



YELL・Spirits 2022年7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
- 8月のYELLセミナーのご案内
- 2022年度助成金小冊子できました
- 時代の変化に合わせた就業規則
- 『骨太の方針2022』より考える労働関係制度改正のこれからの方向性
- ハラスメントが及ぼす経営リスクと対策
- 給与計算に関する留意点 vol. 3
- 複雑な育児介護休業法改正への準備 vol. 6
- マイナンバーカード作ってみました！番外編
- スタッフコラム

鎌倉です。先月、自宅の引っ越しをしました。

事務所の北側でマンション工事が始まり、騒音の影響を考えると、何らかの対策を打つ必要が生じていました。テレワークも選択肢の一つですが、新人育成や部門間の連携、新規立ち上げ、引継ぎの状況等を総合的に考えると現時点ではメンバーが出社する方がよい。事務所の全面移転を検討するには、労力も時間も費用もかかる。それなら、これまで事務所に住んでいた自分が引っ越して、空いた南側に事務所機能を移動するのが手取り早い！

そんなこんなで、バタバタといろいろな物を断捨離して、家族含めて引っ越し、15分ほど離れたところで借り住まいがスタートしました。急遽だったため、TVも見れない、固定電話もネット環境もない、カーテンも、車も駐車場も、洗濯機も、あれもこれも無い！と文句をいう家族をなだめつつ、コンパクトになった住まいで家族の生活が始まりました。

結婚した当時は、6畳2間の古いアパートで、夫と質素儉約の生活をしていたのですが、今は家族それぞれが様々な便利な物に頼って生活していることに気づかされます。

AUの大規模な通信障害もそうですが、あって当たり前なのが、突然無くなるいろいろな気づきがありますね。出産・子育てと仕事をフル回転させてきた中では、事務所と自宅が一体という利便性はこれまでは替えがたいものですが、一方では24時間365日、仕事が頭から離れることはなかったように思います。(ライフとワークは自分にとっては一体のものなので、分ける意識も必要もなかったのですが)

“無い”という状態は、創造性を刺激します。あるものでどうするか？もっとより良い方法はないか、工夫します。

当たり前だった前提や習慣が変わることで、時間の使い方も、見える景色も、思考も、変わる発見があり、新鮮です。毎日、250CCのバイクで通勤するようになり、アクセルを開けて風をきる瞬間、心を今に集中させることができ、短時間でもリフレッシュできるのも面白い発見でした。

何かを変えてみる。手放してみる。これまでのこだわりを捨てる。あえて違う選択をしたり、動かしてみる。広げてみる。連鎖反応を楽しむ。素直に感じてみる。そして自分の心に問い直す。その感覚は、私生活でも仕事でも必要ですね。組織や人も年数が経てば自然に硬直化しやすくなるもの。新しいチャレンジやオープンな議論ができる土壌を耕すには揺らぎを起し、変えてみる。対話し、刺激を与え、変化をみてみる。それは新たな創造を生み出すにも必要なことだなあと感じています！ 経営者こそ、固定概念や囚われを捨てるのが大事ですね。皆さんは何を変えますか？

顧問先限定 元内部通報窓口担当者が教える
起こったらどうする？ ハラスメント対応セミナー

8月25日(木)16時~17時30分

講師：社会保険労務士 岡崎 豊(ZOOM)

顧問先様無料 詳細は別紙をご参照下さい。



2022年度助成金小冊子

毎年変更される助成金。今年も最新助成金冊子2022年版ができました！
気になる助成金がありましたら担当までお問合せください。



～時代の変化に合わせた就業規則～

6月23日(木)に、久しぶりに「就業規則」をテーマとしたウェビナーを開催させていただきました。

40名を超える皆様にご参加いただき、誠にありがとうございました。

ここ数年にわたり数多くの法改正があり、皆様にコンプライアンスの観点からご対応いただいていたが、さらに、2020年以降の新型コロナウイルス感染症の影響で、間違いなく「働く」ことを取り巻く環境が大きく変わりました。そのような背景の中、ワーキングルールの見直しも必要となる場面が増えていることを踏まえ、改めて「就業規則」をテーマにお話をさせていただきました。

今号では、ご参加いただけなかった皆様へもご参考になりますよう、概要をお伝えします。

1. 就業規則の2つの役割

就業規則には2つの役割があります。

1つ目の役割は、「法律が考える」就業規則です。労働基準法第89条では、「常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届けなければならない」として、一定規模以上の事業者は、作成、届出の義務を課しています。この義務により、法に適合しない就業規則は変更を命じられる、その部分において無効となる等、労働基準法の目的ともいえる労働者保護を実施させる役割を担っています。会社視点では、労働者の権利保護＝使用者の義務、つまり守るべき約束を明確にするという役割です。

2つ目の役割として、「会社が求める」就業規則という考え方があります。就業規則を統一的な職場規律としてとらえ労働者が守るべきルール、ハンドブックという位置づけとして取り扱うケースです。服務規律、懲戒規程や企業としての価値観や存在目的などを通じて、会社が労働者に求める義務＝会社の権利を明文化しようという考え方です。

就業規則について考える際、「1 使用者の義務」は、必要な範囲、対応を明確にし遵守すること、「2 使用者の権利」は、自社が大切にしている行動指針などを従業員にしっかり伝えることが重要になります。

2. 時代や「働く」環境の変化

上記の2つの役割を踏まえると、現在、就業規則には

① 法改正、②職場環境 の2つの大きな変化が起こっているといえます。

①法改正

毎年のように頻繁に労働関連諸法令の法改正が施行されています。

「気づかないうちに法令違反になっていた」のようなことにならないよう、改正情報に対して、確実にアップデートしていきましょう。

ここ数年の法改正情報を記載させていただきますので、この機会にぜひ自社の就業規則を一度チェックしてください。



〈就業規則に影響を与えた最近の法改正〉

- 2017年 育児休業 2歳まで延長、マタハラ防止措置義務化、労働時間適正把握ガイドライン策定
- 2018年 有期労働契約者無期転換ルール、厚労省 副業就業規則モデル改定
- 2019年 年次有給休暇の取得義務化、勤務感インターバル制度の努力義務化
- 2020年 労働時間上限規制
- 2021年 同一労働同一賃金対応、70歳までの就業確保努力義務化、子の看護休暇、介護休暇の時間単位付与
- 2022年 パワハラ防止措置義務化、育児介護休業法改正
- 2023年 60時間超の時間外労働割増率引き上げ、障害者法定雇用率引き上げ
- 2024年 建設業・運転手等の労働時間限度基準適用除外の廃止、社会保険 20時間基準 51人以上への適用拡大
- 2025年 雇用保険高齢雇用継続給付の引き下げ

② 職場環境の変化

就業規則を、ルールブックとして機能させるためには、職場環境の変化への対応も重要です。

特に最近、働くことの価値感や環境、企業選びのポイント等 労働者の価値基準も大きく変わっており、これに応じて、働くルールや会社が従業員に求めるポイントも変化しています。法改正と同じく、ここ数年の「働くに関する」変化をまとめますので、自社のルールや就業規則のアップデートについてご確認、検討ください。

〈近年の職場環境変化〉

- ①急増するメンタルヘルス不調者、②いじめ、嫌がらせの増加、③いわゆる非正規労働者の増加、④SNS利用率の上昇、⑤共働き世帯の増加、⑥リモートワーク等柔軟な働き方、⑦兼業・副業の拡大 等

3. 就業規則見直し、作成のポイント

◆法律が考える就業規則として、「労働契約における労働条件の一部が就業規則」という認識をもちましょう。特に、ここ数年における法改正に対するアップデートが確実にされているか確認しておきましょう。多様な働き方の導入や同一労働同一賃金対応などは、定義及び適用範囲など慎重に検討しましょう。（規程の適用漏れにも留意が必要です）

◆会社が求める就業規則として、自社の理念や大切な価値観を通じ、より良い職場環境を創るためのルールを検討しましょう。自社のルールですから、労基法の中に答えはありません。さらに、常に新しい価値観と向き合う姿勢が求められます。わが社に合った働き方のルールをデザインし、明確にすること、周知することを大切にしましょう。

これから多くの企業で、**多様性への対応(ダイバーシティ&インクルージョン)**が課題になると思われます。正規・非正規、限定正社員、労働時間の多様化、高齢者雇用、男性育休、国籍、障害者雇用など労働市場の変化に合わせて、働き方やルールの見直しが必要になっています。御社における働き方、ルールの見直しに合わせた就業規則作り、運用のサポートにつきましては、エール担当者までお気軽にご相談ください。

★顧問先企業様へ エール HP より”**YELL 顧問先様限定ページ**“ <https://www.sr-yell.com/specialty/>

にアクセスしていただくと過去の資料と動画をご覧いただけます。

※パスワードをお忘れの場合は、担当までお気軽にお問合せ下さい。

YELL 顧問先企業様・会員限定ページ

SPECIALTY

文責：滝瀬

『骨太の方針2022』より考える労働関係制度改正の方向性

今年の経済財政運営と改革の基本方針(「骨太の方針 2022」)が閣議定されました。

この中から、企業人事の今後にも影響する人事労務管理に関するものを抜粋してご紹介します。

人への投資と分配

… 大きな変革の波の中、創造性を発揮して不可価値を生み出していく原動力は「人」

◆スキルアップ(人的資本投資) … リカレント教育、円滑な労働移動促進、同一労働同一賃金

◆多様な働き方の推進 … ジョブ型の雇用形態、裁量労働制、副業・兼業、選択的週休3日制度
良質なテレワーク促進、フリーランスが安心して働ける環境の整備

◆賃上げ、最低賃金の引上げ … 賃上げ機運の一層の拡大(事業再構築・生産性向上等支援、適切な価格転嫁の環境整備)、できる限り早期に最低賃金が全国加重平均で1,000円以上になることを目指す

包摂社会の実現

… 「新しい資本主義」の中核に位置付けられた「女性の経済的自立」の実現

◆女性活躍 … 男女間賃金格差の開示義務付け、男性の育児休業取得促進、女性の参画拡大、困難な問題を抱える女性に対する支援、女子学生等の理工系分野の選択促進

◆共生社会づくり … 包括的支援体制の整備、生活困窮者への自立相談支援等の強化、認知症や障害者等に対する支援、性的マイノリティへの理解促進

◆就職氷河期世代支援 … 2023年度からの2年間を「第二ステージ」と位置づけ、正規の雇用者の30万人増を目指す

持続可能な社会保障制度の構築

◆全世代型社会保障の構築 … 社会保険を始めとする共助について、包摂的で中立的な仕組みとし、制度による分断や格差、就労の歪みが生じないようにする。

そのために、全世代社会保障の構築に向けて、世代間の対立に陥ることなく、全世代にわたって広く基本的な考え方を共有し、国民的な議論を進めていく。

「多様な働き方の推進」では、**働く人のエンゲージメントと生産性を高めていくことを目指して**働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め、多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む、としています。さらに、ポストコロナの「新しい日常」に対応した多様な働き方の普及を目的として、時間や場所を有効に活用できる、労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成を促進する、子育て・介護などをしながらの就業ができる、といった観点で多様な働き方を推進しようとしています。

ジョブ型の雇用形態とは。。。。

「ジョブ型の雇用形態」とは、企業が人材を採用する際に職務、勤務地、時間などの条件を明確に決めて雇用契約を結び、雇用された側はその契約の範囲内のみで働くという雇用形態をいいます。別部署への異動や他拠点への異動、転勤はなく、昇進や降格も基本的にはないため、限定正社員(多様な正社員)と定義されることもあります。

*ジョブ型雇用は、成果を評価する成果主義と異なり、「仕事に人を合わせる制度」であり、予め決められた職務をきちんと遂行しているかだけをチェックするため、任せる職務(業務内容)・求める能力は、できる限り具体的に定めておく必要があります。

【ジョブ型雇用・会社側のメリット】

- 求める業務スキルを持ち即戦力となる人材をすぐに採用できる
- 業務であげた成果に応じた適正な評価ができる

【会社側雇用・会社側のデメリット】

- 好条件の他社に転職されやすい(長く働く利点がない)
- 社内での部署異動(職種変換)ができないため、人材不足に対応ができない

文責:増田

ハラスメントが及ぼす経営リスクと対策

企業におけるパワーハラスメント防止措置が2022年4月から中小企業にも義務づけられました。厚生労働省の「個別労働紛争」に関する統計でも「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は増加傾向にあります。法施行に伴う社会的な認知度の高まりを背景に、新聞等メディアでパワハラを含めたハラスメント事案の報道が増えています。エールスピリッツでも過去にパワーハラスメント対策についてはご案内してきましたが、今回は改めてハラスメント問題で生じる経営上のリスクと対策についてご紹介致します。

経営上のリスク

1. 金銭的なリスク

ハラスメントが発生した場合、行為者である加害従業員が被害者に対して不法行為に基づく損害賠償責任を負うほか、ハラスメントを防止しなかった企業に対しても、安全配慮義務違反や使用者責任を理由として損害賠償を求める請求がなされます。万が一、ハラスメントによって被害者が自殺するといった重大な結果が発生した場合には、数千万円～1億円を超える損害賠償請求がなされる場合もあるため、経営を揺るがす事態となる可能性があります。

2. 信用面のリスク

ハラスメントに対する社会の関心も高く、一部のハラスメント事案については広く報道されています。その為、ハラスメントが発生した企業がブラック企業と揶揄され、企業の社会的信用・評価が失墜するような事態も数多く発生しています。ひとたび世間一般にブラック企業であるとのイメージを持たれてしまうと、そのイメージを払拭することは容易ではなく、営業活動はもちろんのこと採用活動等にも悪影響を及ぼす可能性があります。

3. 人材面のリスク

職場における「ハラスメント」が発生している場合は若い世代から離職していくケースが多いと言われています。特に最近の20代前半から40代前半の世代は各種メディア、SNSを利用することで今の世相について情報収集している為、離職に至るまでの期間は長くはありません。優秀な若い世代から離職していく場合は、企業の未来に影響を及ぼします。また、ハラスメントの発生している職場はコミュニケーションに問題が少なからずあり、メンタルヘルス不調者の発生など職場における生産性も低下している可能性があります。

ハラスメント防止対策

ハラスメントを発生させない為に必要な対策としては、まずは従業員一人一人のハラスメントに対する認識を高めることです。研修を実施するなどハラスメントに対して正しい知識を持つことで職場におけるハラスメントのアンテナを高めます。次に、ハラスメントの相談・対応ができる体制を整えることです。ハラスメントが当事者間で発生している場合には、周囲も気づくことが困難になりますので、相談できる窓口があることが有効となります。そして、円滑な意思疎通のできる職場環境づくりをすることも重要です。職場のコミュニケーションを工夫することでハラスメントを防止するだけでなく、生産性の向上の図ることが可能となります。

職場におけるハラスメントは、放置すれば、金銭面、信用面、人材面で経営に大きなリスクを及ぼします。現時点でハラスメントが発生していないから、なにもしなくて良いのではなく経営上のリスクマネジメントとして積極的に対応していく必要があります。

8月25日開催のYELLセミナーは、前職で他社からの内部通報窓口を専門としていた岡崎より、ハラスメントが発生した際の実務的な対応についてお話しさせていただきます。ぜひご参加下さい！

文責：岡崎

給与計算に関する留意点 vol.3 「労働時間等のカウントについて」

給与は大きく分類すると月給制、日給制、時給制があります。このうち「時給制」は労働時間がそのまま給与額に反映されるため、労働時間と給与の繋がりを強く意識しますが、「月給制」も給与は「時間」に対して支払われています。そのため正しい労働時間把握は企業の必須です。今回は給与計算の根幹となる、労働時間数のカウントに関する法令等について解説します。

すかいらーく「賃金支払いは1分単位で」

最近、賃金と労働時間の関連で大きな報道がありました。外食大手「すかいらーくホールディングス(HD)」は、これまで労働時間の「5分未満」を端数として切り捨てる運用をしていましたが、2022年7月以降はパート等約9万人を対象に、**賃金を「1分単位」で計算する運用に改めること**としました。またこれに伴い、**過去2年分について1分単位での再計算を行い**、その結果として算出された合計16億～17億円を支払うことも決めました。本件のきっかけは是正を求めた労働組合との労使交渉であったといわれています。



まず遡及支払い分の総額の大きさに驚かされますが、これは対象者の多さに起因するところが大きいといえます。5分未満切り捨ての運用であれば、最大でも1日4分の切り捨てに留まるからです。よってこれを15分未満や30分未満切り捨てなどとしている企業は、より大きなリスクを背負っているといえます。

実態上としては、定時まで働いてからその後多少の整理や身支度(時には雑談)等を行ってから打刻することも多く、むしろ定時ピッタリに打刻の方が不自然であり、1分単位というのは実状に即していない、という意見もあります。ただ、今回そちらに舵を切ったすかいらーくHDは本対応について、「新管理方式への円滑な移行と従業員への配慮の観点」から、実施を決めたと説明しています。

労働時間に関する法律

- ・労働時間は1分単位で計算しなければならない法的根拠は、**労働基準法 24条「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」**にあります。
- ・上記の例外として、時間外労働、休日労働、深夜労働のそれぞれの1か月合計で30分未満は切り捨て・それ以上を1時間に切り上げることは認められています。これは残業時間等についてのみであり、通常の労働時間にはこの例外はありません。
(遅刻や早退について、働かない時間分を超えて控除する場合は、労働基準法に定める「減給の制裁」の範囲内で規定化が必要になります。



コラム「残業は従業員の意思で自由に？」

残業は本質的には会社が命じるものです。工場などでは「増産のため、1時間長く製造ラインを動かす」、店舗などの接客業なら「顧客対応のための時間延長」など、これらは残業時間が明確にしやすいといえます。一方、そうでないケースでは、残業するか否か、またその時間数も従業員の判断に委ねていることも多く、そうした場合は時間数の認識で労使トラブルになりやすくなります。

残業時間を管理し、無駄な残業は減らす、そして残業時間に関する労使トラブルを減らすには、残業は「**申請・承認制**」とすることも検討すると良いでしょう。

文責:加藤

複雑な育児介護休業法改正への準備 Vol.6

育児介護休業法の改正が令和4年4月1日より段階的に行われ、10月には第2段階として実際の育児休業の取得に関する大きな改正が控えています。従業員から本人または配偶者の妊娠・出産等の申出を受けた場合に「個別の周知・意向確認の措置」については Vol.1でも触れましたが、10月の改正前に、実際にどのような対応が現場で必要となるのか、注意点も含めて確認していきましょう。

2022年4月	2022年10月	2023年4月
<ul style="list-style-type: none"> ・雇用環境整備 ・個別の周知・意向確認の措置 ・有期雇用労働者の取得要件緩和 	<ul style="list-style-type: none"> ・産後パパ育休の創設 ※産後パパ育休中の就業 ・育児休業の分割取得 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得状況の公表義務化

周知内容と意向確認の方法

周知事項	意向確認の方法
① 育児休業・出生時育児休業に関する制度	① 面談
② 育児休業・出生時育児休業の申出先	② 書面交付 (郵送によることも可能)
③ 育児休業給付に関すること	③ FAX (労働者が希望した場合のみ)
④ 育児休業等の期間中の社会保険料の取扱い	④ 電子メール等 (労働者が希望した場合のみ)

- ① **制度全体像**: 女性 **産前産後休業**(健康保険) **育児休業**(雇用保険、取得期間、分割取得、延長)
男性 **産後パパ育休**(雇用保険、取得期間、分割、期間中の就業) **育児休業**(同上)
- ② **申出先**: 人事総務部門等に対応することが多いが、管理職も制度について一定の理解が必要。
また、申出の期限、延長、短縮、撤回方法などについても把握しておくことが必要。
- ③ **給付に関すること**: 夫婦同時取得可、非課税、給付額の個別シミュレーション(67%→50%)等
- ④ **社会保険料の取扱い**: 保険料免除期間(改正あり)、育児休業終了時標準報酬改定、養育特例等
業務上検討が必要となること

上記①～④は法令で定められている取得予定者への個別対応となりますが、付随して実際に現場では以下のような対応を検討します。

- **業務内容の確認**: 取得予定者の担当業務、仕掛かり業務、期日確認、取引先への連絡。
必要に応じて同部署メンバーへの業務振り分け、休業中の一部就業の検討が必要。
- **代替要員の検討**: 上記アの状況、育休取得予定期間、元々の人員状況等を考慮して、
新たに社員の採用、有期雇用、アルバイト、派遣社員の活用などの検討。
- **取得者の評価**: 育児休業取得期間を賞与・昇給といった評価にどのように反映させるか。
育休を取得しない従業員との公平性を確保しながらも、育児休業取得への足力せにならないような対応が求められます。



改正育児休業実務応援キット 好評受付中!

エールでは、複雑な法改正対応のための実務応援キットをご用意しました。

2022年4月・10月施行の改正育児介護休業法への対応はこれでバッチリ!!

法改正の理解、必要な書式の整備、従業員への周知義務はもちろん、社員への説明・フォロー・管理まで入ったキットです。 価格 顧問先企業様:60,000円(税別)

詳細・お申込みについては担当までお問合せください。

文責:日高

マイナンバーカードを作ってみました! 番外編

「骨太の方針 2022」が閣議決定され、その方針の一つとして、マイナンバーカードの普及を掲げられています。2022年3月31日にはマイナンバーカードが全国民に行き渡ることを目指し、保険証として利用、行政サービスの利便性、その他利用の拡大を図り、普及促進に国は取り組んでいます。

厚労省は、将来的に保険証を原則廃止とし、マイナンバーカードを保険証として利用できるシステムの導入を医療機関等に義務付ける方針を示しております。将来的には保険証の廃止、運転免許証との一体化、スマートフォンへの一部機能搭載などサービスの拡充が予定されており、全国民に普及させることを目指している今、マイナンバーカードの利便性は高まると考えられます。

<マイナ保険証としての利用のメリット>

- ◇ **診療・薬剤の処方:過去の処方された薬、特定検診のデータの連携 (本人の同意を得た場合)**
今までの履歴をもとに診察、薬の処方がされ、より適切な医療が受けられる。
- ◇ **保険証としてずっと使える:転職、結婚などライフイベント後に、保険証の切替えが不要**
 - ・新しい保険者へ手続済みであれば、新保険証としてずっと使うことができる。
 - ・国民健康保険や後期高齢者医療制度に加入している方は、定期的な被保険者証の更新が不要。
 - ・高齢受給者証(※)の持参が不要。(※70歳から75歳になるまでの間、自己負担割合を示す証明書)
- ◇ **窓口での仮払いが不要:限度額適用認定が不要**
限度額認定証がなくても、限度額を超える支払いは免除されます。
- ◇ **確定申告が容易になる:マイナポータルからe-Taxに連携し確定申告が簡単に**
 - ・医療費の領収書の管理をしなくてもマイナポータルで医療費通知情報を管理
 - ・マイナポータルからe-Taxに情報連携でき、オンラインで完結

文責:小林

スタッフコラム

今月のコラムは日野川角 肇
が担当します



こんにちは、日野川角(ヒノカワスミ)です。

この名前を聞くと“珍しい名前だね!”と喜んでくださる方が多く、良くも悪くも目立つため、毎回自己紹介のたびに気が引き締まる思いしております。ちなみに日本に2世帯しかいないようで、絶滅危惧種に認定いただきたいとひそかに思っております。

ちなみに、弊社では堅固山(ケンゴヤマ)という珍しい名字の強者もおります。私は珍しい苗字の方に出会うと、つい、真っ先にお名前を確認してしまい、話が盛り上がります(笑)

さて、季節はすっかり夏。今年の梅雨は短かったですね。

皆さま、梅雨のいわれは、ご存じでしょうか?

諸説ありますが、一番は梅の実が熟するのがちょうど5-6月といわれているため。もう一つは、気温や湿度が高くなりカビが生えることを中国では「黴」(パイ)と言うため、パイウと言うのだとか。

梅雨が明けたとはいえ、カビが生えやすくなる時期、お掃除もしたくなる季節ですね。

夏も始まりましたが、エアコン掃除や排水管など、掃除を急がなければと焦っている今日この頃です!

～編集後記～

今月号では6/23に開催しましたエールセミナー「就業規則をチェックしよう!」のポイントを再度、ご案内しております。やらなきゃ、やらなければ・・・と思いつつなかなか手をつけられない就業規則の改定。困った!ということがないといひ先延ばしにしがちかと思ひます。今年は見直しのきっかけとなる育児介護休業法の大幅な改正があります。じっくり、しっかり作成した就業規則も、時代の変化や従業員数の増加、入れ替わりによって、実態とは合わなくなっていることあろうかと思ひます。また、コロナ禍で働き方も急激に変化していますので、今現在の自社の状況と就業規則の内容が合っているのか、見直してみたいかと思ひます。

(佐藤)