



YELL・Spirits 平成30年5月 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

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

Email：info@sr-yell.com

URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より ●イキイキセミナーのご案内 ●働き方改革関連法案と実現に向けた動き ●春の不調（五月病）にご注意！
- 2018年度の新人タイプ ●IT補助金 ●エールからのお知らせ（労働保険年度更新） ●スタッフコラム

鎌倉です。

春はお客様の人事異動や賃金改定、制度改定なども多く動く時期ですので、弊社では一番の繁忙期にあたりますが、4月から新しいメンバーを迎え、慌ただしいながらも活気づいています。

エールでは、4年程前から採用の際、行っている取り組みがあります。書類選考、採用面接、筆記試験の他、月1回日曜に実施している全員ミーティングの時間に一緒に参加していただくというものです。

ミーティングの内容は、その時々で異なりますが、昼食も含め、一日、メンバーと一緒に過ごしていただき、メンバーの議論や発表にも加わっていただきます。参加いただくのは、こちらが選考するというスタンスではなく、入社したいと思っていた方に、仕事の流れやメンバーに触れていただき、応募者に社風、価値観を含めてみてもらった上で、決めていただきたいからです。入社前に先方にお断わりいただくこともありますが、この時間をとるようになって、価値観の大きなずれで悩むということはなくなりました。こうした時間をつくるのは一見、時流の中ではムダと切り捨てられがちかもしれませんが、共有のための時間や、議論などは、削ってはならない部分があると思います。これらはすぐに成果が出るようなものではありませんが、私たちは企業の「根っこ」をつくる大切な時間と考えています。また、多様性を受け入れるためにも「根っこ」を合わせておくことは必要なことだと感じます。

さて、安倍首相は、今国会を「働き方改革国会」と名付けており、これから始まる「働き方改革関連8法案」（時間外労働の罰則付き上限規制など（**次頁に概要を特筆**））の審議は目が離せない状況です。労働力人口が減る中、「長時間労働の解消」「働きやすさ」は避けて通れない課題ですし、企業が取り組むべき大切なことですが、「働きやすさ」（環境、条件、給与など）だけでなく、中小企業は同時に「働きがい」溢れる組織を作らないと成長できなくなります。とくに中小企業における「働き方改革」は、一人一人が働くことを通じて成長し、自己実現できるような組織、魅力ある職場づくりに取り組むということがその本質だと思います。顧客・マーケットの距離が近く、自己効力感をもちやすい中小企業には、大企業にはない「働きがい」という価値こそ、大切にしていかなければいけない！と思います。

今年の組織イキイキセミナーは5月29日にむすびの深澤了氏をお招きして、「無名×中小企業でもほしい人材を採用できる」のテーマで、自社の魅力を改めて考えていただく場をご提供いたします。交流会は顧問先企業様、講師の他、特別ゲストのご参加もいただきますので、皆様とよい時間をすごせたらと思います。どうぞ楽しみにしててください！！

組織イキイキセミナー-YELL セミナー2018

日時：5月29日（火）15～17時 交流会 17時15分～19時

会場：港北区新横浜 2-6-6 ラグナスイート新横浜

会費：1名様 5,000円（税込・3部を通してこちらの金額となります）

第1部 無名×中小企業でもほしい人材を獲得できる！（むすび深澤了氏）

第2部 理念の取り組みと経営（エール代表鎌倉・理念プロジェクトリーダー増田）

第3部 交流会（お名前多めにお持ちください。貴社サービス・商品案内もぜひ！）



～理念経営こそが中小企業の
武器になる！～

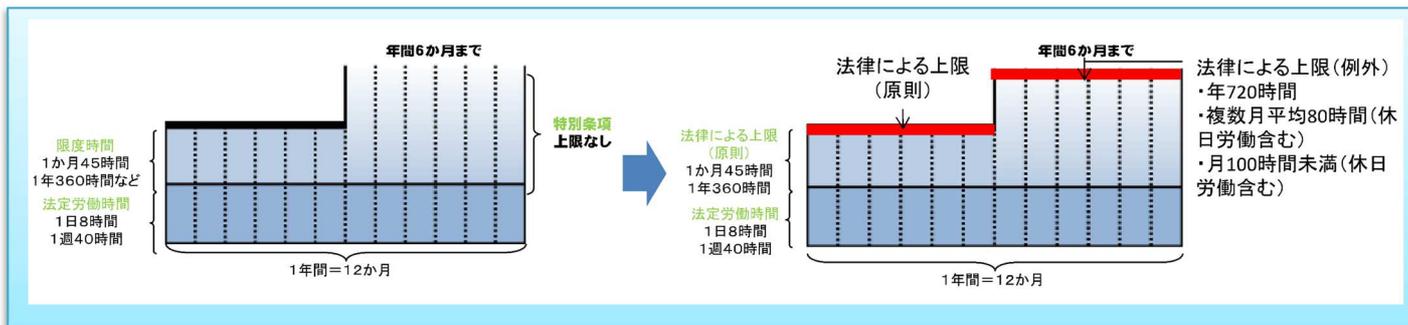
注目!!

働き方改革関連法案と実現に向けた動き

労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

◆時間外労働の上限規制の導入

・時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも 年 720 時間、単月 100 時間未満(休日労働含む)、複数月平均 80 時間(休日労働含む)を限度に設定されます。



主要な適用猶予・除外の事業・業務

自動車運転の業務	改正法施行 5 年後に、時間外労働の上限規制を適用 上限時間は、年 960 時間とし、将来的な一般則の適用について引続き検討する旨を附則に規定
建設事業	改正法施行 5 年後に、一般則を適用(ただし、災害時における復旧・復興の事業については 1 ヶ月 100 時間未満・複数月 80 時間以内の要件は適用しない。将来的な一般則の適用について引続き検討する旨を附則に規定)
医師	改正法施行 5 年後に、時間外労働の上限規制を適用 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において検討し、結論を得る。

◆中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

・月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予が廃止されます。(平成 35 年 4 月 1 日施行)

◆一定日数の年次有給休暇の確実な取得

・企業は、10 日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないとされています。(労働者の時季指定、計画付与による取得は年次有給休暇の日数分については指定の必要はない。)

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

◆不合理な待遇差を解消するための規定の整備

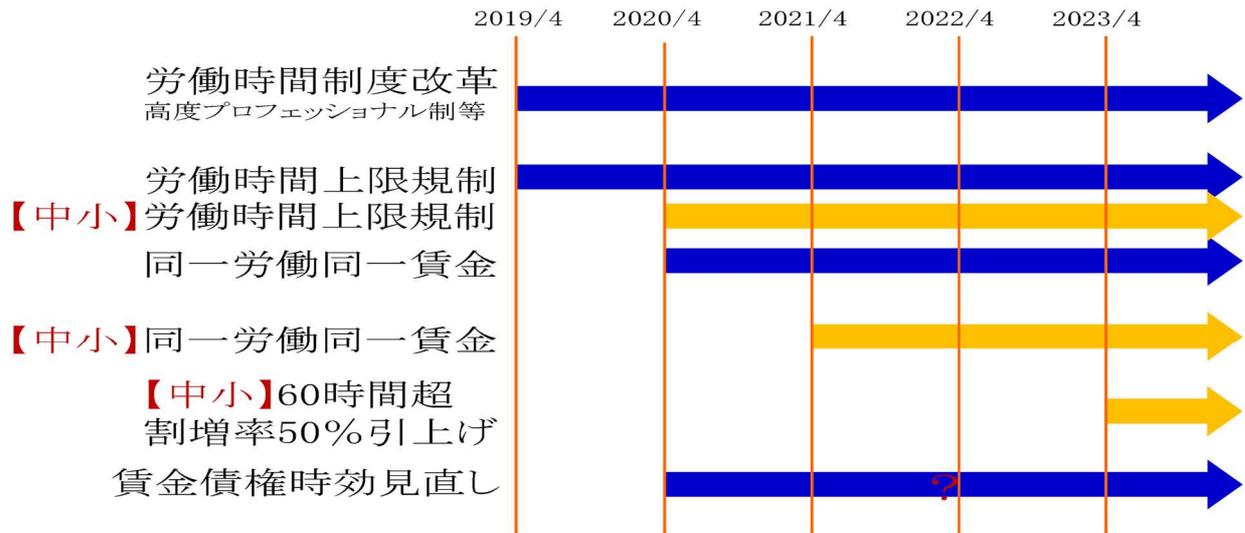
- ・短時間・有期雇用労働者に関する**正規雇用労働者との不合理な待遇差の禁止**
- ・**有期雇用労働者について**、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の**均等待遇の確保を義務化**
- ・**派遣労働者について**、①派遣先の労働者との**均等・均衡待遇**、②**一定の要件**(同種業務の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化



◆労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

・短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化

法案による法施行スケジュール



労基署の労働時間の調査・指導が4月1日から強化されることに

働き方改革の流れを受けて、社会的に労働時間の関心が高まってきています。厚生労働省では、4月1日から全国の労働基準監督署に、働く方々の労働条件確保・改善を目的とした「労働時間改善指導・援助チーム」を編成しました。中小事業主に対し、法令に関する知識や労務管理体制について、相談を受けつけます。

《調査・指導班》

「労働時間改善特別対策監督官」として任命された労働基準監督官が、長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止のため、監督指導を行います。

⇒今後、更に労働基準監督署の労働時間に関する調査・指導が多くなることが想定されます。



大きな注目を集める同一労働同一賃金の流れ

『日本郵政グループが、転居を伴う転勤のない正社員に支給している住宅手当を、今年10月に廃止する』というニュースがありました。政府が掲げる「同一労働同一賃金」は、非正規労働者の待遇を正規並みの待遇に引き上げることを想定したものです。しかし、その狙いとは逆に正規の待遇を下げて格差を是正する対応をとったことは、大きな波紋を呼びそうです。

働き方改革一括法案対応について

エールでは働き方改革一括法案の先をみてコンサルティングを行っております。法案の成立は目が離せない状況になっていますが、今から着手できることはあります。気になることがありましたらエールにお問合せください。

- ・労働時間の管理の見直し(指揮命令下におかれている労働時間の正しい把握)
- ・勤怠管理システムの導入支援
- ・育児介護休業制度とその運用、関連助成金
- ・無期転換制度のコンサルティング
- ・キャリアアップ助成金の申請代行
- ・労使協定や雇用契約書、就業規則、同一労働同一賃金に関する見直しと社内整備の準備 など



春の不調(五月病)にご注意を！！

GW はいかがお過ごしでしたか？5 月は新緑も美しく、さわやかな気候ですが、実は体調を崩しやすい時です。五月病は医学的な病名ではありません。しかし、5 月 GW 明けに不調を訴える人が多く、五月病と言われてき



ました。春先は大きな環境の変化にさらされがちです。自分自身が就職や異動で新しい環境に移るだけでなく、新入社員の受け入れや上司の異動など働く環境も大きな変化が起きやすい時期です。

また、三寒四温と言われるように、外気温が大きく、春の嵐など気象状況の変化も激しい時期です。私たちは大きな変化にさらされると緊張感が高まり、交感神経を過剰に働かせた状態になります。気を張った状態を



続けると「心身が疲れ果ててしまう」状態となります。「集中力が続かない、やる気が起こらない、イライラする、疲れがとれないなど」といった症状に現れることがあります。緊張した状態を改善するには、「緩みの時間」を作ることが大切です。GW にゆっくり心身を休めることができた方はそれほど自覚症状なくこの季節を乗り切っているでしょう。日頃忙しい上に GW も体を動かし過ぎた方は次の週末はリラックスする時間を増やして副交感神経を活発化させ、体のバランスを取り戻すようにしましょう。

2018 年の新人タイプ発表

今年の新人タイプが、産労総合研究所から発表されました。

これまで、その年の新卒入社者の特徴について、公益財団法人日本生産性本部が行っていた新人タイプの命名が、今年から産労総合研究所から発表されることになりました。

同研究所の「2018 年度新卒者の採用・就職と特徴に関する調査」や 2018 年度の採用・就職支援活動などを踏まえて、今年の新入社員の特徴と育成のヒントをまとめたものです。

2018 年度は「SNS を駆使するチームパシュートタイプ」
SNSを活用してグループの協力関係を作りスピーディに活動



実は、新人タイプの発表は 1973 年から始まっています。

1973 年「パンダ型」(今の 67 歳) おとなしく可愛いが、人になつかず世話が大変

1985 年「使い捨てカイロ型」(55 歳) もまないと熱くならず、扱い方も難しい

1994 年「浄水器型」(46 歳) 取付不十分だと臭くてまずいが、うまくいけば必需品

2005 年「発行ダイオード型」(35 歳) 電流を流すときれいに光るが、決して熱くはならない

時代ごとに流行のキーワードは変わりますが、上司や先輩社員にとっては「新人は、扱いにくい」ということは、昔も今も変わらないということが良くわかります。

今年は売り手市場が更に加速しており、就職活動はスピーディに終了できた学生が多かった様です。その中でも、仲間の学生同士、お互いに SNS で就職活動に関する情報交換を上手く活用していた点が特徴とされました。その一方で採用担当者からは「タフさの不足」を指摘する声も上がっています。

大卒新入社員の 3 年以内の退職率が H22 年以降は 30% 台で推移していることから、定着へ向けて個々の資質を見極めた丁寧な育成が必要となります。

とにかく良く見守ること、声をかけること、常に周りが気にかけて、積極的に関わるのが大切です。

IT導入補助金

平成29年度補正
サービス等生産性向上IT導入支援事業

IT導入補助金とは、正式名称を「サービス等生産性向上IT導入支援事業」といい、ITツール(ソフトウェア、サービス等)を導入する経費の一部を補助することで、中小企業・小規模事業者等の生産性向上・業務効率化を図ることを目的とした制度です。

所管省庁は、経済産業省で2017年度から実施されていますが、本年度は総予算が**去年の100億円から500億円と5倍に**、採択予定数も**15,000社から135,000社と9倍に**、いずれも大幅に拡大されました。

◆◆補助対象◆◆

補助を受けられる事業者は、国内に本社・事業場を有する中小企業及び小規模事業者で、業種・組織形態ごとに資本金、従業員数の要件があり、「みなし大企業」(大企業の系列企業である中小企業)は除外されるなどの制限があります。また補助対象となるITツールは、購入することによって、生産性の向上が見込まれ、**一定の導入効果が得られるソフトウェア製品、クラウドサービス、ホームページ制作等が対象となります。ハードウェアや既存ページのリニューアル等は対象外となるため、ご注意ください。**

飲食サービス業 【顧客管理システムを導入】
顧客の好みやアレルギー等をITツールで記録。きめ細かいサービスを提供しリピーターを獲得!

卸売業・小売業 【在庫管理システムを導入】
商品の在庫管理を一括データ化! 業務効率の改善を後押しし、他店舗との連携も迅速に。

保育・介護事業 【コミュニケーションツールを導入】
帳票・書類作成をIT化。書類作成・提出までの時間が短縮。早番・遅番職員の情報共有も円滑に!

運送業 【車両管理システムを導入】
効率的な配車を組み合わせることにより、従業員1人あたりの勤務時間短縮を実現!

宿泊業 【予約管理システムを導入】
予約状況をデータで一元管理。新規のお客さまの獲得や予約率向上を実現。

◆◆補助金の上限額・下限額・補助率◆◆

上限額 50万円 下限額 15万円
補助率 1/2 以下

◆◆補助金の活用例◆◆

会計、人事労務管理、顧客管理、在庫管理、コミュニケーションツールの導入など、業種や自社が抱える様々な課題に対応するツールを選び、生産性向上に向けた取り組みを行うことができます。

◆◆スケジュール◆◆

今年度は一次公募～三次公募まで予定されており、すでに一次公募は4月20日(金)から交付申請期間が始まっています。また、予算、採択予定数も決まっていることから申請をご検討される場合には、早めのご検討をお勧めします。



これまで、エールでも業務改善のため、様々なシステムを導入、試してきました。現在は、クラウドサービスを利用した勤怠管理システム・給与計算システム、コミュニケーションツール、電子会議室、マニュアル作成ツールを利用中であり、新しいweb会議システムの導入も検討を始めています。

「働き方改革」や労働法改正に伴い、IT、システムの利活用は必要不可欠であり、これに伴うご相談も非常に増えてきました。特に人事、労務管理に関するシステムについて、弊社担当者までご相談ください。

お知らせ

労働保険事務組合以外のお客様へのご案内です

労働保険年度更新の時期になりました！

手続きをご依頼頂いている企業様へ

～ 労働保険料申告書が届いたら ～

- ① 労働保険料申告書の右下（左図の赤丸の箇所）に、1枚目と2枚目に代表印を押印し、弊社までご送付下さい。（5月下旬に、労働局から発送されます。）

※切り取り線の下部も切り取らずそのままつけたまま、送付して下さい。

- ② 労働保険料確定ため、3月支給分までの賃金台帳をご送付下さい。

代表印を1・2枚目に押印

スタッフコラム



今月のコラムは
加藤が担当します

今、このコラムはGWに書いています。GWといえば祝日、そこで今回はその「祝日」のお話です。

学生さんにとってはまず間違いなく休み、一方で働く方にとっては、業界や会社によって休みかどうかは異なる祝日ですが、それは戦後間もない昭和23年に制定された「国民の祝日に関する法律」により、その日付や意義が定められています。例えばGW中の祝日である「みどりの日」は「自然に親しむとともにその恩恵に感謝し、豊かな心をはぐくむ」と定義されています。名称から何となく意義が推察できますね（笑）。

さてご存知の通り、この「みどりの日」は2007年と比較的最近に、4月29日から5月4日に日付が変更された祝日です。このように、祝日は時代により変遷してきています。細かな変更点を追っていくときがありませんが、祝日数だけを見ても法制定当初は9日間でスタートしたものが、その後少しずつ増加し、まだ記憶に新しい「山の日」の追加をもって現在では16日間となり、実に当初の倍近くになっています。

これについて、時代を経れば記念日が増えることは当然、という見方もできますが、長時間労働、かつ積極的に有給休暇を取りにくい日本の労働事情に配慮して、公的な休日を多くしている面もあると言われています。実際、日本の祝日数は先進国では最多だそうです。象徴的なのは「ハッピーマンデー」と呼ばれる、一部の祝日の日付を固定せずに月曜日として、連休を取りやすくする制度の導入でしょう。

また最新の動きとしては、2020年東京五輪の開会式を行う7月24日と前日の23日、閉会式翌日の8月10日の3日間について、「海の日」「山の日」「体育の日」を、同年限定でそれぞれの日に変更するという調整が行われています。

このような動きに対し、本来その特定の日付であることに意義をもった祝日をあまり柔軟に動かすことには違和感がある、という意見もあるようです。ただ私などは、法改正には厳格であるとされる日本において、祝日法は割と頻繁に、かつ、内容も柔軟に改正がなされているのは面白いなと思ったりしています。皆さんはいかがでしょう？