



YELL・Spirits 平成 30 年 6 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 ●セミナーのご報告 ●派遣受入れ企業の 2018 年問題 ●助成金のご案内 ●採用支援ツール engage のご紹介
- 扶養資格とマイナンバーの再確認 ●賞与料率 ●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。

「働き方改革一括法案」が衆議院を通過し、国会の会期延長でほぼ成立する見通しとなってきました。高度プロフェッショナル制度については修正が加わる見込みですが、今回の法改正は、時間外労働の上限規制が厳しくなるのが、中小企業にとっては最も影響の大きい部分だといえます。（残業は月 45 時間、年 360 時間まで。特別条項を入れる場合でも年 720 時間、単月では 100 時間未満。かつ 2～6 か月平均は 80 時間未満としなければならない）。中小企業は 2020 年施行予定となっており、大企業より 1 年の猶予を設けられてはいますが、人手不足が深刻化する中で今から重要課題として認識しておく必要があります。

また、月 60 時間超の残業に対する割増率はその 3 年後から引上げられるスケジュールとなっています。有給休暇 5 日間取得義務については 2019 年度からのスケジュールとなっています。

この法案は一括法案ですから、通ると 8 つの関連法案（労働基準法、労働時間等設定改善法、雇用対策法、労働安全衛生法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法、じん肺法）の改正が通ることになります。労務面での対応見直しは必須です。

さらに、先日 6 月 1 日に“同一労働同一賃金”（労働契約法第 20 条違反）に関して争われた、重要な最高裁判決（ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件）がでました。ずっと注目してきたこの判決、これまでの雇用ルールを見直さざるを得ないほど実務上のインパクトは大きいです。ハマキョウレックス事件では、正社員が受けている 6 種類の手当が契約社員に支払われていないことの是非が争われましたが、最高裁では諸手当の差を“不合理”とした判決が出ました。一方、長澤運輸事件では、定年後の再雇用の賃金が下がったことが争われました。こちらは再雇用社員は会社の賃金体系が異なっていたことを重視し、「定年前と同じ処遇でなくてはならないわけではない」と判断しました。しかし、従来多くの企業の行ってきた、定年前の 6 割というような賃金設定は難しくなったといえます。

特に非正規雇用の労働者を活用されている企業においては、これら判決をふまえた動きが強まりますので、対応が必要になってきます。お知らせになりますが、“未来創造塾”にて、6 月 21 日に元労働基準監督署長の村木宏吉氏を招き“未払い賃金”のテーマで、7 月 19 日は弊社滝瀬より“労働法改正”のテーマでお送りします。対応について確認されたい企業様はぜひご参加ください！！

セミナー資料ご提供のご案内

5 月 29 日、ラグナスイート新横浜にて“組織イキイキ YELL セミナー 2018”を開催させていただきました。当日は多くのお客様にご来場頂き、誠にありがとうございました。当日ご参加いただけなかったお客様にセミナーで配布させて頂いた資料をご提供しております。資料をご希望の方はセミナー担当までお気軽にご連絡ください。（遊佐・天方）



“組織イキイキ YELL セミナー2018”のご報告

5/29(火) “組織イキイキYELLセミナー”をラグナスイート新横浜にて開催いたしました。
顧問先企業様、提携企業様 60 名の方にご参加いただきました。セミナーレポートをお送りします。

◆◆第一部◆◆ 『無名×中小企業でも理念でほしい人材を確保できる！中小企業のための勝てる採用！』

講師：むすび株式会社 代表取締役 深沢 了 氏

中小企業の採用活動においては、『理念経営』×『採用ブランディング』という発想をもつことが、勝てる採用につながるということを、さまざまな事例を交えながらわかりやすくお伝えいただきました。年々採用が厳しくなる採用市場において、中小企業が「給与・休日の多さ」に訴求したり、大企業と同じ“母集団至上主義”の採用方式を採っても成功は難しい。母集団を求めるのではなく、経営者自らが口説き、理念に共感してくれる人こそを採用することが大切であり、成功につながるということをデータから示していただきました。理念に共感し、採用された人は会社へ愛着を持ち、定着し、努力できる人材になりやすいという結果も。



◆◆第二部◆◆ 『YELL より経営理念・行動指針の発表とお約束』

社会保険労務士法人エール 代表社員 鎌倉 珠美／プロジェクトリーダー 増田 千雅子



皆様にとって、真にお役に立てる事務所・メンバーである為に、私たちは何を大切に考え・行動するのか。セミナーでは、なぜ弊社が理念のブラッシュアップ、行動指針の作成に取り組んだのか、その背景についてお話しさせていただくとともに1年かけてクレドを作成した理念プロジェクトの取組についてご報告をさせていただきました。ひとつの方向へ全員が進むにはどうしたらよいか。



弊社理念である「全力でバカ真面目にエールをおくる」ために、全員が日々これを体現できるよう作った行動指針をお客様にお約束させていただきました。

◆◆第三部◆◆ 交流会



今回ご参加頂いた企業様の各社の理念、ご賛同頂いた企業様の会社案内を配布させていただきました。皆様がどのような理念や想いを持って経営されているのか、そこにどのような課題があるのか等 ご参加いただいた方々のお話しも大いに盛り上がりました。また、今回弊社の理念プロジェクトにご協力いただいた企業様のご紹介もさせていただきました。ご参加の皆様のご縁が繋がり、ますます広がりますように！

“日本でいちばん大切にしたい会社”大賞特別賞受賞、GPTW”働きがいのある会社ランキング“1 位受賞企業のアクロクエストテクノロジー株式会社 新免副社長に乾杯のご挨拶をいただいた他、多くのゲストも駆けつけて下さいました。

社会保険労務士法人エールは、
メンバー一同これからも皆様へ
“全力でバカ真面目にエールを
送り続けます”!!





組織イキイキ YELL セミナーにご参加いただいた企業様の声



株式会社ゆたかなビレッジ
代表取締役 末岡正博様

当社でもブランディングに取り組んでいます。ただ「採用ブランディング」という視点ではまだ手をつけていない、気づいていないこと、断片的に採用しては効果が薄いということがわかったので、受講しながらひらめいた採用コンセプト、理念とリンクする言葉をさっそくメモしました。採用したい人物像も明確に設定してみたいと思います。エールさんの取り組み、様々なことに取り組んでいる姿は、愛と勇気を感じますね！！いつも見習っています。とことん現場視点を大切にしてエールらしさを進化させてほしいです。

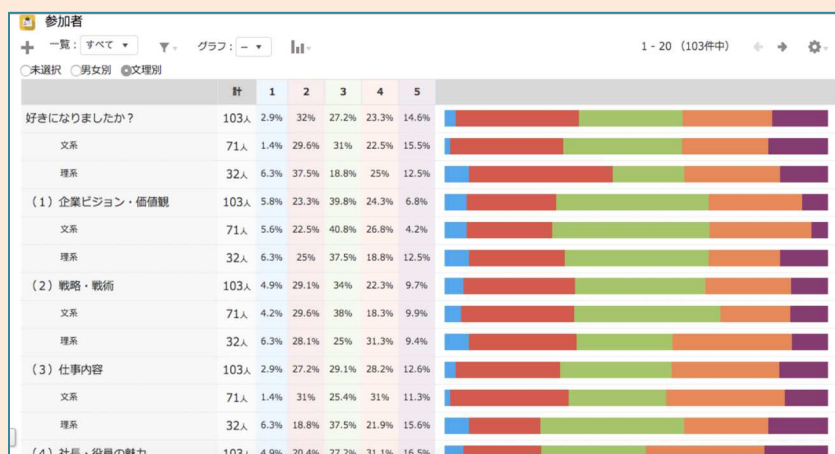
参加して、理念が大切であることがよく分かりました。弊社も先代である父が作り上げた理念がありますが、今のメンバーと共に浸透や理解に関してこれからもっと深く考えていかなければと感じました。理念を共感していただくことが「いい人材の確保」に繋がるということも非常に説得力がありました。もっと長い時間でもいいぐらいですね！（笑）懇親会の企画も豊富で非常に楽しませて頂きました。今回参加することが出来なかった企業様も是非次回参加されてみてはいかがでしょうか？そうやって企業の繋がりが広がっていけば、また素敵で面白いことに繋がっていくのではないかと感じております。



株式会社 コート
代表取締役 名塚隼様

第一部「無名×中小企業でも勝てる採用」講師の深澤 了氏のご厚意により「採用ブランド力可視化ツール」
“BRAND MOTHER RECRUITING” を無料で期間限定でお試しいただくことができます。

従来採用段階ごとにトライ&エラーを繰り返しながら採用を行っていた現状を、応募者が自社のどこに魅力を感じているのかをリアルタイムに把握しながら採用のPDCAをまわすツールです。ご希望の方はエールセミナー担当（遊佐・天方）までご連絡下さい。



派遣労働者受け入れ企業の 2018 年問題

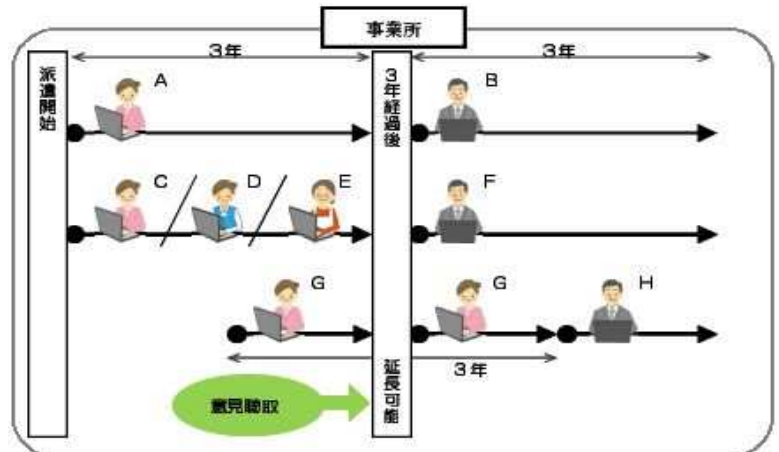
■派遣労働者の受け入れが原則 3 年までに

2015 年 9 月 30 日施行の改正派遣法では、2 つの「3 年間」という期間制限が設けられました。この 3 年間のカウントは施行後からとなっており、**2018 年 9 月末に最初の期限を迎えます**。よって派遣労働者の受け入れ企業の対応が求められています。

※注意：派遣元に無期雇用されている派遣労働者や、60 歳以上の方は対象外です。

「事業所単位」の期間制限

「同一の事業所」に対して派遣できる期間上限は、原則として 3 年となります。ただし、この期間制限については、派遣先が事業所の過半数労働組合等からの意見聴取を行うことで延長可能です。大半の派遣先事業者はこの点で定期的な対応を求められることとなります。今から 9 月に向けて準備しておきましょう。

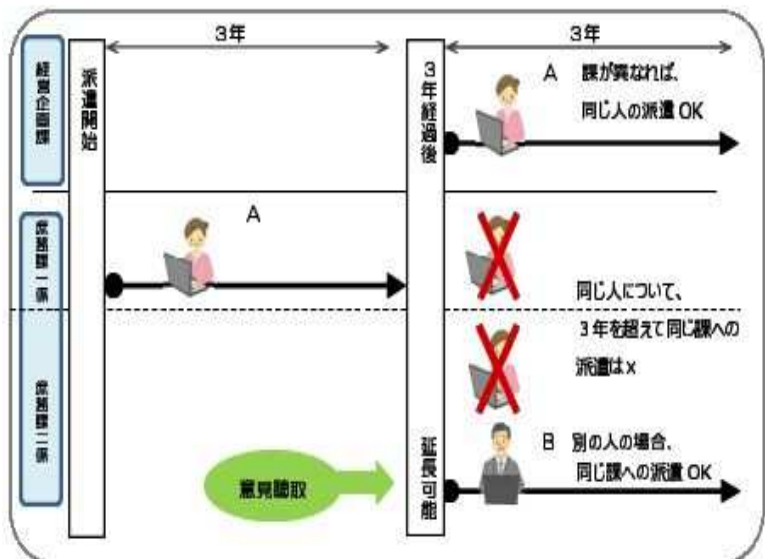


①「組織・個人単位」の期間制限

「同一の派遣労働者」を、派遣先の「同一の組織」に対し派遣できる期間上限を 3 年とするものです。組織の定義は事業所に比べ曖昧になりがちですが、「〇〇課」××グループ」など、業務の類似性があるものとされています。

社内での部門が異なっていたとしても、同じ組織長が管理を行い、業務にも類似性がある場合は、同一の組織と判断されやすいといえますので、注意が必要です。

尚、①と異なり、労使協定による延長といったことはできません。



【期間制限に抵触するリスク】

派遣先が違法な派遣を受け入れた場合、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたものとみなすという「労働契約申込みみなし制度」が適用される可能性があります。

該当した派遣労働者が派遣先に雇用されることを希望した場合、このことを想定していない場合では派遣先・派遣元・派遣労働者間でのトラブルに発展する可能性がありますので、十分に注意が必要です。

派遣社員を活用している派遣先企業様へ

エールでは ①について期間制限に抵触することのないよう、「過半数労働者等からの意見聴取」の書式をご用意しています。対応がまだの企業様は担当までお気軽にお声をおかけください。

■派遣労働者に関するキャリアアップ助成金

派遣先が派遣労働者を正規労働者もしくは無期労働者として直接雇用した場合に受けられる助成金があります。★現在①③については、派遣労働者を対象に助成金額が加算されています（記載は加算後のもの）

1人当たりの助成額 ※＜＞は生産性向上が認められる場合 ※助成額は中小企業向けのもの	
①派遣元で 有期契約 の派遣スタッフ → 派遣先で正規雇用	85.5万円 ＜108万円＞
②派遣元で 有期契約 の派遣スタッフ → 派遣先で無期契約	28.5万円 ＜36万円＞
③派遣元で 無期契約 の派遣スタッフ → 派遣先で正規雇用	57万円 ＜72万円＞

活用をお考えの企業様におかれましては詳細、要件がございます。4月以降の追加要件がありますのでエールの担当者までお声をおかけください。

「時間外労働等改善助成金」(時間外労働上限設定コース)

働き方改革が政府によって進められる中、中小企業の時間外労働の削減に向けて、新しく助成金が出ました。時間外労働の削減に向けて、外部の専門家によるコンサルを受ける、勤怠管理を手書きから労務管理システムを導入するなどの取組みをおこなう企業への支援です。

《対象事業主》

・平成28年度または平成29年度の36協定の特別条項を締結しており、実際に特別条項が適用された月が複数月あった従業員がいること、または単月に複数名いたこと

《成果目標の設定》

・平成30年または、平成31年度の36協定の「延長する時間」を短縮し、「上限設定」*1を行い、労基署へ届け出を行うこと

《目標達成のための取組み》

(下記いずれかひとつ以上必要です)

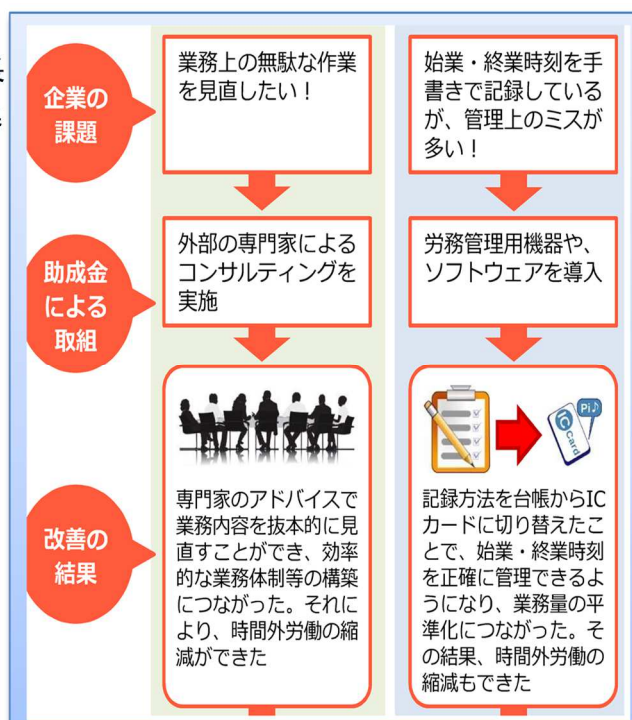
- ① 労務管理担当者に対する研修
- ② 労働者に対する研修、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサル
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア機器等の導入・更新
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

《助成額》

1企業あたり200万円*2を上限に、取組みの実施に要した経費の一部を支給

*1,*2)成果目標の設定に応じて上限額が異なります。

詳細は担当者までお声をおかけください。



採用支援ツール「engage」のご紹介

1月、2月号のエール・スピリッツにてご紹介致しました採用支援ツール「engage」(エン・ジャパン)。

自社ホームページをお持ちでない企業でも簡単にスマホ対応の採用ホームページを作ることができ、応募ユーザー管理、スカウトメール送信、オンライン適性テストなど採用活動に必要な機能が全てご利用いただける画期的なサービスです。今回はこちら「engage」を実際にご利用いただいたお客様の事例をご紹介します。

中古車輸出業 A社

■募集職種:貿易事務(夜勤) ■採用人数:20代女性1名

■engageの良い点

- ・有料の求人媒体では掲載できる写真の枚数が限られますが、engageはたくさんの写真が掲載できるため職場の雰囲気、実際に働いている職員の様子を伝えることができるところが良かったです。(実際にこちらの企業ページでは26枚ものお写真を掲載しています！)
- ・応募者との連絡方法がチャット形式のため、リアルタイムでやりとりができ面接日設定までスムーズに進みました。

障がい児放課後デイサービス運営 B社

■募集職種:送迎ドライバー ■応募人数:6名(30代1名、40代2名、50代1名、60代1名)

■engageの良い点

有料の求人媒体に比べ、伝えたいことがたくさん記載できることが良かったです。以前はチラシの求人広告を利用していたのですが、条件面のみで判断をされることが多く感じられました。engageでは実際の仕事内容や職場の雰囲気など詳細な情報を見た上で面接に来てくれる求職者が増え、面接時間の削減にも繋がっていると感じます。

介護事業所運営 C社

■募集職種:介護士 ■応募人数:1名(38歳女性)選考中

■engageの良い点

- ・好きなようにカスタマイズができる点と写真を掲載することで現場スタッフの生の姿を求職者に見てもらえる点が魅力だと思います。
- ・今までの経験上、Indeedとの連携、SNSとの連携など様々な媒体で露出をする中で情報や文章を統一することで印象アップに繋がると感じます。

「掲載無料」に加え、スマホ対応ですし、写真や文章などの情報量の豊富さに魅力を感じられる企業様が多いです。求職者が企業を選べる昨今の求人市場においては求職者が求める情報を多く掲載し、同業他社と差別化をしっかりと図ることが採用成功のカギとなります。初心者の方でも操作しやすい作りですので、今後の採用活動の際にぜひご検討ください。なお、エールでは「求める人物像」の明確化から、その人物像に訴求しやすい原稿作成までサポートしております(サポートは有料です)。詳細はお問合せ下さい！(天方)



スマホに対応しており見やすい！！操作も簡単です。わからなくても感覚的に使えます！応募者管理もしやすいですので、試してみませんか？



被扶養者資格とマイナンバーの確認実施があります

協会けんぽに加入されている事業所については6月上旬から7月にかけて、「被扶養者状況リスト」が事業所に届きます。被扶養者となっている方が現在も被扶養者の条件に該当するかの確認が必要な他、今回はマイナンバーが確認できない対象者について「マイナンバー確認リスト」もあわせて送付されます。

【確認対象】

- 協会管掌健康保険の被扶養者（H30年4月1日において扶養認定されている18歳以上の被扶養者）
- 平成30年3月5日時点で現存している、被扶養者および70歳以上の被保険者のうちマイナンバーが確認できていない方

★確認が済みましたら、同封の返信用封筒にて7月末までに「被扶養者状況リスト」「マイナンバー確認リスト」を協会けんぽへ返送してください。 ※1

賞与保険料のご案内

賞与に対しても雇用保険料・健康保険料（介護保険料含む）・厚生年金保険料がそれぞれかかります。

賞与計算前に再度、料率のご確認をお願い致します。 ※2

社員負担分の保険料率は次のとおりです。

健康保険・介護保険・厚生年金の料率は協会けんぽ神奈川支部、東京支部のものです。

協会けんぽその他支部・健康保険組合に加入している企業様は保険料率が異なります。

項目	対象となる金額	協会けんぽ	
		神奈川	東京
健康保険料 (75歳未満)	標準賞与額	49.65 / 1,000	49.5 / 1,000
介護保険料 (40歳以上65歳未満)	標準賞与額	7.85 / 1,000	
厚生年金保険料 (70歳未満)	標準賞与額	91.50 / 1,000	
雇用保険料 (64歳以上免除を除く)	支給総額	3.00 / 1,000 (建設業は 4.00 / 1,000)	

標準賞与額とは？……賞与支給総額の1000円未満を切り捨てた額

例) 支給総額 324,520円 → 標準賞与額 324,000円

【標準賞与額の上限】 健康保険:4/1～翌3/31迄の年度で573万円、厚生年金保険:月間で150万円。

【手続きご依頼の企業様へ】

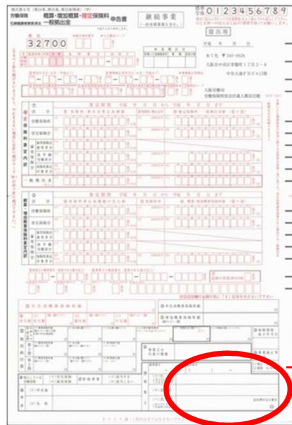
※1. 被扶養者状況リストを確認の結果、削除に該当する方がいた場合には、エールにもご連絡ください

※2. 賞与に関して、支給された場合は支給日と賞与明細をエールまでご連絡ください。

なお、賞与月が登録されていて不支給の場合も、届け出が必要ですので、ご連絡下さい。

お知らせ

手続きをご依頼頂いている企業様へ



1. 労働保険年度更新の時期です。

- 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月末に、労働局から緑色の封筒が会社に郵送されています。）
※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

労働保険事務組合以外の
企業様が対象です。

2. 算定基礎届の準備時期です。

4～6月支給分までの賃金台帳をご送付ください。

スタッフコラム



今月のコラムは
廣畑が担当します

廣畑です。

ここ数年、和食器が好きで、「～焼き」で有名と言われる窯、工房をふらりふらりとめぐる一人旅を慣行しています。その土地の特性を活かして生まれた器と出会うことと同じくらい、その道中出会う人々との触れ合いが楽しみのなっています。

少し前に愛知県常滑で旅をした時、私は地図を読むことが極端に弱く、常滑でも工房をめぐる間に道に迷っていました。その時に助けてくださった方のお話をさせていただきます。

その方は親切に 道だけでなく、おすすめの工房や窯にも連れて行ってくださり、窯の仕組みや釉（うわぐすり）の技術を説明してくださいました。なぜそんなに詳しいのか伺うと常滑の土地で生まれたこともあり、釉に興味を持ち、現在は東京で釉に使用する塗料の会社を経営されているとのことでした。

会社の事を伺っていると、会社で自分と同じ方向を向いて仕事をしてくれる同志の存在が一番の会社の財産で、そしてそんな同志を増やしていくことで、同志が自分の分身のように考え、動き、夢を実現させるスピードを加速させてくれるとおっしゃっていました。

ちょうど弊社も経営理念をつくり、皆様をご訪問の際や 先日開催のセミナーの場で経営理念と行動指針をお伝えさせていただきました。

今後は「全力でバカ真面目にエールを送るプロジェクト」と題した 理念を社員全員に浸透させるプロジェクトが始動します。全員が同じ想いを共有しながらプロジェクト名どおりエールをおくるためにどうすればよいかを、私も日々考え、思いを伝え合い、更に皆様へよりお役にたてるよう精進していきたいと思ひます。