

YELL・Spirits

2023年1月
エール・スピリッツ



Y-SDGs
-standard-

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>



謹賀新年

皆様の課題を共有し 人の側面から

企業のビジョン実現をご支援できるよう

一同全力であたります

本年もどうぞよろしくお願いたします

令和五年 一月

社会保険労務士法人エール 一同



2023年 エールメンバー新年の抱負



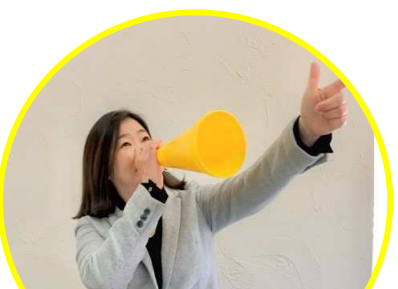
年を重ねても、
挑戦する気持ちを大切に 蔭山



“破壊”と“創造”
しなやかに跳ねる! 鎌倉



一歩ずつ前へ。
変化に挑戦! 滝瀬



法律にも人道にも
正しくありたい 遊佐



千支にちなんで・・・
『兔に角頑張る!』 佐藤



祝勤続10年!初心に戻りつ
つも成長の1年に! 増田



心の声にも耳を傾けて。
いざ始動🏁 高橋



祝勤続10年!変化を恐れず
成長の1年に! 加藤



時間に余裕をもって
行動する! 岡野



想像力豊かに!
可児



色々とアンテナ張っていきま
す! 吉野



“う”らかに、“さ”らに飛躍で
きる、“ぎ”ゅっと濃密な1年に
します! 門外



脱兎のごとく全速力 齋藤



皆様のお役にたてるよう
より一層精進します! 鞆木



一句『寄り添って 伴走してい
く 白うさぎ』 小林武



2023年も大事な思いや熱
さを忘れず、また1年努めて
走り抜きたい! 日野川角



耳を大きくして周囲へのアン
テナ張り巡らします! 岡崎



年男なので『二兎追って、二
兎狙います!』 日高



飛び跳ねて飛躍できるように
1年になるよう頑張ります!
遠藤



実りある1年に!全力で頑張
ります! 堅固山



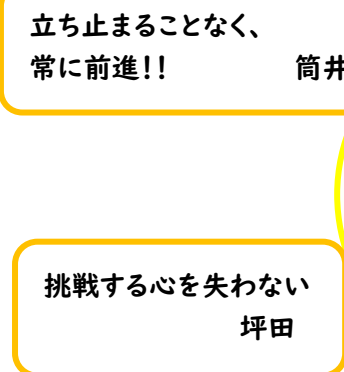
健康第一! 前島



立ち止まることなく、
常に前進!! 筒井



明るく、元気よく、声出して
頑張ります! 小林亨輔



挑戦する心を失わない
坪田



ウサギのように
人にやさしく

望月



2023年 主な労働社会保険関連の法改正

昨年も多くの法改正がありました、今年 2023 年も法改正が控えています。今一度確認し、社内で検討・準備を進めていきましょう。

2023 年度法改正

- 4月 **【中小企業スタート】月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げ(労働基準法)**
 - 月 60 時間超の時間外労働については、割増賃金率が **50%**になります。
(次のページで改めて取り上げていますので、ご参照ください)
- 4月 **賃金のデジタル支払いの解禁(労働基準法施行規則)**
 - 資金移動業者(例:〇〇ペイ等)の口座への賃金払いが可能になります。
※一定の事項について労使協定の締結と、労働者本人の同意が必要
- 4月 **【大企業スタート】男性社員の育児休業取得率の公表義務化(育児介護休業法)**
 - 常用労働者 1000 人を超える事業主に男性社員の育児休業等の取得率の公表が義務化されます。
- 4月 **請負人等に対する配慮の義務化(労働安全衛生法)**
 - 危険有害な作業を行う事業者は、請負人や同じ場所で従事する労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることが義務化されます。

2023 年度法改正予定 ※2022 年 12 月 28 日時点

- 4月 **出産育児一時金の支給額引き上げ(健康保険法) ※2023 年 4 月法改正予定**
 - 健康保険の加入者が出産した際の「出産育児一時金」:42 万円⇒50 万円
※上記金額は「産科医療補償制度」へ加入する医療機関での出産の場合
- 4月 **雇用保険料率を 1.55%へ引き上げ(雇用保険法) ※2023 年 4 月法改正予定**
 - 雇用調整助成金の財源確保や雇用保険財政安定化を図る為、
労働者負担が 0.5%⇒0.6%、事業主は 0.85%⇒0.95%に上がる。
- 4月 **【上場企業スタート】人的資本情報の有価証券への開示義務化**
 - 2023 年度の有価証券報告書に、人的資本に関する情報の記載が求められる。



『人的資本』の開示について

エールスピリッツでも取り上げている人的資本については、2023 年に大きな動きがあります。

金融庁は 2023 年 3 月期以降の有価証券報告書において、**人的資本の開示**を求めることとなりました。

サステナビリティ情報の「記載欄」が新設されたうえで、人材の多様性の確保を含む「人材育成の方針」や「社内環境整備の方針」、「当該方針に関する指標の内容などについての記載」や、女性活躍推進法などにもとづき、「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」および「男女間賃金格差」を公表している企業については、これらの指標についても記載が検討されています。

人的資本の開示は上場企業が対象とされていますが、人材確保の観点からは、非上場企業も上場企業と同様の対応をしていく必要があります。人材の確保は企業の存続につながる問題です。

2023 年は、人的資本の可視化・開示により人材獲得競争の新たな幕開けを迎えるといえるでしょう。

文責:岡崎

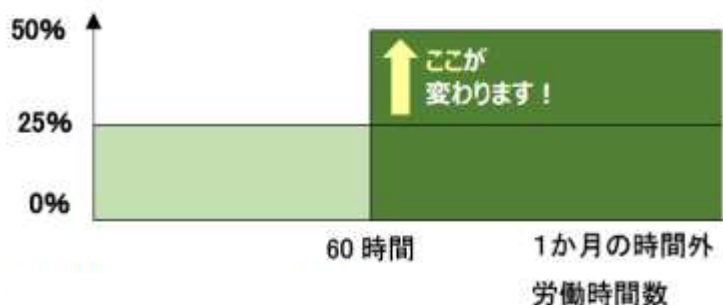
R5年4月
スタート!!

月60時間超の時間外労働割増賃金の引上げ

平成22年の労働基準法改正で、1ヶ月に60時間を超える時間外労働を行う場合の時間外労働割増賃金が25%から50%以上に引き上げられました。改正時点では中小企業には猶予期間が設けられていましたが、今年4月からはいよいよ対象となりますので、今から準備しておきましょう。

1 何がどう変わるのか？

割増賃金率



- 1ヶ月60時間を超える法定時間外労働に対して、50%以上の率で計算した賃金を支払わなければなりません。
- 月60時間を超える時間外労働を深夜(22時～翌5時)の時間帯に行わせる場合の割増賃金は75%(深夜割増25%+時間外50%)です。
- 月60時間の時間外労働には法定休日分は含まれませんが、法定外休日は含まれます。

2 具体的な対応は？

◇ 就業規則の変更

法律では、1ヶ月60時間を超える法定時間外労働に対しては、**50%以上の率**で計算した割増賃金を支払わなければならないと定められています。つまり、『50%』とは決められていませんので、60時間以上の時間外労働に対して、会社が何%で支払うのか、その計算方法を就業規則に記載する必要があります。

◇ 法定休日を明確に分ける

1ヶ月60時間の法定時間外労働の時間数には、法定休日に勤務した時間数は含まれません。(法定外休日の勤務時間数は含まれます。)

そのため、法定休日を例えば『日曜日』と具体的に定めておく方が、60時間のカウントがわかりやすいというメリットがあります。法定休日を曜日で固定する場合は、就業規則に記載する必要があります。

◇ 勤怠システムの設定を確認

月60時間を超える場合の割増率が異なることとなりますので、勤怠システムで法定休日と法定外休日を区分し、法定時間外労働時間数を算出することができるようになっているか設定をご確認下さい。

法定休日とは？

労働基準法では、『毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない』もしくは『4週間を通じ4日以上の日を与える』こととなっています。これを法定休日といえます。



《代替休暇制度》

1ヶ月60時間を超える法定時間外労働の**引上げ分(25%)の割増賃金(注)**の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。この制度の導入には、労使協定の締結と、就業規則への記載が必要です。

(注) 代替休暇を取得する場合であっても、現行の時間外労働25%の割増賃金は支払いが必要です。

- ✓ 代替休暇は1日、半日、1日または半日の単位のいずれかで与えることとされています。
- ✓ 労働者が代替休暇を取得しなかった場合は、50%の割増賃金が必要です。
- ✓ 代替休暇を取得する・しないの選択は労働者の意思によります。

文責: 佐藤

2023年「経営」と「働く」と 社会保険労務士法人エール

昨年も年末まで、コロナウイルスの影響が大きい1年でしたね。振り返れば、2020年4月に最初の緊急事態宣言が行われてから、早くも3年が経とうとしています。この間に日本中、世界中の生活様式や価値観が大きく変わりました。

弊社の専門分野である企業における「人」に関する考え方もコロナウイルスによって、否応なしに劇的な変化がありました。

新年にあたり、改めて振り返るとともに、これから「経営」「人事」にどのようなことが求められるか、そして私たちYELLの今年の取組についてご案内させていただきます。

1. 働き方改革

労働力人口、日本の労働生産性の低下等への対策として、2019年4月の法改正から進められている働き方改革です。

- ① 年次有給休暇の確実な取得
- ② 労働時間の実態把握と時間外労働の上限規制
- ③ 同一労働同一賃金対応

などが大きな柱でしたが、他にもフレックスタイム制の改定、テレワークの推奨、勤務間インターバルの導入などこれまでは「特殊」と思われていた働き方についても、課題対策として取組が進められてきました。

そして、2023年4月には、60時間超の時間外労働に対する中小企業の賃金割増率が25%→50%に改定され、一部の業種を除いては働き方改革フェーズⅠ（労働時間規制）から**フェーズⅡ（生産性向上取組）**への移行が本格的に求められることとなります。



2. Covid-19

働き方改革の進行中である2020年3月頃から、コロナウイルスの感染が爆発的に拡大しました。私たちエールも、リアルの会場でのセミナーをさせていただいた最後の機会が2020年2月であり、まさに労働法改正についての内容をご説明させていただきました。

この時はここまで長期にわたり、社会経済に影響を及ぼすとは思っていませんでした。しかし、振り返れば、**テレワーク**や**フレックスタイム**など従来は、「当社には関係がない」と多くの企業が思っていた働き方を実行せざるを得なくなり、また、その結果として、**個人の働く価値観や働き方の選択肢、多様性**が急激に広がりました。

3. DX 推進、VUCA

働き方改革と合わせて、労働生産性向上のため、DX 推進も行われてきました。**デジタル庁の発足・マイナンバーによる情報連携(社労士の分野)・マイナンバーカードの普及の進行**も大きく影響を及ぼしました。また、コロナウイルスのようなパンデミックや異常気象、ロシアによるウクライナ侵攻、先行きが見えない時代として「VUCA(ブーカ)」等の言葉も日常的に目にするようになりました。

4. 人的資本経営

これまでの流れを受けて、「人的資本経営」への取組が最近注目されています。人的資本経営とは、人材を「**資本**」としてとらえ、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営の在り方とされています。

これまでは、経営における「人」とは、「人、もの、カネ、情報、時間」という「**資源**」ととらえられていましたが、わずか数年の間に、我が国における経営における「人」「はたらく」という概念が変わるようなことが多く起こりました。企業経営はこれから新しい挑戦、対応を求められる場面が増えてきます。

2023年のエール

2022年12月に顧問先企業様には、RPA推進に関するご説明とご案内をご送付させていただきました。※RPAにつきましては、先月号の特集をご覧ください。

弊社ではRPA等DXの推進等により申請業務等のスピード、クオリティを向上させる一方、環境変化や多様性への対応、労働生産性の向上など、私たちもメンバーが「人」として能力、幅を広げ、皆様により寄り添っていただく所存です。引き続き、セミナー等でも積極的に情報発信を行ってまいりますので、本年も宜しくお願いいたします。

文責：滝瀬

就業規則講座 vol.4「採用」及び「異動・配転」

今回ご案内する「採用」「異動・配転」は、事業運営上重要で、会社に広い裁量が認められている部分です。しかし、会社と社員の利害不一致、説明不足などから、トラブルに発展することがあります。就業規則に規定し、適切な運用をすることが大切です。

「採用」のポイント

どのような人材を採用するかは企業に「選択の自由」があります。そのため、就業規則に採用基準等を詳細に規定する必要はなく、就業規則には主に次のような項目を規定します。

◆**提出書類**（マイナンバー、社会保険関係書類、税務関係書類、振込口座、誓約書等、同意書等）

身元保証書…民法改正により賠償上限額を明記する必要あり。業種にもよるが、身元保証書を提出させる目的が人物保証ということであれば賠償額については身元保証書から削除してもよいかもしれません。

提出期限を守らない、採用面接時と情報の相違が見受けられるなどの場合は、後々トラブルを起こすような社員である可能性が高まります。入社後の勤務態度等を注意深く観察していく必要があります。

◆**内定取消事由**

採用決定から実際に勤務を開始するまでに、期間が空いている場合（新卒学生等）に規定しておきます。

また、**内定通知書**を発行する際にも同じ内容を記載しておくことでトラブル予防につながります。

◆**試用期間**

試用期間…本採用前に業務適正を見極めるための期間として設定する企業が多いです。

本採用拒否…試用期間中であれば、自由に採用の取りやめができると誤解されている方も多のですが、

試用期間満了で契約を打ち切る場合でも、通常の解雇同様に合理的な理由が必要なものに変わりはなく、通常の解雇よりも若干ハードルが下がる程度のもので捉えておく必要があります。また、入社直後、病欠等により本採用の判断ができない場合なども想定して、**試用期間の延長**の規定も加えておきましょう。

※より慎重に本採用を検討したいという場合は、**有期雇用契約**で業務適正を判断する方法もあります。



「異動・配転」のポイント

異動・配転に関しては、顧問先企業様から転勤を拒否された際の対応方法など、ご相談を受けることが多い事案の一つです。前述の通り、異動・配転については会社に広い裁量があるが（就業規則に規定されていることが前提）裁判例では、以下に該当するとき転勤命令は権利濫用として無効と判断されています。

転勤命令の有効性が争われた「東亜ペイント事件」 最小2判昭61年

- ・業務上の必要性が存しない場合（余人をもって替え難いといった高度な必要性までは問われない）
- ・不当な動機・目的をもってなされたものである（嫌がらせ的な異動など）
- ・通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものでない（通常では考えられない遠距離通勤）

上記のように会社に広い裁量があるとはいえ、異動・配置転換等は社員の生活とモチベーションに大きな影響を与えます。事業上の必要性、家庭生活への配慮等、十分な説明を尽くし理解を得る動きが求められます。

昨今、仕事に対する価値観も大きく変わり、従来の「正社員＝総合職」と呼ばれる「どこでも、なんでも、長時間」という働き方は敬遠され、家庭の事情で転勤や長時間勤務ができない人も増えています。

「地域・職務限定正社員」「短時間勤務正社員」など、正社員としての雇用の安定性を担保しつつ、社員個別の事情に配慮した多様な働き方を受け入れる企業が採用市場で強みを発揮しています。

文責：日高

手続ご依頼の顧問先企業様へのご案内とお願い

弊社では顧問先企業様の複雑化する労務課題への対応力向上のため、12月より順次、手続をRPAによる自動化、公文書納品の自動化に切り替えて参ります。

これに伴い、指定連絡票の活用および公文書納品のためのメールアドレス登録をお願いしております。詳細は、担当者より順次ご案内申し上げます。何卒宜しくお願いいたします。

顧問先企業限定 新春特別企画



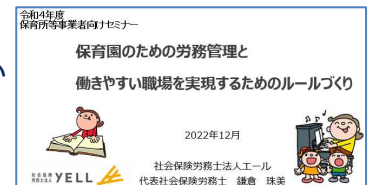
弊社でご提供しているパーソナリティ診断を顧問先企業様に日頃の感謝を込めまして、2月末までの期間限定で、1社につき3名まで無料でご利用いただけます。特別企画の詳細は、同封のご案内をご覧ください！！

エール HP 右上の「YELL 顧問先様・会員限定ページ」より、過去のセミナーの動画視聴と資料のダウンロードが可能です。

“保育園のための労務管理”と働きやすい職場を実現するためのルール作り

保育園経営者向けのわかりやすい労務管理の講演資料を公開中！

(2022年12月 講師：鎌倉)



先日、横浜 Y-SDGs 認証事業者ミーティングが開催され、参加してきました。横浜の企業が集まり持続可能な経済成長を考える場です。第9回認証受付は令和5年1月12日から開始！ 関心ある企業様は是非！

スタッフコラム



今月のコラムは代表の鎌倉です

鎌倉です。新年明けましておめでとうございます。年末年始はいかがお過ごしでしたか？

年の始めということで、今回、「習慣」について書きたいと思います。

毎年大晦日の夜に、1年を振り返りつつ、10年分の「自分年表」を作成しています。日頃はなにかと目先のことに追われがちですが、年初は、自分年表を書くことで、社会の変化を予想したり、時間軸を認識でき、1年の締めくくりと新年を迎える上で大切な時間になっています。年表には自分・家族の年齢も書き入れ、仕事も家庭もこんなふうになりたいな、こんなことしたいと思いつくままに、現実は一且横に置いて、妄想も含めて自由に描きます。除夜の鐘が鳴り終わっても、毎年書き終わらないのですが、カラーで絵が思い描けるくらい考えて、パートナーに共有すると、実現可能に思えてきます！

健康面では、去年のお正月から筋トレを始め、ちょうど1年経ちました。ストレスフルなときも一旦リセットし、心身のコンディションを意識して整えるようになりました。筋肉量が増えたことで体温が上がり、コロナに負けない免疫力も高まった気がします！一人だとついサボってしまいますが、パーソナルトレーナーの力を借り、フィードバックを受けることで、生活が乱れがちなときも続けることができている。

仕事でもプライベートでも、ありがたい姿を目指すときに、それを共有して伴走する人、応援する人がいることで実現可能性や継続性はぐっと高まります。信頼できる伴走者がいれば、孤独な闘いも、負荷も軽減され、立ち位置を確認しながら、目指すゴールへの道中の苦楽を楽しむこともできる。不確実で答えがない時代には、試行錯誤が必要になり、これからますますそうした支援は求められるのではないかと思います。

エールも、顧問先企業様の描く「未来のありがたい姿」を共有し、人の側面から中小企業の経営を支援する伴走者であるよう専門家の枠を超え、成長したいと思っています。本年もエール一同、どうぞよろしくお願いたします。