号
エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email : info@sr-yell.com URL : <http://www.sr-yell.com>

Facebook : <https://www.facebook.com/yell1354>



Contents

- 代表より視察のご報告
- エールセミナーのご案内
- 日本一億総活躍プラン「働き方改革」の方向
- 求人票虚偽記載に厳しく
- 労務相談室
- 企業PRコーナー
- 書籍のご案内
- スタッフコラム

★★ フィンランド・エストニア視察Vol.1 ★★

鎌倉です。昨日、6日間のフィンランドとエストニアの視察から戻ってきました。

訪問の目的は2つで、フィンランドの最近のITベンチャーブームの中、最先端企業の視察を通じて、北欧企業の働き方や文化に触れ、“これからの日本の働き方”について考えたいと思ったことと、世界最先端の電子政府をもつエストニアを知り、マイナンバー浸透後の日本の未来を捉えたいと思ったからです。

この視察で、見てきたこと、感じたことを来月と2回に分けてご報告します！

【フィンランド】フューチュリス社(200人のベンチャー企業・ソフトウェア開発)

ヨーロッパ18か国の“もっとも働き甲斐ある会社ランキング”で欧州ベストワークプレイス賞1位を獲得されている企業です。こちらでは、“やる気あふれる社員が作り上げたシステムは、顧客をハッピーにし、顧客がハッピーなら、社員はもっとやる気が出る”という好循環について、その背景にある企業文化について伺いました。F社では、楽しく働ける職場の工夫をこらすこと、楽しく働く組織づくりのために「お互いを信じること」が徹底されています。「顧客満足度とともに重視しているのは、社員の幸福と充実感」だといひ、特にそのための3つの取組みが印象的でした。

1つめは「あらゆる情報がシェアされている状態」をつくること。2つめは「会社の進んでいく方向性を社員全員が確実に理解している」ようにすること。3つめは「何事に関してでも、社員自身に決断させる」ということ。常に、社員の意欲と主体性を高めるよう考えていて、入社時に会社のクレジットカードを全員に渡していること、全社員はCEOの意識で働いていることを伺いました。「我社は何よりも企業文化を大切にしている。マネジメントは必要がない」

「実際に変化を起こすために必要なのは、『信頼されている』と社員がはっきり自覚できること、自分で決断・実行するための力を与えられていること、そしてすべてにおいて可能な限り透明性が確保されていることだと思います」

社員の誰もが会社のFacebookやTwitterのIDを知っており、いつでも自由に書き込んでいるそうです。コミュニケーションも工夫されていて、「コーヒースペースはみんなが集まった分だけコミュニケーションがたくさん生まれ、意見交換できるからあえて1か所に。」「ホワイトボードは使った人が消すのではなく、次の人が消す。その方が共有できるから。」

たくさんの魅力あふれる企業風土に触れ、はっとさせられることも多く、考えさせられました。(次号に続きます)



助成金冊子進呈

【YELL人事労務応援セミナーのご案内】

最近採用に関するご相談を多く頂いています。今回は、採用のプロである中野先生をお招きし、採用戦略を勉強いたしましょう！弊社代表鎌倉からは今年度の助成金活用法をご案内します。ご参加の企業様に**助成金小冊子**をプレゼントします。顧問先企業様は無料です。

2016年8月3日(水) 14:00 ~ 17:00 (受付 13:40) 新横浜 2-3-19 ミネビル 6階

第1部：ハローワークに頼らない！新採用戦略 (アドヴァンテージ 代表 中野尚範氏)

第2部：2016年度 助成金活用法 (社会保険労務士法人エール 代表 鎌倉珠美)

懇親会：17:00~18:00(自由参加・会場隣のCにて) 中野先生もご参加です！

ニッポン一億総活躍プラン



最大のチャレンジ「働き方改革」の方向

第24回参议院選挙が6月22日公示されました。選挙権が得られる年齢の18歳への引き下げが初めて導入される今回の選挙の公示前6月2日に「ニッポン一億総活躍プラン」が打ち出されていますので、人事労務からみて影響の大きいその内容について今月号で取り上げます。

ニッポン一億総活躍プランは、

- 1) **成長と分配の好循環メカニズム**の提示
- 2) 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である**働き方改革**の方向
- 3) 「**希望出生率1.8**」に向けた取組の方向
- 4) 「**介護離職ゼロ**」に向けた取組の方向
- 5) 「戦後最大の**名目GDP600兆円**」に向けた取組の方向
- 6) **10年先の未来を見据えたロードマップ**

についての取り組みであり、中でも、**新たな三本の矢**や**働き方改革**は、今後の労働行政に大きな影響を及ぼすものになっています。

基本的な考え方

ニッポン一億総活躍プランの位置づけは、急速なスピードで進む少子高齢化の中で、人口減少に伴う市場の縮小、生産力が低下する中、これに向き合う成長戦略とされています。

半世紀前、初めて日本の人口が一億人を越えましたが、**2008年を境にすでに減少局面に入っています**。いったん、人口が減少し始めると、減少スピードは加速度的に高まっていき、労働者の減少、将来の経済規模の縮小、生活水準の低下を招き、経済はマイナスの方向に向かいます。この人口構造的な問題に向き合い、女性・高齢者などの潜在力を活かし、少しでも多くの人活躍できるようにするための具体的な取り組み指針として打ち出されたのが、「ニッポン一億総活躍プラン」です。

一億人が総活躍できる社会を創っていくために、「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」が新たな三本の矢として掲げられています。

急激な少子高齢化が進行する中、**出産・育児をしやすい子育て支援策、介護離職防止等をはじめとする社会保障制度改革**と合わせ、**労働生産性の向上、多様な働き方を実現させる“働き方改革”**が大きなテーマになってきています。

最大のチャレンジ “働き方改革”

「若くて元気な男子」は、労働市場から消えていく時代になるのです

一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジは**働き方改革**と明言されています。多様な働き方が可能となるような社会の発想や制度の大きな転換がこれから想定されます。



非正規雇用の待遇改善

我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題とされています。パートタイム労働者の賃金水準については、**欧州諸国では正規労働者の約80%ですが、日本では約60%**となっています。「再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、**同一労働同一賃金の実現が必要**」とされ、**労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の法改正の準備**を進めることが示されています。

解雇が自由でなく、かつパートタイマー、契約社員等の非正規労働者が4割を超える日本で、大きな課題ですが、今後の動向を注視し、対策を検討していく必要があります。



長時間労働の是正

長時間労働は、「仕事と子育ての家庭生活の両立を困難にし、**少子化の原因**や**女性のキャリア形成を阻む原因**、**男性の家庭参画を阻む原因**」であるとされています。

週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、日本では2割となっていることから「**法規制の執行を強化**する」ことが挙げられています。

具体的推進策として、労働基準法では**36協定における時間外労働規制の在り方について検討**し、欧州諸国に遜色のない水準を目指す、テレワークの推進、**若者の長時間労働の是正**、**女性活躍推進法**、**次世代育成支援対策須進法の見直し**などが掲げられています。



高齢者の就労促進

高齢者の**7割近くが65歳を超えても働きたい**と願っているのに対して、**実際に働いている人は2割**にとどまっています。生涯現役社会を実現し、

人口が減少する中で日本の成長力を確保するため、高齢者の就業率を高めることが重要になっています。具体的には、**65歳以降の継続雇用延長**や**65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援**の実施が掲げられています。

労働力人口の減少、少子高齢化の進行をみれば、すべての企業において“働き方改革”が大きな課題となり、避けて通れない問題になります。

今後、**労働基準法をはじめとする労働関連法規の改正**や「**かとか※**」（※厚労省が昨年発足させた過重労働撲滅特別対策班）に代表されるように行政の対応もどんどん変化していきます。中小企業こそ、より早く情報をつかみ、大きな流れをみて対策を講じておくことが経営に直結するようになります。エールでは自社も働き方改革に取り組み、みなさまと共に悩み、課題にあたっていきたいと思えます。またこれらに関する最新情報の発信も積極的に行ってまいります。

トラブルの多い「求人票への虚偽記載」で懲役刑を検討

厚生労働省の有識者検討会が、**ハローワークや民間の職業紹介事業者に、労働条件を偽って求人を出した企業とその幹部に対する罰則を設けるべき**とする報告書をまとめました。

現在、企業が自社のホームページ等で虚偽の労働条件を掲載し、直接採用した場合には罰則(6月以下の懲役または30万円以下の罰金)の適用がありますが、ハローワーク等に虚偽の求人を出しても罰則はありません(ただし、是正指導は行われていますし、通報制度が設けられています)。

今秋以降の労働政策審議会で議論され、職業安定法の改正が行われるようですので、しっかりおさえておきましょう。

●平成27年度のハローワーク求人に関する苦情・相談件数

10,937件(前年度比10.7%減)

●申出等の内容の上位

- ・賃金に関すること:2,654件(24%)
- ・就業時間に関すること:2,128件(19%)
- ・職種・仕事の内容に関すること:1,439件(13%)

●具体的な要因の上位

- ・求人票の内容が実際と異なる:3,926件(36%)
- ・求人者の説明不足:2,540件(23%)
- ・言い分が異なる等により要因を特定できないもの:958件(9%)



求人票に記載されていた内容と入社後の実際の労働条件が異なることにより、労使トラブルになるケースは多くあります。そのため、厚生労働省では「ハローワーク求人ホットライン」を開設し、ハローワークで公開・紹介している求人の内容が実際と違っていた場合に申し出るよう促しています。

また、特に近年は固定残業代にまつわる裁判例も多く、求人票を出す段階から**固定残業代の内容を明確にし、**

求職者に誤解を与えないようにすることが、

企業側のトラブル防止策としても求められています。

中小企業では固定残業制度の採用も多いですが、その前提としてルールに則った明示が必要不可欠になっています。

(① 固定時間分は何時間分か ② 差額支給について明確に明示する ③ 実際の時間管理を行う)

無用なトラブルを避けるためにも、固定残業代を採用している場合はいま一度、自社の求人を確認しておきましょう。

別添1

ハローワークで仕事を紹介された方へ

**求人票と違う!と思ったら
「ハローワーク求人ホットライン」
にお申し出ください**

ハローワーク(公共職業安定所)で公開・紹介している求人の内容が実際と違っていた場合には、「ハローワーク求人ホットライン」にお申し出ください。事実を確認の上、会社に対して是正指導を行います。ひとりで悩まず、ご連絡ください。

こんなことがあったら、迷わずお申し出ください

- ◆面接に行ったら、求人票より低い賃金を提示された
- ◆求人票と違う仕事の内容だった
- ◆正社員と聞いて応募するのに、非正規雇用の形態だった
- ◆採用の直前に、求人票にはなかった勤務地を提示された
- ◆始業の30分前に出社させられている
- ◆「あり」となっていた雇用保険、社会保険に加入していない

ハローワーク求人ホットライン(求職者・就業者専用)

03-6858-8609

受付時間 平日8:30~17:15
(土日・祝日・年末年始を除く)

※通話料は利用者負担となります。

引き続き、最寄りのハローワークでも相談に応じます。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL260320第01

今月の労務相談室



総務部長： たしか新聞で、将来「有給休暇を年5日消化することが義務付けられる」という記事を読んだのですが、労働基準法改正案はその後どうなったのでしょうか？



社労士： 従業員に年5日の有給休暇を取得させる義務を企業に課す方針で労働基準法の改正案が提出されていました。ただし、こちらの改正については、今現在の段階では審議がストップしている状態ですので、まだ義務化されているわけではありません。



総務部長：じゃあ、今年という話ではないんですね。それなら安心しました！
社員数もギリギリで回しているもので、うちでは、年次有給休暇もなかなかとれない状況にあり、どうしたらよいかと悩んでいるんです…



社労士：取得させられない状況は改善したいですね。年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存知でしょうか？

計画的付与制度とは…

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結ぶことにより、計画的に年次有給休暇取得日を決めることができる制度。

今後を考えると、有給休暇消化の義務化については、いずれ労働基準法改正が通るだろうと思われまので、それを見据えても検討する価値があると思いますよ。



総務部長： そうか！ 本人の自由にとれる休暇は少なくとも5日を残しておき、それ以外は計画的付与とすることができるのですね。労働日数を増やして15日を計画年休にできませんか？



社労士： 現行の労働日数と休日数の変更にもつながる場合、時間単価にも影響しますから不利益変更にならないか、慎重に検討することが必要になりますよ。

それから、新入社員を例に考えてみると、通常6ヶ月経過して10日の有給休暇が発生します。新入社員は自由に使える有給5日を残すと計画的付与できるのは5日です。しかし、全社的に全員同一の日に計画年休を15日指定する場合、新入社員は足りませんから10日は特別休暇として付与する形になりますね。結果的に新入社員に対して 15日 + 自由な有給5日 (= 計20日) になります。



総務部長： そうか…今、我が社で出している求人は“年間休日110日”になってました。労働日数を考えると確かにそれを変更するのであれば、気を付けなければいけませんね。でも この制度は、うちの課題解決につながりそうなので検討したいと思います。

それに有給休暇を計画的に消化できることは今、なかなか取れていない社員に取らせることができるわけですから、社員の理解を得られるだろうと思います。



社労士：そうですね。計画的付与を、今年からできた“山の日”とお盆休みの谷間や、ゴールデンウィークの飛び石連休の間に設定する中小企業様も多いです。大型連休にもつなげられると日頃はなかなか休めない社員のみなさまにも喜ばれると思いますので、従業員の意見もききながら、上手く制度として取り入れていかれるとよいですよ！

企業PRコーナー

貴社の製品、サービスなど企業PRを掲載します。ご希望がございましたら弊社までご連絡下さい！

信用金庫による地方創生！日本を明るく元気におこす！

2016 “よい仕事おこし”フェア

全国47都道府県の信用金庫の力が集結

ビジネス展示・研修

これから東北活躍～NEXTステージ～

「地方創生」セミナーイベント

東京のこの秋はリアルな感動も体験できる

長年培った、満足していただける精度の高い研磨加工技術。

株式会社 蟹谷精密研削社

■ 研磨加工、治具研磨、フライス加工、その他、素材から全加工預かります ■

出展します！
東京国際フォーラム
8月2日(火)・3日(水)
ぜひご来場下さい！

〒210-0823 神奈川県川崎市川崎区江川 1-11-2

TEL:044-287-2135 FAX:044-287-2137

<http://kaniya-seimitsu.co.jp>



<書籍のご紹介>

「管理職のための 今、どうしたらよいか分かるメンタルヘルスケアQ&A」

第一法規株式会社/A5判/104ページ 1,000円(税別)

エールのアドバイザー医師である福本正勝先生が、この度、書籍を出版されました！
福本先生は本物の(企業が必要とする)産業医の育成にも尽力されている先生です。
ストレスチェックをはじめ、職場でメンタルヘルス対策を行うための実務ノウハウや具体的な事例が詰まった書籍になっています。わかりやすくQ&Aで取り上げられていますので、現場や管理職研修などでぜひご活用ください。

スタッフコラム

今月のコラムは
加藤が担当します



こんにちは、加藤です。

今回は7/10投開票の参議院選挙について触れたいと思います。今回の選挙で特に話題となっているのは、やはり「18歳選挙権」ではないでしょうか。

テレビ・雑誌などでも数多くの特集が生まれ、様々な視点からその意義や課題について取り上げられています。NHKのアンケートでは、今回、新たに選挙権を得ることとなる18歳・19歳の約60%が「投票に行く」としながらも、半数が「不安を感じている」との結果が出ていました。

自分もし18歳の時にいきなり選挙権が付与されたら、同じように不安を感じていただろうなと思います。

恥ずかしながら、自分が18歳当時は政治や選挙は自分とはあまり関係がないものと思っていました。(何も考えていなかったという方が合っているかもしれません・・・)

私は今回の制度改正について、若者の政治への関心アップにつながるのだから良いと思っています。特に今の中・高校生は、「近い将来に自分にも選挙権がある」となるので、学校の授業で取り上げられる際の聞き方も変わってくると思いますし、またその年齢であれば、まだ親元にいることも多いでしょうから、家庭でも自然とそれについて話題に上ることが増えるのではないのでしょうか。

こういった変化は少しずつ起こることだと思いますが、後の世で、若者層だけではなく、全ての人の意識を変える大きなきっかけだったねと、言われるようなものになるのではないかなと思います。