



YELL・Spirits 2019 年 12 月 エール・スピリッツ



Contents

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>



- 代表より ●セミナーのご案内 ●働き方改革関連法 残業上限規制 ●同一労働同一賃金への対応
- 採用 Q&A ●2020 年カレンダー ●お知らせ ●今年ふりかえり ●年末年始営業のお知らせ ●コラム

鎌倉です。年内も残すところあと僅かですね。エールも繁忙期に突入しました！

12 月 1 日は私が社労士登録をした日なのですが、今年で満 18 年になりました。愛子さまの誕生日と同じ日なので、忘れることなく振り返りの機会になっています。エールが多くの皆様と出会うことができ、そしてご期待をいただけること、多くの企業様に人事労務の側面から関わらせて頂いていることに、本当に感謝しかありません。

今年を振り返れば、働き方改革関連法が段階的に施行される初年であり、エールでもセミナーの開催や月報、講演などを通じて多くの発信をさせていただいた一年でした。顧問先企業様からは、就業規則の見直し、社内勉強会、労働時間管理、有給休暇の運用、人事制度設計などのご相談も多くいただいた一年でした。

一方で、「働き方改革」が進めば進むほど、経営者や社員が本当に元気になっているか？（本来は中小企業はそれが一番大事です！！）といえ、逆に苦しい、悩ましいと感じる企業も増えているように感じます。法改正の対応はしなければならないものの、あくまでもそれはハード面の整備にすぎません。もっと中小企業の真の魅力であるソフトの部分の部分を大切にしなければ、と強く感じています。バランスが崩れれば、働きがい損なわれてしまいます。

先月エールでは、「自社の魅力を伝える 採用のポイントセミナー」を開催させていただきました。中小企業は、給与や待遇面では大企業に勝てませんが、非金銭的報酬は大企業にない魅力がたくさんありますので、それをどう採用に活かしたらよいかを考えて表現していくことがとても大切、そんなことを 弊社天方よりお伝えしました。また、1 月からハローワークの求人システムが大幅に刷新されるに伴い、求人における写真掲載や PR の幅が広がり、更新も容易になりますので、上手く活用することを皆様にお勧めしています。（初回だけはハローワークに出向く必要があります）

そして 12 月 19 日 16 時～、年内最後は元気いっぱいの中企業 働きがいのある会社（GPTW）1 位を 3 回連続で受賞された アクロクエストテクノロジー株式会社の新免副社長をお招きして未来創造塾を開催します！！（詳細は同封のご案内をご覧ください）論理よりも明日から使える実践が知りたい！という企業様はぜひお越しください。ご参加の皆様には、新免副社長の著書「給与も、賞与も、社員みんなで決めてます」という驚きの内容の書籍もプレゼントします。

エールでも以前に社内視察会をさせていただいたこともあるアクロさんは、社員がイキイキと働ける会社を目指して、常識にとらわれず果敢にチャレンジを続ける 70 名の新横浜の IT 企業です。社内活性化にヒントがほしい経営者様、人事担当者様の大いに参考にいただけること間違いなしです。ぜひ、皆様に元気と勇気を手にして頂けたら嬉しいです。



働きがいのある会社（GPTW）第 1 位受賞
日本で一番大切にしたい会社特別受賞

第 107 回未来創造塾 社員がイキイキと働ける会社へ！

年内最後の未来創造塾！

12 月 19 日（木）16～18 時

アカロクエストテクノロジー株式会社

副社長 新免玲子氏

会費 5 千円 ハローワーク横浜 10F

18 時～異業種交流会（無料）です。

中小企業からもっと

日本を元気にできる！



働き方改革関連法対応 労働時間の客観的な把握～残業時間の上限規制

働き方改革関連法は2019年4月から順次施行され、2020年4月からは、いよいよ中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されます。2019年度から、「管理監督者も含めた全ての労働者の労働時間を客観的方法で把握すること」が義務化されています。労働時間を把握し、時間外労働対策の準備を進めていきましょう。

労働時間法制の見直しに関する改正(おさらい)

◆見直しの目的:「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」の実現すること

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| ① 残業時間の上限規制 | ②「勤務間インターバル」制度の導入促進 |
| ③ 年5日の年次有給休暇の取得(企業に義務付け) | ④ 月60時間超の残業の、割増賃金率引き上げ |
| ⑤ 労働時間の客観的な把握(企業に義務付け) | ⑥「フレックスタイム制」の拡充 |
| ⑦「高度プロフェッショナル制度」を創設 | ⑧ 産業医・産業保健機能の強化 |

施行期日:2019年4月1日 ※中小企業においては、①2020年4月1日 ④2023年4月1日

義務化された「労働時間の状況を客観的に把握すること」により、時間外労働に対する組織の課題が見えてきます。

これらの課題を分析し、組織全体として長時間労働等の改善に積極的に取り組むことで、職場環境の改善そして「魅力ある職場づくり」につながります。



労働時間を把握することで見えてくる時間外労働についての課題

…時間外労働について、どこに問題があるのか、そしてその問題に対してどういった対策ができるのか、問題別の対策例をご参考に、御社に必要な対策について考えてみましょう。

① 社内の意識に問題がある場合の対策

■経営トップからのメッセージの発信

時間外労働の削減を経営課題の一つとして、位置づけ、経営トップが「時間外労働の削減」について、メッセージを発信する。

■中間管理職を巻き込む。

業務の効率化、時間外労働の削減に取り組むことの必要性、問題点、具体的な対策を検討させることで、中間管理職の意識付けを行う。

② マネジメントに問題がある場合の対策

■管理職研修の実施 …社員の業務効率化を図るためのマネジメント力を高める。

■従業員間の労働時間の平準化

- ・残業を事前承認制にする
- ・「朝方勤務」「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」等の勤務実態にあった労働時間制度の導入
- ・管理職から部下への権限委譲の拡大



③ 仕事特性、仕事のやり方に難がある場合の対策

■業務の棚卸し・・・業務量の調整を図る

■マニュアル化の推進・・・スキルやノウハウの平準化、作業の標準化を図る（属人化をなくす。）

■納期・スケジュール等の見直し、交渉・・・顧客都合の業務の見直し

※(参考)働き方・休み方改善ポータルサイト(<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>)にて、企業向け自己診断ができます。分析・対策にご活用いただくのもおススメです。

時間外労働の削減は、従業員の健康管理の観点から重要であることは当然ですが、企業のリスクマネジメントの観点からも大変重要な問題です。労働時間の適正な把握がなされずに、その結果違法な時間外労働を行わせた場合には「労働基準関係法令違反に係る公表事案」とし、企業名を公表されることにより信頼が失墜し、企業の存続に多大な影響を与えることにもなりかねません。そして、今後の法改正により、時間外労働・賃金に関して企業への負担がより大きなものになっていくことが予想されます。

※2020年4月1日：民法改正により債権の時効が5年へ。

未払い賃金等請求権の消滅時効については現行2年から延長の方向で検討中。

※2023年4月1日：中小企業にも適用 月60時間超の時間外労働への割増賃金率引上げ(割増率25%→50%へ)

残業時間の削減に向けて

＜エールの取り組み例＞エールでも11月から残業時間の削減に向けた取り組みを始めました！

「メンバー個人ではなくエール全体として1ヶ月の残業目標時間を設定」

◆目的：メンバー各々が業務効率化に取り組み、互いに助け合える体制を作る

◆具体的な運用

【残業クーポン制度】

- ①「残業クーポン(1枚1時間)」を従業員毎に1ヵ月分作成し社内掲示する形で配布
- ②従業員は残業をした場合、その時間に応じたクーポンをチームリーダーに渡す
- ③1か月の初めには、1週間ごとの使用見込み(残業時間配分)を決めて共有する

【この制度を導入した狙い】

⇒管理する側(会社)は、クーポン残数が少ない従業員への声掛けや、それを受けての業務配分の見直し等といった対応が取りやすくなる

⇒従業員自身の残業時間に対する意識を高め、時間配分の重要性の意識付けに繋がる

【月初めに1週間ごとの残業時間見込みを共有】

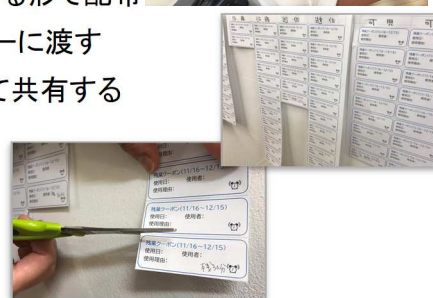
⇒従業員が業務の時間配分について向き合う機会となり、適切な配分をする能力を高めることができる

⇒見込みの立て方や時間配分が適切ではないような場合、それを基に先輩社員や上司が助言できる

なぜあえてアナログなやり方？ → アナログは目に見えてわかりやすい！

エールは繁忙期だからこそ、残業時間の管理、削減に目に見える「クーポン」という形で、見える化にこだわりました。継続達成でメンバーには賞品があります！「従業員への意識付け」「管理の実効性」「運用のしやすさ」を考えたり、楽しめる要素を入れてもよいかもしれません。

皆様もいろんな工夫をされていることと思います。ぜひ貴社のやり方も教えていただけませんか？



文責：増田・加藤・高橋

同一労働同一賃金とは？ Vol.2 「手当の合理性」

今回は、2018年6月1日に出された二つの最高裁判決のうち、「ハマキョウレックス事件」の概要から同一労働同一賃金の考え方について、ご説明します。

この事件は、「正社員と契約社員の間に於いて、職務の内容が異ならないにもかかわらず、処遇が異なるのは不合理である」として起こされたものです。

最高裁判決では、正社員と契約社員の差異について職務内容は異ならないが、一方で、

- ① 将来転勤や出向をする可能性が正社員にはあるが契約社員にはない。
- ② 会社の中核を担う人材として登用される可能性が異なる。

と認定しました。その上で、各手当の支給目的・性質からして、①、②の差異に関連しない手当の格差はいずれも不合理であると判断しました。

【手当ごとの判断】

賃金項目	判断理由の概要	結論
無事故手当	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給される手当→安全運転及び事故防止の必要性は差がない。	不合理
作業手当	特定の作業を行った対価として支給されるものであり、作業そのものを金銭的に評価して支給される手当→作業に対する金銭的評価が異なるものではない。	不合理
給食手当	従業員の食事にかかる補助として、勤務時間中に食事をとることを要する労働者に対して支給される手当→勤務時間中に食事をとることの必要性やその程度は差がない。	不合理
住宅手当	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給される手当 契約社員は就業場所の変更なし、正社員は転居を伴う配転が予定されているため、住宅に要する費用は異なる。	合理的
皆勤手当	トラック運転手を一定数確保する必要があるため、皆勤を奨励する趣旨で支給される手当→出勤する者を確保することの必要性は差がない。	不合理
通勤手当	通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給される手当 通勤に要する費用が異なるものではない。	不合理

この判決においては、従業員に支給する賃金という意味は同じであったとしても、それぞれの手当ごとに「何を目的として」「誰に支払っているか」という視点で検証された結果、企業側にとっては厳しい判決内容となりました。

「手当」の項目が多い企業や正社員と有期契約社員との間で支給される手当等の待遇に差がある場合には、今後、注意が必要です。賃金項目の違いが職務内容や変更の範囲の相違から不合理でないと説明できるか？まずチェックしましょう。差異の理由について説明が難しく不合理性が認められる可能性がある場合、その賃金項目をどうするかを速やかに検討しましょう。特に賃金制度に関する変更は、不利益変更の問題などもあり、対策に時間を要します。まず、自社の現状を確認することから、対策を始めましょう。ご不明な点などありましたら、エールにご相談ください。

文責：滝瀬

今月の労務相談室 ～面接編～



現在人手不足が深刻化しており、エールにも採用や求人に関するご質問が多く寄せられています。今回は採用について取り上げます。

Q

せっかくコストをかけて採用をしたのですが…すぐに辞めてしまう方が多くて困っています。そのような人材を面接で見極めるためにどうすればいいでしょうか？

A

現在はどこも人手不足で求職者に有利な環境となっているため、社員の定着は多くの企業で課題となっています。以下で確認してみましょう！

～面接時に大切にすべきこと～

面接時の立ち振る舞いからはマナーや一般常識が、履歴書や職務経歴書からはその人が有する経験・スキルなどが読み取れます。面接時はどうしてもそれらの読み取りやすい情報を深掘りすることに大きな時間を割こうとしがちです。即戦力を求める中途採用程、その傾向は強まります。

経験、スキルは当然、採用後活躍して頂くために重要な要素ではありますが、定着や成長といった部分に目を向けると、その方が『どのような性格で、どのようなことを大切だと感じ、どのような環境であれば働きやすく、将来はどのような仕事がしたいか』といった性格や価値観の部分が非常に重要となります。早期退職に繋がる事例の多くがこの部分でのミスマッチが起きているようです。しかしこれらは外見や書面からは読み取ることはできないため、面接の際にいかに効果的に話を引き出すかが重要です。少しになってしまいますが、以下に質問例を挙げてみました。

★働く際に大切にしたいことは何ですか？それは誰からの影響でしょうか？（労働観の確認）

⇒労働観は当然、応募者の過去の出来事や関わってきた人物に影響を受けています。影響を受けた人にフォーカスを当てることにより応募者の労働観を把握しやすくなると言われています。

★前の職場でストレスに感じていたことはなんですか？（人間性の確認）

★〇年後にはどのような仕事をしたいですか？

⇒同様のストレスが発生をしたり、描いてるキャリアプランを提供する環境がなければ退職リスクは高まります。面接は採否判断するだけでなく、その方をどのように今後活躍して頂くか方向性や方法を検討する場でもあるのです！

面接は従来の【応募者が会社から選んでいただくもの】から【会社、応募者双方がお互いに十分な情報交換を行い、マッチングを図るもの】に変容しています。応募者にリラックスして本音を話していただけるようにし、自社の魅力だけ一方的に話すといった形にならないよう配慮をしつつ面接を進めることが大切になっています。

上記は質問の一例ですが、短時間で如何にマッチングを深め、採用するのであればどのように活躍頂けるのか面接は非常に難しいですね。エールでも適性診断のご提供や採用アドバイスをさせていただいておりますので、お悩みの方はまずはご相談ください！

文責：廣底・西田

2020年の「国民の祝日・休日」について

天皇交代・うるう年・オリンピックイヤーと2020年は変則的なカレンダーになります。
会社カレンダーを作成するにはご注意ください。

<2020年のみのカレンダー>

◆2020年はうるう年のため、2月は29日までです。

◆新天皇誕生日が2月23日となります。

2020年より天皇誕生日が変わり、また、2020年は
2月23日が日曜日にあたるため、翌24日が振替休日となります。

◆東京オリンピック開催に伴い、祝日が移動されます。

・海の日 7月20日⇒7月23日

・スポーツの日(旧体育の日) 10月12日⇒7月24日

・山の日 8月11日⇒8月10日

7月24日がオリンピック開会式、8月9日が閉会式です。



手続きをご依頼いただいている顧問先へのお知らせ

この度、「行政コスト」削減のための計画(平成29年6月厚生労働省決定)に基づき、
事業主が被保険者本人の届出に関する意思を確認し、備考欄へ「届出意思確認済み」
と記載することにより、**委任状が省略できる**事となりました。

今後、下表の対象手続きをご依頼いただく際は、事前に届出に関する意思を従業員様に
ご確認頂いた上で、連絡表に記載していただけますようよろしくお願いします。

表. 対象手続

#	届書名称	手続を行う具体例
1	健康保険被扶養者(異動)届 ・国民年金第3号被保険者関係届	子どもが生まれた、奥様や子どもが就職した・退職した、結婚した等
2	年金手帳再交付申請書	年金手帳を紛失してしまった
3	厚生年金保険養育期間標準報酬 月額特例申出書・終了届	育児休業より時短勤務にて復帰したため、 賃金減額により標準報酬が低下することとなった。

<注意事項>

※1 委任状以外は今まで通りの添付書類が必要となります。

※2 扶養追加手続きについては、被保険者と扶養対象者全員のマイナンバー、若しくは住民票
が必須となりますので、合わせ取得いただくようお願いします。

文責: 可児・門舩

2019年のエール振り返り

頼もしいメンバーが加わりました！
さらにお客様のお役にたてますよう



6月「エールの未来を考える」
メンバー全員合宿開催
逗子の山奥で1泊2日みっちり
未来を考えました！

4月 多摩川 BBQ
ファミリーも含めた交流の場となりました◎

法改正が多い1年で
した。社内勉強会で
最新情報を共有



8月 リーダー合宿
リーダーたちが議論を重ねエールの未来
を切り拓く第一歩に！

セミナーの打上げ。新メンバーも
増え賑やかになりました！



10月 ハロウィン
学童の子どもたちに社会保険や年
金って何？をお話しました！



今年も各分野でセミナー・執
筆のご依頼を頂きました！

今月のエール

中小企業の魅力を伝える採用のポイントセミナー



人事制度設計セミナー 全 6 回で自社の手で人事制度をつくるセミナーが終了しました。ご参加いただいた企業様、ご担当者様、ご協力いただいた従業員の皆様お疲れさまでした！

年末年始休暇のお知らせ

2019年12月28日(土) ~ 2020年1月5日(日)

12月27日(金)は12時にて営業終了、年始は1月6日(月)9時より通常営業致します。

何卒よろしくお願い申し上げます。

スタッフコラム

今月のコラムは天方が
担当します。



天方です。

年末に差し掛かり、今年 1 年を振り返ることや来年に想いを馳せる機会も増えますね。

私も 2019 年エール総集編を編集しながらエール 1 年を振り返っておりました。今年もエールは「なりたい像を描き挑戦しよう」を組織として体現するように様々なチャレンジをしていたな、と振り返って感じました。また、新たなメンバーも加わり刺激を受けることや自身の姿勢を省みることが多かったことも思い出されます。

そして私事ではありますが、この 1 年は私個人としても多くのチャレンジをさせていただいた年でした。

2019 年 1 月のコラムを書かせていただいていたのですが、その時の私は「先意承問(相手のために何ができるか考え、先回りして進んで手を差し伸べる)」を心に留めておきたい言葉として挙げました。丸一年経過し振り返ってみると自分が手を差し伸べるよりも手を差し伸べていただき引っ張り上げていただいたことの方が多かったのではないかと感じています。達成度で言うと…50%程です。

まだ 12 月も始まったばかりです。過去でもなく未来でもなく「今」に全力を注いで 2019 年を完走したいと思います！

皆様もどうかお身体を労りながら、師走を乗り切って参りましょう！

編集後記

今月で 2019 年も終わろうとしています。今年は、「平成」から「令和」に年号が変わったこともあり、様々なイベントが開催された年でしたね。働き方改革関連法の施行が 4 月に始まり、来年度以降も企業が取り組むべき課題は多くありますが、エールでもこのエールスピリッツ等をはじめ、発信に力を入れ、企業がどのように対応すべきかを一緒に考えて取り組んで参ります。弊社でも働き方改革に取り組んでいきますので、その成功も、失敗も、皆様には実例として共有していければと考えています。(鈴木)