



YELL・Spirits

2017年4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 ●未来創造塾年間会員募集 ●中小企業向け「人手不足対応ガイドライン」
- 今後の法改正情報 ●今月の労務相談室 ●GW休業のお知らせ ●エールからお願い ●スタッフコラム

鎌倉です。先日ヤッホーブルーイングの井手社長のお話を伺う機会がありました。こちらは、地ビール「よなよなエール」(私も大好きなエールビールです)を作っている軽井沢のビールメーカーです。地ビールブームが去った後、会社業績が急落し、雨ざらしの在庫ビールの山を泣く泣く捨てなければならなかった最悪の時期には、社員が疑心暗鬼になり、当時20人の社員の半分以上が辞め、代わりの人を採用してもなかなか社員が定着しなかったそうです。しかし、その状況から、井手社長はひとりひとりに語りかけ、組織づくりに取り組み、多くの試行錯誤を繰り返し、大手ビールメーカーが苦戦する中で増収増益のビール会社として注目されるまでになりました。2017年は、「働きがいのある会社ランキング」ベストカンパニー賞にもランキングされています。

会社がどん底にあったとき、社員がバラバラの方向を向いていてもあきらめない、残ってくれた社員を裏切れない、やれることはまだある、急がば回れだ、と自問自答しながら社員の心をつなげていくこと、チーム作りに全力で取り組んだそうです。失敗を恐れず、たくさんの挑戦を繰り返していたら、他にどこにもないユニークな企業になった！そんな話を伺い、ますます「よなよなエール」のファンになりました。私自身もそういうチームを作りたいですし、そうした組織を作りたいと思っている中小企業のお役に立ちたいと思っています。

エールでは月1回全員ミーティングの時間をとる他、今年は、理念プロジェクトを立ち上げ、理念について考える時間をつくっています。時代の流れが速く、忙しければ忙しいほど、未来を見据えて「緊急でないが重要なこと」に取り組まなければと感じます。組織づくりは時間がかかりますし、緊急性がないので後回しになりがちですが、だからこそ意識的にやる必要があります。

連日、ニュースで政府の「働き方改革」が取り上げられています。労働力人口が減る中、どうしても「働きやすさ」に目がいきますが、その一方で、人は「働きやすさ」だけで満足することはないだろうと思います。

「働きやすさ」(環境、条件、給与など)も大切ですが、「働きがい」溢れる組織を作らないと、人が流出して企業は成長できなくなると思うのです。顧客・マーケットの距離が近く、自己効力感がもてるのは、大企業ではないと思うので、中小企業こそ、どうしたら「働きがい」ある企業になるかを考えるべきです。

4月は新しい体制で迎えられる企業様も多いかと思います。ぜひ強いチームを作りたいですね！！



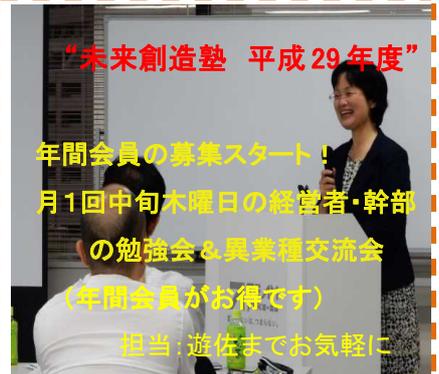
設定がなかなか大変。。。

フリーアドレス制PJ 環境整備中



“理念PJ”

理念PJ 取組中です



“未来創造塾 平成29年度”

年間会員の募集スタート！
月1回中旬末曜日の経営者・幹部
の勉強会&異業種交流会
(年間会員がお得です)
担当:遊佐までお気軽に

中小企業・小規模事業者 人手不足対応ガイドラインの概要

現在、日本は深刻な人手不足に直面しています。エールに寄せられるご相談内容からも、人材の採用、定着に多くの企業が課題を抱えていらっしゃることを私たちも実感しています。そのような背景から、この3月に中小企業庁より「中小企業・小規模事業者人手不足ガイドライン」が公表されましたので、ご紹介します。

■ 趣旨

ガイドライン策定の趣旨は、「人材不足は中小企業・小規模事業者の経営上の大きな不安要素であり、多様な働き手が最大限能力発揮できる職場づくりや、設備導入等による生産性向上に取り組んでいる好事例を収集・分析し、人手不足対応への考え方を整理すること」とされています。

■ 人手不足の現状

人手不足は全業種にわたり深刻化していますが、その根本にあるのは人口減少、少子高齢化という人口構造的な課題であるため、恒常化する問題です。

その中でも、若者の強い大企業志向や賃金格差、高い離職傾向など中小企業・小規模事業者をめぐる状況はより一層厳しくなっています。

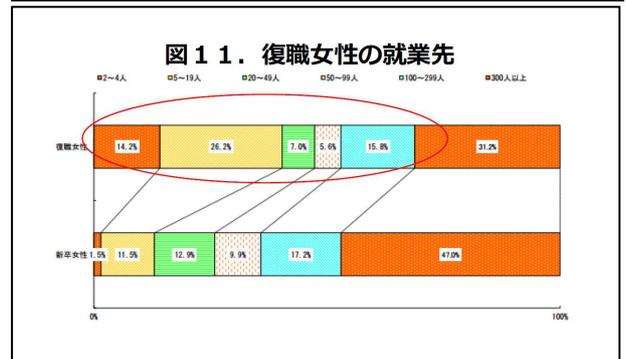
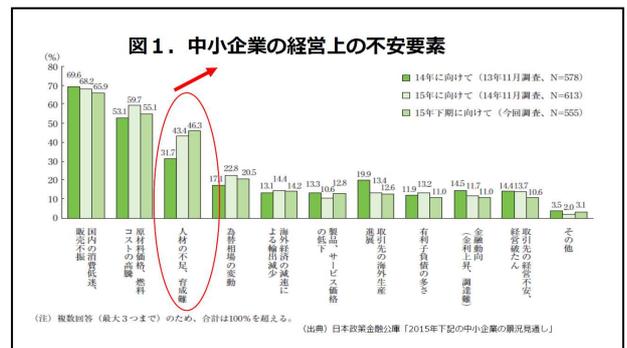
他方で、中小企業・小規模事業者は、復職後の女性、高齢者に選択される傾向が強いことから、多様な働き手が最大限能力を発揮できるよう、働き方改革や職場環境の整備を進めることで、企業の魅力を高め潜在労働力を掘り起こすことにより、人手不足に対応していくことが重要になっています。

そして、同時にIT機械等の導入等による生産性向上にも不断に取り組んでいく必要があります。

■ 重要な視点（3つのステップ）

ガイドラインでは、人手不足対応として、3つのステップを紹介しています。中小企業においては採用の担当者は経営者であり、小規模事業者ほどその傾向が高いことから、経営者次第で働き方改革や職場環境整備が進むと言及しています。

ガイドラインを活用し、一度、自社にあてはめて考えてみてはいかがでしょうか？



経営上の不安要素として、人材不足、育成難を掲げる企業が年々増えています。

また、復職女性の就業先は、中小企業が7割を占めています。

ステップ①：経営課題や業務を見つめ直す

経営課題を見つめなおす。

- 自社のニーズ・課題に遡ってとらえることで、経営課題についての解決の方向性・優先度を再認識する。
 - 出発点として、人材確保の経営課題上の意味・目的を明確化する。
- ① 人手が不足している業務を見つめ直す。
- 固定概念を払拭する。
 - 業務を洗い出し、軽作業と重作業を切り分ける。
フルタイム勤務を短時間に切り分けるなど、業務を細分化する。



国が全国に設置する経営相談所「よろず支援拠点」に「人材不足対応アドバイザー」（仮称）が配備される予定です。

ステップ②：業務に対する生産性や求人像を見つめ直す

- ② 業務に対する生産性を見つめ直す。
- IT・設備の導入や業務改革により、生産性を高める。
 - 技能の伝承と労働力不足の問題をロボットの導入などで解決、負担軽減を図る。
 - ムリ（設備や人への過負担）・ムダ（原価を高める要素）・ムラ（仕事量・負荷のばらつき）の削減や標準化を行う。
- ③ 業務に対する求人像を見つめ直す。
- 固定概念を払拭し、業務の見直しと合わせて、求人像の幅を広げる。
 - 人員異動で別の求人に置き換える。
 - とにかく〇〇人材という発想をやめ、定着率が高い主婦層やシニア層にも目を向けるべき

ステップ③：働き手の目線に立って、人材募集や職場環境を見つめ直す

- ④ 働き手の目線に立って、採用・自社PRを見つめ直す。
- ターゲットが明確、ターゲットに対するメッセージがリアルで明確なことが重要。
 - 社長自ら思いを語るなどの採用体制や採用手法の選択も重要。
 - ヒストリーやライフスタイルなど働き手から見た自社の特徴・魅力を訴えていくことが重要
- ⑤ 働き手の目線に立って、職場環境を見つめ直す。
- 働き手の制約が何かを考え、その対応策を講じることが重要。
- ⑥ 女性：育児との両立→勤務体系の柔軟性 ②高齢者：健康や生きがい→身体負荷への配慮
- ⑦ 外国人：能力、成果主義、ジョブの明確化→人事制度の明確な説明

■ その他の情報

ガイドラインにはこのほかにステップ3の参考として、多様な働き手の目線に関する資料や取り組みのポイント事例集の紹介、次のような関連施策等も明示されています。

○よろず支援拠点による経営相談として、人材不足対応アドバイザー（仮称）の配置

○ハローワークの活用、労働局との連携

○雇用関係助成金による採用の後押し、人材育成、環境整備等

人材不足は、中小企業において今後ますます大きな経営課題となっていくことが想定されますが、エールでも様々な取り組み、公的支援に関する情報などを取り入れ、顧問先の皆様のお役立ていただけますよう発信してまいります。お気軽にご相談ください。

今後の法改正情報

平成29年度も多くの法改正が予定されています！今月はその中から一部を抜粋してご案内します。

雇用保険法の改正(平成29年4月1日改定)

先月号でご案内のとおり、雇用保険料率が4月から下がります。この他、所定給付日数が一部拡充されています。(1年以上5年未満で30歳以上35歳未満の者の所定給付日数は90日→120日、35歳～45歳未満 90→150日に引上げられています)

国民年金保険料の改定(平成29年4月1日改定)

国民年金保険料は29年分は16,490円と230円引き上げられました。今年度より、クレジットカード納付による2年前納ができるようになりました。

子ども子育て支援法の改定(平成29年4月1日改定)

子ども子育て支援法の拠出率は、平成29年4月1日から1000分の2.3に引き上げられます。(以前の児童手当拠出金のことです) 社会保険料とともに事業主負担で引き落とされます。

在職老齢年金の支給停止額の改定(平成29年4月1日改定)

60歳代後半(65歳～)の支給停止調整額が、47万円→46万円に引き下げられました

年金受給権の発生する期間の見直し(平成29年8月1日改定)

この改正で、年金は「25年」加入要件が必要だったのが「10年」に短縮されます。

育児休業制度の見直し(育児・介護休業法 平成29年10月1日施行)

原則1歳までである育児休業を6ヵ月延長しても保育園に入れない場合等に限り、さらに6ヵ月(2歳まで)の再延長が可能となります。

次のいずれにも該当する場合

- ・労働者またはその配偶者が、子が1歳6ヵ月に達する日において育児休業をしている場合
- ・子が1歳6ヵ月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められると厚生労働省で定める要件に該当する場合



職業紹介の機能強化および求人情報等の適正化(職業安定法29～30年)

- ・ハローワークや職業紹介事業者等のすべての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す事業者の求人が受理されません。
- ・職業紹介者は紹介実績等の情報提供を義務付けられます。
- ・ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供(平成29年4月1日)
- ・求人者について、虚偽の求人申し込みを罰則の対象とされます。また、勧告(従わない場合には企業名の公表)など指導監督の規定が整備される。
- ・採用時条件が求人と異なる場合等にその内容を求職者に明示することが義務付けられます。



今日の労務相談室

～ 有期契約労働者の雇止め ～



総務部長： 3月末にパート従業員の契約更新の面談を実施し、4月以降の労働条件通知書を交付して一段落しました。今回は全員更新したのですが、今後、契約更新を行わず、雇止めをした場合、会社としてどのような対応が必要になりますか？



社労士： 期間の定めのある者の契約更新等に関しては、厚生労働省より「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」がだされています。その中で雇止めの予告として、契約更新をしない場合は、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに予告をしなければならないとされています。対象は雇用契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている者となっています。



総務部長： 満了する日が3月31日であれば、少なくとも3月1日には予告が必要なんですね。

社労士： はい。なお、30日前までとされていますが、雇止めの予告を受ける従業員のことを考えると、早めに予告することが望まれます。



総務部長： 今回、労働条件通知書を交付する時点で、新しい雇用契約を最後とし、次の契約更新をしないというパートもいます。このような従業員に対しても30日前には雇止めの予告が必要なのでしょうか？



社労士： そのような場合は、改めて雇止めの予告を行う必要はありません。雇用契約を締結する段階から、契約更新をしない旨が明示されている場合は、雇止めの予告の対象外です。

ところで、平成25年4月1日の労働契約法改正で、期間雇用の契約を5年繰り返した場合、本人が「無期転換を希望」した場合には、会社はこれに応じる義務が生じます。

それが発生するのがいよいよ、平成30年4月1日以降となります。

更新を繰り返している有期契約の従業員がいる場合は、この点おさえておく必要があります。今や人材不足の時代ですから、むしろ積極的に、有期雇用契約から正社員に転換する制度を設けてもいいですね。キャリアアップ助成金も活用できます。



総務部長： 労働契約法の改正は気になっていました。もう、来年には無期転換権が発生するのですね。わが社も人材不足なので、有期契約から正社員に転換する制度もこれから検討したいと思っています。ぜひ、助成金についても教えて下さい。

ワンポイントアドバイス

- 有期労働契約を更新しない場合、契約期間満了の30日前までに、その予告をしなければならない。
- 有期労働契約を更新している企業においては、平成30年4月以降の無期転換について対応を検討すべき時にきている。来年になって慌てないように、今から検討を。

労働契約法の
無期転換ルール
について冊子を
作成しました。
ご希望の方は
ご連絡ください。



GW休業のお知らせ

平成 29 年 4 月 29 日(土) ~ 5 月 7 日(日)

※5月1日、2日は、事務所研修のため休業させていただきます。

※5月8日(月)より平常通り業務を行います。ご迷惑をおかけしますが何卒宜しくお願い致します。



手続を依頼頂いている企業様へ エールからのお願い



◆退社・扶養異動のご連絡のお願い

春は人の動きが多くなる季節です。入社・退職がある場合はお早めにご連絡ください。(4月は混雑のため、健康保険証は発行まで時間がかかる場合がございます。)また、健康保険の被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。保険証を回収し、弊社までご送付下さい。

◆昇給・降給等による賃金変更のご連絡のお願い

給与の昇降給・賃金体系の変更(人事制度改定、時給→月給 など)・諸手当(通勤手当含む)変更・役員報酬変更等がある場合は、必ずご連絡下さい。大幅な変更がある場合、標準報酬月額の見直し(月額変更届)が必要です。ご連絡がないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになる場合がございますので、ご連絡漏れののないようお願い致します。

◆賃金台帳送付のお願い

労働保険の年度更新準備のため、3月支給分が確定しましたら、賃金台帳を弊社までお願い申し上げます。

スタッフコラム

今月のコラムは、秋山
が担当します。



最近、日常生活に追われて小さな発見やひらめき、嬉しい、楽しいといった感覚を
忘れたくない、と思い時間をみつけては美術館や作品展に足を運んでいます。

先日、近くの美術館に浮世絵展を観に出かけました。

今まであまり浮世絵を観に行こうと思ったことはないのですが、「江戸ノスタルジア」と
いうタイトルに惹かれて、行ってみました。

行ってみると内容がとてもユニークで、全ての作品が「明治時代に描かれた江戸」
を描いたものでした！

明治時代の浮世絵師が書物等の情報を頼りに、当時の庶民の四季折々の日常や
当時描くことが禁止されていた大奥の様子を描いたものです。

その中でもとても印象的だったのが江戸から明治に変わっていく過渡期を描いた作品でした。

女性達の和装からの洋装への変化やお歯黒廃止、男性の髪型の変化など今までの当たり前が徐々に壊れていく
様子を浮世絵を通して目の当たりにしました。

西洋からのライフスタイルを「新しい流行！」と捉えて率先して取り入れてく人々と、従来のライフスタイルを
維持し続けていく人々が入り混じり、時代の流れとともにひとつに統一されていく様子は、作品として見る分には
面白いのですが当時の人々の中では様々な葛藤があったのではないかと思います。

今まで当たり前と思っていたことが当たり前ではなくなることや、新しい概念が生まれ慣れ親しんだ習慣が否定
されることは、簡単に受け入れられることではなかったと思います。

しかし、変化に対しても恐れず、まずは挑戦してみて、振り返ってみたら「変わってよかったな」と思えるような
柔軟な心を自分も忘れずにいたいな、と考えさせられました。

