



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2021 年 1 月



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 ●新春特別企画 ●育児介護休業法改正対応サポートプランのご案内 ●2021 年の主な労働社会保険関係の法改正 ●パーソナリティ診断活用方法 ●同一労働同一賃金のポイント ●エール新年の抱負
- 2021 年法改正オンラインセミナーのご案内 ●スタッフコラム

鎌倉です。新年明けましておめでとうございます。

一都三県に緊急事態宣言が出されるかという緊張の走る年明けスタートとなりました。経営環境の変化は激しく、この不確実性の高い状況はしばらく続きそうです。

不確実ということは、誰もどのやり方がよいのかわからない状況、手探りの状況にあるので、誰もがフラットにスタートにたつこととなります。これまでのやり方の延長線上にある変化や改善といったものではなくて、今、直面しているのはパラダイムシフト（これまで常識、当然と思われていたことが革命的に変化する）～ いろいろなものが根底から覆ったり、突然違う土俵で戦うことになったり、顧客に提供すべき価値（サービス）自体が変わったり、開発のあり方が根底から変わったり、業界の垣根がなくなり戦う相手は同業ではなかったり。それが多くの業界でおこり、序列もガラガラと変わる可能性があります。ピンチもチャンスも同じ顔をして、同時にやってくるので、チャンスを逃さない姿勢と感性を常にもっていただきたいですね。

経営上は大きな判断を迫られる場面が生じ、判断するうえで頻繁に事業を俯瞰して見るのがますます大事になってくる、よって経営をサポートする社内外の多様な目が必要になる時代だと思います。

「何が正解なのかはわからない、でもやってみよう」経営に携わる皆様のその一步を踏み出すお手伝いをするのができたらと思います。経営環境が変わる中で、打ち出される国や自治体の支援策、その活用についても、引き続き、最新情報を発信し、サポートしてまいります。

コロナ禍では、「会社」「組織」「働く意味」「働き方」これまで当たり前と思っていたことが、根底から問われました。社会の変化、価値観を揺さぶられたことで、「働き方改革」は罰則付きの法律で強制するよりもずっと先に進みました。働き方の急激な変化によって、コミュニケーションなどのひずみも出やすいので、企業は定期的に社員の声に耳を傾けてアジャイルしていくことも大切になりそうです。

何のための組織なのか見つめ直し、社員の方向をひとつにすることが企業存続、企業価値に大きく影響すると感じます。

中小企業は、経営者が決断することができれば早く泳ぎだせます。エールも共にお客様と泳ぎ、未来をみて多様な目の一役を担えたら、そしてお客様の組織が目的地まで泳げるよう、人の側面からしっかりサポートさせていただきたいと思います。今年もエール一同、宜しくお願い致します。

顧問先企業様限定 新春特別企画

弊社でご提供している「パーソナリティ診断」を顧問先企業様に日頃の感謝を込めまして、2月末までの期間限定で、**1社につき、3名まで無料で利用頂けます。**特別企画の詳細は、同封のご案内をご覧ください！！



2021.1改正 育児介護休業法対応サポート

今回改正で子の看護休暇、介護休暇は時間単位で取得できるようになりました。改定条例例や Q&A もご案内させていただきますが、過去の法改正対応から今一度、見直したい企業様には、下記のプランをご用意しています。

育児介護休業法規程お任せサポートプラン 3万円（税別）
詳細は担当者までお声掛け下さい。

2021 年の労働社会保険関連の主な法改正

昨年は、時間外労働の上限規制が、中小企業にも適用されるなど、様々な法改正がありました。今年も労働社会保険関連の法改正は多いです。概要を確認しておきましょう。

子の看護休暇、介護休暇の時間単位取得 2021 年 1 月～

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得できるようになります。

現行では、半日単位での取得(4 時間以下の労働者は対象外)となっていたましたが、改正後は、すべての労働者について時間単位での取得が可能となります。

障害者の法定雇用率の引き上げ 2021 年 3 月～

障害者雇用を促進するために、企業には常用労働者の人数に対し、一定の割合の障害者を雇用する義務が課せられています。この割合のことを法定雇用率と呼び、2021 年 3 月 1 日より現行の 2.2 パーセントより 2.3 パーセントに引き上げられます。また対象となる事業主の範囲が、従業員 45.5 人以上から 43.5 人以上に変わります。

70 歳までの就業機会確保の努力義務 2021 年 4 月～

65 歳までの雇用確保義務に加え、70 歳までの就業機会を確保することが努力義務とされます。確保措置として、70 歳までの定年引上げ、定年制の廃止、70 歳までの継続雇用制度の導入、労使で合意した上での業務委託契約等の制度の導入などがあります。

同一労働・同一賃金の施行(中小企業) 2021 年 4 月～

正社員と非正規社員(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者など)の不合理な待遇差をなくし、労働者がどのような雇用形態を選択しても納得して働くことができるよう、いわゆる「同一労働同一賃金」を実現するため、2020 年 4 月 1 日に「パートタイム・有期労働法」が施行されました。大企業は既に 2020 年 4 月から適用されており、中小企業は 2021 年 4 月から適用されます。改正ポイントとして、不合理な待遇差の禁止、待遇に関する説明義務の強化などがあります。(本紙 P4～5 にも取り上げていますので、ぜひ一読下さい)

その他

☆マイナンバーカードの健康保険証利用 2021 年 3 月(予定)～

マイナンバーカードが健康保険証として利用できるようになります。※既存の健康保険証も引き続き利用可能です。

☆労働者派遣法改正 2021 年 1 月 / 4 月

- ①派遣労働者の雇入れ時の教育訓練・キャリアコンサルティング内容の説明義務など(2021 年 1 月～)
- ②雇用安定措置に係る派遣労働者の希望の聴取内容を派遣元台帳に記載義務(2021 年 4 月 1～)

マージン率など派遣元事業者による情報提供義務がある情報の全てをインターネット等で情報提供

☆中途採用者比率の公表義務 2021 年 4 月～

労働者 301 人以上の企業を対象に中途採用者の雇用比率の公表が義務づけられます。

法改正による就業規則の変更や、役所への届出についてご相談、ご質問などがございましたら、弊社担当者までお気軽にお問い合わせください。

文責:西田

パーソナリティ診断活用方法

先行きが不透明な中ですが、新しい年を迎え、今よりも強い組織創りのために採用活動や組織開発といった未来を見据えた一歩を踏み出す企業様も多いことと思います。今回は組織創りにご活用いただけるエールでご提供している適性診断についてご案内します。

適性診断「パーソナリティ診断」の概要

パーソナリティ診断は社員の性格傾向、向いている職種などを客観的に判断できる適性診断です。「協調性」、「コミュニケーション力」、「積極性」、「まじめさ」といった組織の一員として基礎となる10項目の「パーソナリティ分析」や「心理的ストレスに対する対処法」などの個人の資質を客観的に診断します。また、職種ごとの適性も把握できるため採用面接だけでなく組織開発を視野に入れた配置転換の際にもご活用いただけます。

適性診断を利用することで得られるメリット

＜採用活動＞

●「パーソナリティ分析」でミスマッチを防ぎ定着率を高める

履歴書、職務経歴書からの情報や面接での印象だけでは
自社にとって「良い人材」なのかどうか見極め難しいものです。
期待を込めて内定を出した人材が入社后面接でアピールした
ような仕事を発揮できていない、想定とは異なる人材だった
…そんなケースは多々あるかと思います。

そのような場合は「パーソナリティ分析」からどのような資質に長けているのか、今後改善すべきポイントはどこか、育成の余地があるのかを見極め面接で摺合せることで入社後のミスマッチを予め防ぐことができます。

パーソナリティ分析		診断対象者の個性を形成する要素である行動特性を分析します。	
行動特性項目	項目の示すもの	評価	診断対象者の特徴
まじめさ	約束事やルールを守り規律正しく行動する傾向を示す項目です。	B	約束事やルールを破るような行動し易いという意識が見受けられます。
根気強さ	粘り強く物事に取り組んでいく持続力に関する項目です。	B	困難な状況や単調な環境の中でも根気強く行進していくという意欲が見受けられます。
自己管理	物事をきちんと整理し、進んでいく傾向に関する項目です。	B	自己管理を疎かにすると物事に取り組んでいくという意欲が見受けられます。
計画性	計画的に物事を進めていく傾向に関する項目です。	A	事前にしっかりと準備をして計画的に物事を進めていく傾向が高く見受けられます。
達成意欲	高い目標に向かって意欲的に取り組む傾向に関する項目です。	C	目標を達成しようという意欲に關して、平均的な資質を持っていると考えられます。
向上心	高い学習意欲や向上心を維持する傾向に関する項目です。	C	向上心や学習意欲に關して、平均的な資質を持っていると考えられます。
積極性	自ら進んで積極的に行動する傾向に関する項目です。	C	積極的に物事に取り組んでいくことに關して、平均的な資質を持っていると考えられます。
社交性	自分から進んで周囲と交流していけるかどうかを示す項目です。	B	周囲との交流を積極的に深めていくという意欲が見受けられます。
コミュニケーション力	周囲の人々と円滑にコミュニケーションをとる能力に関する項目です。	B	周囲の人たちと問題なくコミュニケーションをとることができる傾向が見受けられます。
協同性	周囲の人たちと協力しながら物事に取り組む傾向を示す項目です。	A	周囲の人たちを尊重し協力しながら物事に取り組む意識が高く見受けられます。

A 高い B や高い C 平均的 D や低い E 低い

＜組織開発＞

●「職種適性」で適材適所を実現

診断時に選択された職種以外の適性を知ることが可能です。営業、事務、サービス・接客など 5 つに分類された職種に対しての適性が 5 段階評価で見ることができます。受験者を他業種に配属することでより高いパフォーマンスを発揮し生産性向上に繋がる可能性もあります。

●組織親和性分析で周囲とのマッチングを図る

「外向性」、「協調性」といった軸から集団の中にどのように溶け込んでいくタイプか分析ができます。

積極的に周囲と接するタイプかマイペースに自身の業務に邁進するタイプか、配属先の特徴に応じて判断できるポイントとなります。

取組適性分析 職種に対する適性に関する評価です。採用後の配置予定先に対する適性の予測材料となります。

選択された職種に対する適性	
選択職種	営業関連
評価	C
適合指数	60%

選択された職種以外の職種適性		
職種	評価	適合指数
企画・開発・研究関連	B	80%
事務・管理関連	A	90%
サービス・接客関連	A	90%
製造・施工関連	A	90%

A:高い B:やや高い C:平均的 D:やや低い E:低い

組織親和性分析 集団の中のように溶け込んでいくタイプか分析です。職場の中でどのように振る舞うかの予測材料となります。		
タイプ	外向協調型	
コメント	自分から積極的に周囲に働きかける中で、周囲と協調しながら行動していく傾向が見られます。	
要因分析	組織親和性を決定づける2つの要因の内容	評価
外向性と内向性	自分から積極的に周囲と働きかけるタイプか、受身で周りを待っているタイプかによって、外向性が「高」積極的「周囲に働きかける」外向タイプと、内向性が「低」消極的「周囲に働きかけない」内向タイプとします。	
協調性と排他性	集団の中で周囲と協調して行動するタイプか、自分のペースを重視して行動するタイプかによって、評価が高いほど、協調性が高いほど、周囲と協調して行動するタイプとなります。	
	A:高い B:やや高い C:平均的 D:やや低い E:低い	

[illegible]

2021 年 1 月 6 日～2 月 28 日まで 新春特別企画

1社につき3名様まで無料でご利用いただけます。顧問先企業様は別紙ご案内をご覧ください。

新たな人材を迎える企業様も今の組織をより強化したい企業様にもぜひご活用いただきたいサービスです。 文責:天方

同一労働同一賃金のポイント

働き方改革関連法の目玉、2021年4月1日より改正パートタイム・有期雇用労働法がいきなり中小企業においても施行されます。2020年10月の最高裁判決で賞与・退職金・扶養手当などの重要論点が見されたことは記憶に新しいですが、「当社は今のままで大丈夫なのか」、「準備するにしても具体的にどのように準備すればよいかわからない」と不安に思っている経営者も多くいらっしゃると思います。同一労働同一賃金のポイントを理解し、自社で抱える問題点を洗い出し、施行までに準備をしておきましょう。

同一労働同一賃金の基本的な考え方

(出典: 早わかり同一労働同一賃金 東京商工会議所)

同一労働同一賃金

<正社員>

<短時間・有期雇用労働者>



均衡待遇

<パートタイム・有期雇用労働法第8条>

短時間・有期雇用労働者と正社員との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲(人事異動や転勤の有無、範囲)、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差は禁止しなければならない。

<正社員>

<短時間・有期雇用労働者>



均等待遇

<パートタイム・有期雇用労働法第9条>

短時間・有期雇用労働者と正社員との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲(人事異動や転勤の有無、範囲)が同じ場合は、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止しなければならない。

★ポイント★

同一労働同一賃金を「同じ仕事をしていれば同じ賃金にすることが求められる」というのは、誤解です。ここでいう「職務の内容」とは、「業務内容と責任の程度」をいいます。例えば、正社員と短時間・有期雇用労働者が同じ業務をしていたとしても、部下への指揮命令やトラブル対応が求められるなど責任の程度に違いがある場合には、「職務の内容」は異なると判断され、その違いに応じた待遇差は認められます。

改正パートタイム・有期雇用労働法の第8条により、通常の労働者と待遇との間において不合理な待遇差が禁止され、第9条により基本給、賞与その他の待遇について、差別的な取り扱いが禁止されます。

「職務の内容」「職務の内容・配置の変更(人材活用の仕組み)」「その他の事情」とは

「職務の内容」…業務の内容およびその業務に伴う責任の程度をいいます。通常の労働者と比べて次の3つのいずれかが異なる場合には、「職務の内容」は異なると判断します。

- ① 職種が同じかどうか → ② 従事する中核的業務が同じかどうか → ③ 責任の程度が同じかどうか

「職務の内容・配置の変更(人材活用の仕組み)」…日本の雇用システムでは、終身雇用など長期的な人材育成を前提として待遇に関する制度が構築されていることが多く、人材活用の仕組みに応じて待遇の差があることは合理的と考えられます。通常の労働者と次の内容を比較して人材活用の仕組みが異なるのかどうか判断します。

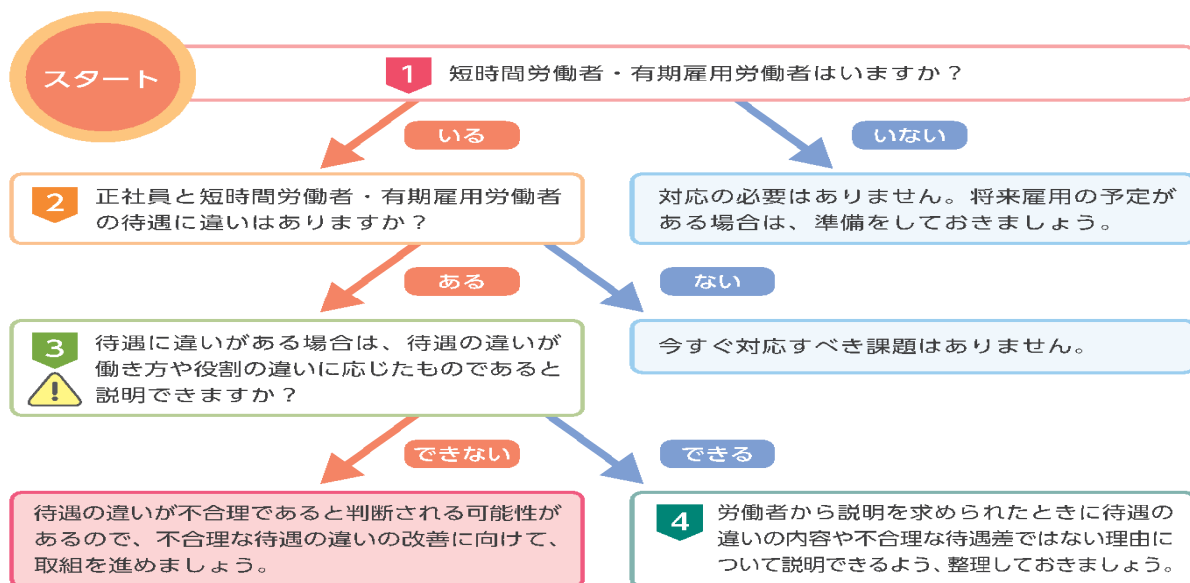
① 転勤があるかどうか → ②転勤がある場合には、転勤の範囲が同じかどうか →

③ 職務内容・配置の変更があるかどうか → ④職務内容・配置の変更の範囲(経験する部署や昇進の範囲)に違いはあるかどうか

「その他の事情」…待遇差の判断要素としては、次の内容が挙げられます。①職務の成果、能力、経験②合理的な労使慣行③労使交渉の経緯④定年後の継続雇用⑤正社員登用制度の有無や実績など

正社員、パート、契約社員、定年後再雇用者など雇用形態が複数ある場合に、それぞれの待遇差の合理性について検証を行う際に、「職務の内容」や「人材活用の仕組み」にどのような違いがあるのか整理しておく必要があります。

自社の点検をしてみましょう



手順2 従業員の雇用区分ごとに、賃金(賞与・手当を含む)や福利厚生などの待遇について、正社員との取扱いに違いがあるかどうか確認をします。※一覧表にして整理するとわかりやすいです。

手順3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認します。
賃金については、基本給だけでなく、手当についても各手当ごとに検証する必要があります。
⇒各手当ごとに、①手当の支給の目的 ②正社員との違い ③違いを設けている理由 について洗い出しをしましょう。

手順4 待遇の違いを設けている理由について、「不合理ではない」かどうかを検討します。
* 待遇に違いがある場合の説明については、単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的な理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。
⇒どのような待遇差が不合理であり、不合理でないかについての原則的な考え方や具体例については、「同一労働同一賃金ガイドライン」(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針・厚生労働省)で確認できます。

★パート・有期労働法第14条2項における 待遇差の説明 ★

事業主は、短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容と理由、第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするにあたって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明する義務があります。

文責：高橋・増田

2021 年 エールメンバー新年の抱負



例年とは異なる年末年始となりましたが、皆様どのように過ごされましたでしょうか。

本年もエールメンバー一同、皆様のお役に立てるよう研鑽して参ります！



コロナ禍で常識を見直し、未来を
信じて突き進む！ 蔭山



コロナ禍こそトライアンドエラー。変化
を恐れず、未来を創造する！ 鎌倉



“健康” 滝瀬



確実な連携を大事に
鈴木和宏



継続する！自分で決めた
ことを守る！ 佐藤



明るく笑って走る!!
増田



2021 年は 25km 走る
高橋



多くの新しい動きが生み出
せる1年に！ 加藤



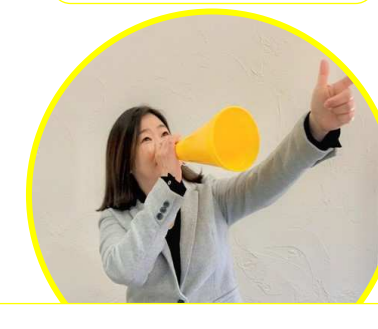
いつも感謝の気持ちを
忘れない 西田



妥協せず走り切る 1 年にする！
門舛



“穏やか” 可児



「ストロングス視点」を大事に。強みやよいと
ころを尊重し、困難を乗り越える力をつける！
遊佐



身の回りの整理整頓！
(データ系) 斎藤



頭も心も柔らかく
天方



コロナに負けず、健康第一！
吉野



猪突猛進
長峰



穏やかに、余裕を持って
行動する 黒岡



心にゆとりを持って周り
を見る事を心がける！ 岡野

志高く、必要不可欠な
人間になる！ 鵜木



七転八起
小林



沢山の方とたくさん笑顔を共有
したいです。 鈴木玲美



一つ一つ丁寧に、新しいことはどんど
ん覚えて、成長したい！ 日野川角



二足歩行への進化を目指す
坪田



皆様のお役に立てるよう
研鑽します！ 望月



コロナ禍に負けないぞ
逆境にチャンスあり！ 土崎

メンバー一同、皆様のお役に立つことができる様自己研鑽に努め、そして大きな熱い応援をして参ります。
本年も、皆様にエールを送り届けてまいりますので何卒よろしくお願いいたします。

顧問先企業様限定！ZOOM オンラインセミナー開催

2020 年度改正の確認と今後の法改正ポイント

2020 年度は働き方改革関連で多くの法改正がありました。2021 年以降も多くの改正が控えています。2020 年度の法改正のおさらいと、これからどう日本の働き方が変わっていくのか、今後の改正法について 1 時間半でスケジュールとポイント、やるべきことがわかるようにお伝えします。ZOOM 開催ですので、ご自宅やオフィスからお気軽にご参加ください！また、17 時～番外編で最新助成金情報などをお伝えしますのでお時間が許す方はこちらもぜひ！詳細は別紙ご案内もしくはエール担当者までお声掛け下さい。

日 時：2021 年 2 月 5 日（金）15:30～17:00 ※17 時～番外編で最新情報をお伝えします

講 師：社会保険労務士法人エール 特定社会保険労務士 滝瀬 仁志

参加費：顧問先企業様 無料

配 信：オンラインセミナー（ZOOM）

※お申し込みいただいたメールアドレスに事前に資料と URL をご案内します。



スタッフコラム



今月のコラムは“じっくり話を聞いて本質を見極める強面エール人”
滝瀬が担当します！

滝瀬です。2020 年は COVID-19 に翻弄されっぱなしの一年となりましたね。

これまで当たり前にあったリアルなコミュニケーションが WEB に変わり、通勤がリモートワークに変わり・・・。「働き方改革」の取組の最中に、急遽、「働く」に関する様々な現状を変えざるを得なくなった企業様も多いと想像します。

我々エールも同じくでした。在宅勤務や ZOOM 面談などを取り入れながら、労働生産性を落とさず、円滑なコミュニケーションを維持することなど様々な課題に取り組みを行いました（行わざるを得ませんでした）。

そのような環境の中、昨年 11 月、RPA（ロボティックプロセスオートメーション）を活用している北関東の社労士事務所を視察させていただく機会がありました。

RPA とは、機械学習、人工知能等を活用し、人がパソコン上で処理していた定型的な事務作業、演算業務を自動化（ロボットが処理）することです。実際に RPA が 24 時間稼働している状況に驚きました。こちらの事務所では 1 台で人間 5.5 人分の業務量を処理してくれるとのこと！そして、時間外・深夜割増も休日も、有休もありません（笑）！！

労働生産性や労働時間について、課題を抱えている企業様も多いと思いますし、エールでも業務の質や効率を上げるための取組みは働き方改革と相まって、常に最優先事項となる取組みです。また、通勤によるリスクや、そもそも感染リスクがないロボットの活用は、BCP 対策としても有効です。早速弊社でも RPA の導入に踏み切り、現在様々な実験を行っているところです。

2021 年は、弊社の RPA で得た経験を顧問先企業様へご紹介させていただく一方、お客様に向き合うコンサルや判断等「人間」にしかできない業務のさらなる向上に努め、皆様のお役に立てるよう頑張っております。

本年もどうぞ宜しくお願いいたします。

編集後記

新たな年が始まりました。昨年は特にコロナウイルス感染症により、激動の 1 年でしたが、今年は危機を前提とした上で、さらに多くの変化への対応が求められる 1 年になると思います。

これまで以上に皆様に頼りにしていただけるよう、全員でエールを送り届け続けてまいります。（鈴木）