



YELL・Spirits 2022年10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
- 未来創造塾
- 育児休業応援キットのご案内
- 採用時の適性検査の活用と求人票の留意点
- 就業規則講座 vol.1
- 給与計算留意点 vol.6
- これって労災？vol.1
- 『Uniyell（ユニエール）』取り組みのご報告
- 2022年10月からの変更点のご案内
- スタッフコラム

鎌倉です。エールは10月から第20期がスタートしました。

10月1日、新しい期のキックオフミーティングを全員でみなとみらいの Audi カフェを貸切で行いました。（最近、空家やスペースを時間貸してくれるサービスも増えていますので、未来について話すのなら、会議室よりも日常を離れて、環境を変えて、日常ではない場所でやるのはおすすめです。）

今年の10月は労働・社会保険関係の法改正が多くありますが、法改正の対応だけでなく、人や組織に関するご相談は、これまで以上に増え、求められるものも大きくなっているのを感じます。

新しい期にあたり1年を振り返ると、この1年 コロナ、戦争、急激な円安、物価高騰など事業をとりまく環境が激変する中で、顧問先企業の状況は刻々と変化し、抱える課題も様々になっています。また、ビジネスの変化だけでなく、コロナ禍やテレワークで、働く人、その家族を含めて価値観が大きく変化する中で、企業はバランスを模索している状況かと思えます。

「中小企業の経営を“人”の側面から支援する“伴走者”という存在を目指す」

私たちは、顧問先企業の求めに応える組織であり続けたい。労働法の解釈ももちろん求められることですが、人的資本経営の流れやSDGs、価値観が変わりつつある正解のない世界で、これまでの社労士の範囲や視野で物事を考えていては足りない。ピンチもチャンスも生まれている中で、もっとスピードをあげて、柔軟性をもって、一人一人の力をもっと発揮するには？1年を振り返りながら、全員で次世代型組織について考え、ワークを入れメンバーの考え方の違いについて話しあったり、例年とは違った時間を持ちました。第20期も一同皆様のお役にたてるよう駆け抜けます！



未来創造塾

経営者のための社内プレゼン

2022年11月17日(木)16時～

日本新人育成トレーナー協会 代表理事 青木真穂氏

会場：横浜市中区山下町209帝蚕関内ビル10F

横浜総合事務所(ハローワーク横浜 10F)

参加費 5000円 詳細別紙ご参照下さい。



2022年10月改正に対応していますか？

改正育児休業実務応援キット

法改正の理解・必要な就業規則・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・管理までできるキットです。

顧問先企業様： 60,000円（税別）

詳細は、別紙をご参照ください！



採用時の適性検査の活用と求人票の留意点

会社で新しい人材を採用する際、どんな方法で選考を行っているでしょうか？多くの場合、履歴書や面接、職務経歴書などを判断基準にしていますが、「それだけで本当に相手のことが分かるのだろうか」と不安になった経験があるのではないのでしょうか。そんな場合に役立つ方法として採用時の「適性検査」があります。今回は「適性検査」の活用ポイントと求人票の留意点について取り上げます。

採用時の適性検査とは

適性検査とは一定の行動や職業に対して、どれほど適した素質を持つかを測定する検査です。採用時の適性検査には大きく二つの検査があり、基礎学力や一般常識、事務処理能力などを測る「能力検査」。会社に入ってからコミュニケーションを円滑に進められるか、ストレス耐性があるか、向上心があるかなどを測る「性格検査」があります。即戦力として期待する中途採用では、「能力検査」は除き、「性格検査」のみを実施する企業も多くあります。

【採用時の適性検査：検査項目例】

- 学力・能力：思考力や論理性、数値能力など、基本的な能力を定量的に測定
- 性格・適性：人間性や志向性、ストレス耐性、パーソナリティ、適職を定量的に測定

適性検査の効果

面接や履歴書では求職者の経歴や資格は分かっても、一般常識や学力の程度まで見極めるのは困難です。その点、能力検査を活用すればその人材の能力を数値化することで客観的評価することもでき、他の求職者との比較も容易になります。また性格検査では面接時の会話や書類の内容からは見えにくい志向性や性格を見極めることに効果があり、求職者の人となりを判断する際に大きな助けとなります。

適性検査の活用方法

■面接時の確認事項の補助ツール

適性検査の検査項目によって内容は異なりますが、例えば、入社後の業務やポジションとのマッチングを見極めたい場合に、結果として数値化された適職性や志向性に関して、求職者の考え方や具体的なエピソードを確認します。営業職であれば、目標達成や対人関係などの項目に関連して確認したり、技術職であれば、技能的業務に関する項目に関連して確認したりするのも良いでしょう。

また、本人の強みや弱みが項目として、数値化される適性検査であれば、強みや弱みに関して本人に自覚があるのか、これまでどのように対応してきたのかなど確認すると本人の人なりを理解する補助となります。

■入社後の育成

適性検査は採用の「選考」で活用する以外にも入社後の育成に活用することも可能です。入社後に本人と適性検査の結果について確認し、本人の今後の志向性について確認したり、何が得意なのか、逆に何が足りないと感じているのかについて話し合いの機会を持ち、育成計画に取り入れることも良いでしょう。



■ボーダーラインの設定

ハイパフォーマンス・ローパフォーマンス分析(ハイロー分析)が一般的です。ハイロー分析では、自社で活躍している複数名の社員とそうでない複数名の社員に適性検査の受検・結果比較を行い、活躍している社員のみが有している性格要素やそうでない社員がもっていない性格要素を明らかにします。職種によって目標達成やコミュニケーション能力に関する項目に重きを置くのかなど検討するとボーダーラインの精度がより高まります。また、メンタルヘルスに関する項目にボーダーラインを設定し、一定の数値以下は採用しないなど基準を設ける企業も多くあります。最近では、メンタルヘルスに関する問題も増えてきており、入社時に見極めできれば、お互いの労力を削減できることが期待できます。

採用適性検査には、選考時や入社後の育成など様々な活用が考えられる一方で、自社に必要な人材要件が網羅されている採用適性検査を選定する必要があります。様々な採用適性検査が提供されていますので、今後の選考に活かしていきたいとお考えの場合は、是非担当までご相談ください。

文責：岡崎

固定残業代を賃金に含める場合の求人票の留意点！

募集要項や求人票の「固定残業代」を含めた賃金の表示をめぐるトラブルが生じないよう、正確な労働条件の表示が重要になっています。

「固定残業代」(名称によらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金)の制度を採用する場合は、**次の内容すべてを明記することが必要**です。

- ① 固定残業代を除いた基本給の額
- ② 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ③ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働、深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

《 正しい記載例 》

基本給 : 240,000円  上記①
固定残業代 : 38,000円 (20時間分の時間外手当として支給)  上記②
※20時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給する。  上記③

以下のような記載はNGです・・・

- ・ 基本給 : 278,000円(固定残業代含む。)
⇒ 基本給の中に固定残業代が含まれており、いくらが固定残業代なのか、何時間分なのかが不明です。
- ・ 基本給 : 240,000円 固定残業代 : 38,000円
⇒ 固定残業代が何時間分なのかが明示されていません。

曖昧な記載はトラブルにもつながるため、御不明な点がございましたらメールまでお気軽にご相談ください！

文責：小林

就業規則講座 vol.1「就業規則とは」

みなさんは、自社の就業規則をどういう場面で活用されていますか。近年、時流の変化は著しく、就業規則の内容を見直す必要があると感じている企業も多いのではないのでしょうか。改めて確認いただくきっかけになればと思い、ご案内させていただきます。

就業規則作成の意味

そもそも、就業規則とは「労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関する事、職場内の規律などについて定めた職場における規則集」です。(厚生労働省リーフレットシリーズより抜粋)

つまり、会社のルールブックというべき存在であり、労使双方がそれを守ることで、労働者が安心して働くことができ、無用のトラブルを防ぐことができます。また、就業規則は、常時10人以上の労働者を使用している事業場では作成・届出義務があります。(違反した場合には30万円以下の罰金)



一方では、使用者が求める「従業員には、こういう働き方をしてほしい」「こんなことをされては困る」という想いを伝えられる、という点も就業規則にはあります。従業員にきちんと理解してもらい、守ってもらう為に、想いが伝わる就業規則を目指す方が良いのではないのでしょうか。

就業規則を見直す主な時期

■法改正

働き方改革など、近年労働関係法の改正は目まぐるしく行われています。法改正内容だけでなく、改めて全体を整備するきっかけとなります。

■時代・職場環境の変化

最近だと、新型コロナウイルスの影響によるテレワーク等柔軟な働き方の導入や、メンタルヘルス不調者の増加に伴う休職の取扱いの検討などが考えられます。
※その他、「年に一度」など、時期を決めておくのもひとつでしょう。



就業規則に記載する内容

就業規則に記載する内容には、主に3つに分類されます。

- ① **絶対的記載事項**(労働基準法上、必ず盛り込む事項)
労働時間、賃金の支払、退職に関する事
- ② **相対的記載事項**(適用する制度がある場合、必ず記載しなければならない事項)
退職金、臨時の手当や賞与、食事や作業用品、安全及び衛生、教育、表彰・懲戒、その他従業員全員に適用されること等
- ③ **任意的記載事項**(労働基準法上決まりはないが、会社のルールとして記載しても良い事項)
就業規則の目的、服務規律・従業員としての心得、福利厚生等



法律上、絶対的記載事項に該当することだけ就業規則に記載しておけば問題ないか？と思われるかもしれませんが、それ以外にも、ルールを定めておかないと労務トラブルに発展しがちなこと、定めておくと会社にメリットがあるルール等が存在します。取捨選択は必要ですが、やはり「法律上の義務はなくても定めておいた方が良いルール」が自社にとって何か考えていくと良いのではないのでしょうか。次回以降、具体的な内容に入ってまいります。

文責・門舛

給与計算に関する留意点 vol.6 「賞与計算について」

企業は従業員に対して毎月支払う給与だけではなく、年のうちの決まった時期や臨時に「賞与」を支払うこともあります。この賞与についても通常の給与と同様、保険料や所得税を控除する必要がありますが、その計算方法等は給与計算とは異なる点が多くあります。



賞与計算の基本

「健康保険料」「介護保険料」「厚生年金保険料」 \times 賞与支給額(1,000未満切り捨て) \times 各種保険料率
※毎月の給与の保険料決定に用いる「標準報酬月額(保険料等級)」は使いません

【賞与支給額が高い場合は上限にも注意！】

上記計算式中の「賞与支給額」については保険料が掛かる対象額の上限があり、それは健康保険では年間累計額 573 万円(毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの累計額)、厚生年金保険では 1 ヶ月あたり 150 万円となっています。

例: 7 月に 300 万円支給・同年 12 月に 300 万円支給

→健康保険料(介護保険料): 7 月の賞与支給額は 300 万円・12 月の賞与支給額は 273 万円で計算

→厚生年金保険料: 7 月・12 月いずれについても賞与支給額は 150 万円で計算

「雇用保険料」 \times 賞与支給額 \times 雇用保険料率

※健康保険料等と異なり、1,000 円未満切捨ても、上限もないため、単純に支給額に料率を掛ければ OK

「所得税」 毎月の給与とは異なる税額表(計算方法)にて計算される

賞与計算時に特に注意したいこと

先述の基本的な内容については、給与計算ソフトを使用しているならば自動で計算してくれるものが多いですが、以下の点は計算者自身が理解・把握していないとミスに繋がりやすいため特に注意が必要な事項です。



①「賞与支給月＝誕生日」で節目の年齢を迎える従業員がいないか？

各種保険料は節目の年齢で控除の有無が生じるものがあるため注意が必要です

例: 12/18 で 40 歳 → 「12 月分」から介護保険料発生 → 12/10 賞与支給 → 介護保険料控除が必要

※賞与支給日時点の年齢で判断するわけではない点が注意ポイント

(年齢による保険料の控除有無についての詳細は前月号参照)

②「賞与支給月＝退職月」の従業員がいれば要注意！

退職日が月末日以外である場合、その月は保険料が掛からないため注意が必要です

例: 12/28 退職(予定) → 12/10 賞与支給 → 保険料控除なし(保険料は掛からない・雇用保険料除く)

※よって、賞与を支給してから退職の申し出が…というケースでは、そこから控除済みの保険料を還付しなければならぬことも起こり得ますので注意しましょう

【手続きをご依頼頂いている顧問先企業様へ】

賞与支給後は「賞与支払届」を年金機構に届け出ること、その分の社会保険料が直近月の給与と分のものに加算されて請求されます。届け出が遅ればその分の反映も遅れますので、支給後はお早めにエールまでご連絡下さい！

文責: 加藤

これって労災？ Vol.1

労災保険は、業務を行っている際に生じた災害等を補償する業務災害と、通勤途上に生じた災害等を補償する通勤災害の2種類の制度があります。今後、事業場担当者の方々が『これって労災保険の対象になるの？』と疑問に感じる事柄をテーマに、労災保険の認定の考え方について解説してまいります。第1回目は、通勤災害について、その通勤の方法について解説します。

Q 会社に届出済の通勤手段および通勤経路と異なる方法にて、通勤していた場合、その異なる通勤手段および通勤経路上での災害は、労災保険の対象となるでしょうか？

通勤災害として労災保険から給付を受けるためには、その災害が「通勤による」ものでなければなりません。「通勤による」といえるためには、通勤と災害との間に相当因果関係があること(通勤に通常伴う危険が具体化したこと)が必要で、以下の要件を満たす必要があります。

【通勤災害の要件】

(1) 就業に関し、次のいずれかの移動を、合理的な経路及び方法により行なうことをいい、業務の性質を有するものを除きます。

- ① 住居と就業の場所との間の往復
- ② 就業の場所から他の就業の場所への移動(副業を有する就業者)
- ③ 赴任先住居と帰省先住居との間の移動(単身赴任者)

(2) 移動途中で、合理的な経路の逸脱・中断がないこと。

ケース1

【電車通勤で会社に届出していたが、自転車通勤を行っていた場合】

A 通勤災害の要件は、先に記載しましたように、住居と就業の場所との間の往復に関し、合理的な経路及び方法により行うこととされているだけで、会社に届出の経路及び方法に限るとはなっていません。自転車による通勤については、経路が著しく合理性を欠く場合以外は、通勤の方法として合理的なものと判断できますので、通勤災害と認定されます。

ケース2

【会社最寄り駅までの電車通勤で会社に届出していたが、健康保持のため、2駅前の駅で降車し、徒歩で会社に通勤していた場合】

A このケースにつきましては、2駅前で下車後の徒歩による通勤について、その経路が著しく合理性を欠く場合や、通勤時間が著しく長時間となる場合以外は、通勤の方法として合理的なものと判断できますが、健康保持のため、通勤経路近くの公園にて軽い運動を行うため、立ち寄る目的で徒歩通勤を行っている場合等、合理的な理由から説明できないほどの遠回りになったり、電車通勤による所要時間に比べて、通常の通勤の概念から外れるほど著しく長い距離を数時間かけて徒歩通勤する場合は、通勤の方法として合理的なものとは判断できません。

注意！

会社と従業員との関係においては、上記のケースの場合、通勤手当の回収、場合によっては『サービス規程』違反の検討も必要になる可能性もあることにご留意ください。

文責:筒井

昨年の11月号でUnipos(ユニポス)を導入しました！というエールの取り組みを紹介しました。Uniposは、感謝の気持ちなどのメッセージとポイントを社員同士で送り合うことができるWEBツールです。エールではUniyell(ユニエール)と名づけ、このツールを通して褒め合う文化や挑戦を称える文化をつくり、部署間の連携や、理念浸透、心理的安全性の向上を目的として取り組んで1年が経ちました。

Unipos 自体はツールの1つなので、どのように社内で活用し、取り組んできたのか、『やってみた』のか、ご紹介いたします。

1 毎月ミーティングにて表彰を実施！

- ・毎月、ミーティングにて Unipos の投稿で理念にそった行動をしていたり、心理的安全性を高める行動をしている、部署を超えて連携などを図っている行動に対して、表彰を独自に行っています。
- ・表彰では、最も拍手が多かった部門と、理念浸透部門・心理的安全性部門・部署を超えて部門として、最も意に沿っている投稿について、エピソードなど交えながら発表しています。
- ・組織にとって良い行動が賞賛される文化をつくり、よりよい行動が自発的に促されるようにするための仕組みです。

2 たまったポイントは、顧問先のお客様先で使える！

- ・投稿や表彰などでたまったポイントは、エールの顧問先であるお客様先の商品やサービスと交換することもできるようにしています！これは、私たち自身がお客様の商品を購入し、サービスなどを受けることで、担当先以外のお客様のことをより深く知ることができるようになると思ったからです。

実は、弊社の従業員ほとんどが、お客様先でたまったポイントを使って交換しています。もしかすると、エールメンバーがこっそりお伺いしている・・・なんてこともあるかもしれません。

3 浸透チームの中で、毎月ミーティングを実施！

Unipos というツールがあっても、利用率はどうしても時間の経過とともに下がっていきます。Uniyell を社内ですべてのようにならしたら盛り上げられるか、目的達成をやすくするためにはどのような取り組みをすべきかなど浸透チームで毎月意見交換をし、定期表彰やポイントの交換方法を見直すなど、試行錯誤しています。

月間MVP賞

月間MVP賞は、毎月Uniposに送られた投稿や利用している社員の中からMVPを選出する表彰制度です。

月間では、2部門表彰します。

①ユニエール賞

理念に沿った行動をしている・部署を超えた行動をしている・心理的安全性を高める行動をしているこの3点から最もすごいものを運営で選び、表彰します。

②拍手が最も多い賞

月間の投稿で、最も拍手が多かった投稿について表彰します。

▼ 2022年8月度

期間 2022/08/01 - 2022/08/31

受賞投稿

もっとも拍手された投稿



滝澤 仁志
経営企画室



岡崎 豊
コンサルティング...

いよいよ、一週間をきったね。講師頑張れ！！



心理的安全性の
高い職場づくりで
離職率改善を！

34%以上あった離職率が
Unipos導入後7%まで改善

満足度
No.1

※保育園チェーン

株UniposHPより

文責：日野川角

2022年10月からの変更点のご案内

■ 最低賃金の改定

8月号で速報でご案内しましたが、令和4年度の地域別最低賃金が確定しました。

神奈川・東京の最低賃金額は中央最低賃金審議会の答申から変更なく、いずれも10月1日が発効日です。10月1日以降の賃金額、単価を今一度ご確認ください。

神奈川 1,071円（発効日 10月1日）

東京 1,072円（発効日 10月1日）

■ 社会保険被保険者資格の勤務期間要件の取扱い変更

【これまで】

2ヵ月以内の期間を定めて雇用される人 ⇒ 社会保険の適用を除外（延長した場合に加入）

【2022年10月以降】

当初の雇用期間が2ヵ月以内であっても、次のいずれかに該当する場合は、雇用期間の始めから（入社時から）社会保険に加入

《雇用期間が2ヵ月以内であっても社会保険加入が適用される場合》

ア 就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合

イ 同一事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

スタッフコラム

今月のコラムは遊佐 裕美が担当します。



久しぶりのコラム担当です。これから食欲の秋が到来ですね。暑さが和らぎ、夏バテ気味だった身体も食欲がもどってきました。なぜ秋が「食欲の秋」と言われているか調べてみました。

美味しい食材が旬を迎えることと、基礎代謝量が夏に比べて上がることで多くのエネルギーが必要となり、冬にむけた身体づくりのために自然と食欲がますためだとも言われているようです。

秋の食材といえば、カボチャやキノコがありますが、やっぱり私は好物でもある「さつまいも」です。炭水化物がたくさん含まれているので女性は敬遠しがちですが、抗酸化作用が強いビタミンCが豊富に含まれているので夏に受けた紫外線のダメージの修復や胃腸の粘膜の保護に役立つなどの成分も含まれていて良い面もたくさんあります。今は、コンビニやスーパーで焼き芋が手に入るので週2ペースで食しております。とは言っても取りすぎは身体に負担がかかりますので、ほどよく摂取することが一番大事です。これから冬にむけて感染症などの対策も必須になりますが、自身の免疫力を高めて常にベストコンディションを保っていきたいです。

～編集後記～ 昨年の11月号から編集長？！となり、早1年が経ちました。これまでは毎月、単発の記事が多かったのですが、昨年からの育児介護休業法の2度の改正があったことや、見開き2ページでも収まらない！という内容もあったため、連載を増やしました。（今月から就業規則・労災の連載がスタートしています！）デアゴスティーニ方式で毎号保存していただくと、知りたい給与計算注意点や就業規則・労災の情報が網羅できる！そんなものが出来上がり、皆様のお役に立てたら・・・と願っております。（佐藤）