



YELL・Spirits 2022年12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 ● 手続きご依頼の顧問先企業様へのご案内とお願い ● (11月16日開催分) エールセミナー動画視聴のご案内 ● 人的資本経営とは Vol. 2～具体的な検討の引き出し～ ● これって労災? Vol. 3 ● 就業規則講座 Vol. 3 ● 企業で導入検討が進む「RPA」とは ● 雇用調整助成金等最新動向 ● スタッフコラム

鎌倉です。最近、組織の話ばかり書いていましたが、今回は社労士らしく、気になる労働法の話。

自転車やバイクで飲食店の宅配を代行する「ウーバーイーツ」(Uber Eats)、コロナ禍に利用された方もいるでしょう。この配達員はギグワーカーといわれ、自分のすきま時間に単発の仕事を請け負う個人事業主です。しかし、配達中の事故、ケガ、加害者になってしまうことも多く、その労働者性について争われ、しばしば問題となっていました。

2019年、配達中の事故の補償問題を発端に、「ウーバーイーツユニオン」が結成されました。ウーバーイーツユニオンは配達員が加害者となった事故の補償問題で、今回、運営会社に対して団体交渉を求めているのですが、運営会社側は、「配達員は“業務委託”で労働者ではないから、団体交渉には応じられない！」と拒否していました。

しかし、11月25日、東京都労働委員会は配達員を「労働組合法上の労働者」と認定し、運営会社に労働組合との団体交渉に応じるよう救済命令を出しました。なお、但し書きがついていて、あくまでも「労働組合法上の」労働者であるとしています。(雇用だとはいいません)

(「労働組合法上の労働者」とは“職業の種類を問わず、賃金・給料その他これに準ずる収入によって生活する者”と定義されているので、「労働基準法上の労働者」より幅広い概念なのです。)

ウーバーイーツは、コロナ禍に急拡大しました。コロナ禍でビジネスモデルが変わり、少子高齢化、ITインフラが整ったこと、価値観の変化、ビジネスの入れ替わりなどで、「働き方」は、どんどん多様化しています。おそらく、この流れはもう止まりません。時代の要求はいつも法律の先を走っています。“雇用”を基本とする日本の法律にマッチしないので、法整備は後追いになります。でも、個人主体の働き方の大きな流れが確実に様々なことを変えていき、個人の自立も強く求められるでしょう。そして、その一方で、「組織の良さ」「組織の価値」「組織の強さ」も改めて見直されるでしょう。オンラインが多様で柔軟な働き方をつくった一方で、「リアルの良さ」「リアルの価値」が改めて見直されたように。どちらが良い悪いではなく、その対極する2つの軸を両方とらえて、自由に行き来する時代になっていくと思うのです。

価値観のぶつかり合い、既存の考え方の転換、企業として何を考えるか……？

先日お送りのエールセミナー「人的資本経営の流れとこれからの人事戦略」では、未来の大きな流れをお伝えしました。話し始めると話は尽きないので…… 来年は少人数でリアルに話す会を開催予定です！！

これからの「働く」を みなさんと一緒に考える場をつくりたいなと思っています。ご希望ある方はお声かけください！

手続き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、手続きを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、担当者よりご案内申し上げます。何卒宜しくお願いいたします。

エール HP 右上の「YELL 顧問先様・会員限定ページ」より、過去の YELL セミナーの動画視聴と資料のダウンロードが可能です。顧問先の皆様、是非ご活用下さい！

“人的資本経営の流れとこれからの人事戦略”

「人的資本経営」が求められる背景や基礎知識から、これからの人事戦略についての施策について解説！

11月16日開催分 UP しています。(滝瀬)



“人的資本経営”とは Vol.2 具体的な検討の引き出し

11月に引き続き、人的資本経営について今回は少し具体的な内容について述べさせていただきます。
11月16日の弊社顧問先限定セミナーにはたくさんの経営者、人事担当者の皆様にご参加をいただきました。限られた時間の中における情報のご提供の場でしたが、「非常に大切なことだと思った」、「タイムリー」、「気になっていたテーマ」、「早めの情報提供で良かった」、「自社の方向性の確認ができた」、「もう一度見てよく考えたい」等のたくさんのご感想をいただき、改めてこれからの流れについての皆様の関心の高さを感じました。ありがとうございました。ご参加いただけなかった皆様におかれましても、弊社ホームページの顧問先専用ページからアーカイブにて内容をご覧ください。

人材版 伊藤レポート2.0【人的資本経営の実現に向けた検討会報告書】(令和4.5月)

前回は、「人的資本経営とは何か？」や「なぜ、人的資本経営が提唱されているのか？」等、全体的な概要についてご説明させていただきました。これらを受けて、より具体的、かつ詳細な企業、人事の検討材料として、令和4年5月に公表された「人材版 伊藤レポート2.0」の内容についてご説明させていただきます。
本レポートの狙いとして、「人的資本情報の開示に向けた国内外の環境整備の動きが進む中で、人的資本経営を本当の意味で実現していくには、「経営戦略と連動した人材戦略をどう実践するか」と、「情報をどう可視化し、投資家に伝えていくか」の両輪での取り組みが重要となる」と掲げられています。このうち、「経営戦略と連動した人材戦略をどう実践するか」について、「**3つの視点・5つの共通要素**」という枠組みに基づいて、具体化させ、実行に移すべき取組、ポイント及び有効となる工夫等を示したものとされています。
ただし、ご紹介する内容はチェックリストではなく、あくまでも「参考となるアイデアの引き出し」とも明言されています。あれもこれもすべてをやらなくてはならないというものではありません。
人材に関する取り組みは、「息の長いものとなり、最初から100点の結果を生むことはない」という視点で、自社の経営理念の下、経営戦略の実現に向け、お取り組みいただく際のヒントにさせていただくと良いと考えます。

3つの視点(Perspectives)

1. 経営戦略と人材戦略を連動させるための取組

経営環境が急速に変化する中で、持続的に企業価値を向上させるためには、経営戦略を実現させるための人材戦略の策定、実行することが不可欠です。しかし、これまでの人事は、経営と一体ではなく、管理部門としてとらえられていたケースが多いため、このような自社に適した人材戦略の検討にあたっては、経営陣が主導し、重要な人材面の課題について、具体的なアクションやKPIを考えることが必要です。

2. 「As is-To be ギャップ」の定量把握のための取組

経営戦略実現の人材面の課題を特定したうえで、課題ごとにKPIを用いて、目指すべき姿(To be)の設定と現在の姿(As is)とのギャップ把握を定量的に行うことが重要です。そのためには、人事情報基盤の整備や、時間軸を付けた人材についての計画、目標等の設定などをおきましょう。

3. 企業文化への定着のための取組

持続的な企業価値の向上につながる企業文化は与えられるものではなく、企業活動を通じて醸成されるものであるため、人材戦略を策定する段階から、目指す企業文化を見据えておくことが重要です。企業理念、存在意義、企業文化の定義を明確にしたうえで、社員の具体的な行動、姿勢への紐づけを行い、経営陣と社員が対話を重ねることで、文化醸成をしていくことが求められます。

5つの共通項目 (Common Factors)

1. 動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用

経営戦略の実現には、必要な人材を質と量の両面から充足させ、中長期的に維持することが必要です。このためには、「今の人材、スキル」を前提とするのではなく、将来から逆算する形で必要となる人材について、採用、配置、育成等について戦略を立てる必要があります。人事施策を立案し、採用方針について、これまでにとられることなく、学生や専門職、独自の構想力を持つ方等を採用するような方策の検討をしましょう。また、このレポートでは、アルムナイ採用(退職者の再雇用)が具体的に取り上げられています。

2. 知・経験のダイバーシティ&インクルージョンのための取組

中長期的な企業価値の向上のためには、非連続的なイノベーションが必要であり、その原動力となるのは、多様な個人の掛け合わせです。属性だけではなく、専門性、経験、感性、価値観などのダイバーシティを積極的に取り込むことが求められます。キャリア採用や外国人採用等の多様な人材の採用の検討を行うことに加え、多様な人材を受け入れて組織運営ができる高いマネジメントスキルを持つ管理職の育成、マネジメント方針の共有も重要であると言われています。

3. リスキル・学びなおしのための取組



環境の急速な変化に対応するためには、社員のリスキルを促す必要があります。社員自身も将来を見据えて自律的にキャリア形成ができるよう学びなおしを支援することも重要です。我が国の現状では、自発的にリスキル、学び直しに取り組んでいる社員は少ないため、会社がプロセス支援や社外での学習機会の戦略的提供をすることで促進することも大切です。また、社外からのキーパーソンの登用やリスキルと処遇・報酬をしっかりと紐づけることで、社員のモチベーションにつなげる仕組みも検討すると良いでしょう。

4. 社員エンゲージメントを高めるための取組

経営戦略の実現に向け、社員が能力を十分に発揮するためには、社員のエンゲージメントは非常に需要であると感じます。先般のセミナーのアンケートにおいても、「エンゲージメント」について、最も多くご要望、ご質問をいただきました。「エンゲージメント」の概念については曖昧に「従業員満足度」のようにとらえているケースが多いですが、ここでは、「企業が目指す姿や方向性を従業員が理解・共感し、その達成に向けて自発的に貢献しようという意識を持っていること」としています。そのような状態を目指すため、現状把握や適切なアサインメントを行ったうえで、「ポジションの公募制化」「副業・兼業の推進」「健康経営・Well-Being」への取り組みなどが提言されています。

5. 時間や場所にとらわれない働き方を進めるための取組

いつでも、どこでも、働くことができる環境を整えることは、多様な人材活用と合わせて、事業継続の観点からも必要性が高まっています。マネジメントの在り方や業務プロセスの見直し、業務のデジタル化を含め、組織としてどう対応できるかが課題です。また、コロナ禍で押し込まれたリモートワークとリアルワークを見返し、それぞれの意義や有効性から、最適な組み合わせの実現を目指していく必要があります。



いくつかの視点や具体的な取組事項についてご紹介をさせていただきましたが、あくまでも「アイデアの引き出し」であり、最も重要な点は、自社の経営戦略に人材戦略を適合させるという点です。それぞれの顧問先企業様に何が必要なのかを、私たちも一緒に考え、遂行する伴走者でありたいと思っておりますので、ぜひ、弊社メンバーまでお気軽にご相談ください。

文責: 滝瀬

これって労災？ Vol.3

Vol.1・2では、通勤の方法や通勤途中の『逸脱・中断』についてご説明しました。今回は、通勤災害の総集編として、Q&A形式で通勤災害の事例をご紹介します。

Q 夫婦共働きなので、出勤時に保育園に寄って子供を預けています。保育園の場所が、会社とは反対方向なのですが、途中で事故にあった場合でも通勤災害となるのでしょうか？

A 通勤災害と認められます。会社とは『反対側』にある保育園への送迎なので、会社への通勤経路上ではありませんが、共働きの場合、保育園等に子供を預けることが就業するために必要です。そのため、子供の送迎を含めた通勤経路がすべて、『合理的な経路』とされ、途中での事故も通勤災害となります。

Q 妻の父親の介護のため、自宅から会社へ向かう経路とは反対側にある妻の実家に向かう途中で事故にあった場合は、通勤災害と認められますか？

A 通勤災害とは認められません。というのも、会社又は自宅と『別方向』の親の家に向かうために通勤経路をはずれている間の災害は、通勤災害とは認められないからです。ただし、親の『介護』という行為は、会社や自宅に向かう通勤経路を「逸脱」したとしても、【日常生活上やむを得ない最小限度の行為】と認められます。よって、もし介護を終えた後に会社や自宅に向かうため、通勤経路に戻った後に起こった災害であれば、通勤災害と認められます。

Q 自家用車で、子供の通学のため、会社とは別方向の駅まで送迎し、その後通常の経路に戻り、会社まで向かっていた途中で事故にあった場合は、通勤災害と認められますか？

A 通勤災害とは認められません。自家用車を使用すること自体は、通勤手段としての合理性は認められますが、子供の通学は【日常生活上必要な最小限度の行為】とは認められませんので、例え通勤経路に戻ったとしても、自宅を出てからの全経路上の災害については、通勤災害とは認められません。しかしながら、自宅から会社までの合理的な経路上にある駅までの送迎である場合には、その経路上での災害については、通勤災害と認められます。

Q お昼休みを利用し、家で留守番している実母とお昼ご飯を食べ、その後通常の経路で会社に向かっていた途中で事故にあった場合は、通勤災害と認められますか？

A 通勤災害と認められます。通勤は、一日について一回しか認められないものではありません。昼休み等就業時間の間に相当の間隔があって、食事のために自宅へ戻り、再び自宅から会社に向かうような場合には、『午前中の業務を終了して自宅に帰り、その後午後の業務につくために再び自宅から会社へ向かったもの』と考えられますので、就業との関連性が認められることになり、通勤災害と認められます。

※昼休み中に会社外のレストランにて食事をするための移動中は、自宅と会社の往復行為とは認められず、かつ、自由に利用できる時間帯であるため、通勤災害、業務災害とも適用はありません。

文責：筒井

就業規則講座 Vol.3「総則②」

今回は、「適用範囲」「定義」についてご案内いたします。ここでは自社の雇用区分を明確に定めることで、各雇用形態によって適用される『職責・異動・待遇』等の根拠がわかるようにしておくとい良いでしょう。改めて、従業員の皆様がそれぞれどういう働き方をしているのか、就業規則の内容と一緒に考えるきっかけになればと思います。

『適用範囲』のポイント

- 「会社に勤務するすべての従業員に適用する」としているケースも多いと思いますが、契約社員・パートタイマー等、異なる働き方をする従業員については、別の規程(契約社員規程等)で定めておく、より明確になります。
もし、同じ就業規則の中で運用し、一部適用をしない部分がある場合には、各条文それぞれに「契約社員・パートタイマーには適用しない」等の記載し、適用有無をはっきりさせておくとい良いでしょう。
- 「パートタイマーについて別段の定めをしたときは、その定めによる」としている場合、個別の労働契約において、就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、その労働契約の内容が就業規則を下回っていた場合を除き、個別の労働契約が優先されます。

『定義』のポイント

- 雇用区分には、正社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト、嘱託社員・・・等がありますが、定義を実態に沿って定めるのと同じように、「名称」も会社での呼び名に合わせて記載しておくことで、従業員自身も、自分の雇用区分が何に当てはまるのか、分かりやすくなります。
(例)定年後の再雇用した社員の呼称:『嘱託社員』、『再雇用社員』
- 契約社員やパートタイマーを定義する際には、“有期労働契約”という文言だけではなく、(無期転換した後は無期労働契約)と記載しておく、より良いでしょう。
※無期転換ルールによって無期労働契約になる契約社員・パートタイマーもいる為

対応はお済みですか？

【令和4年10月1日～改正】キャリアアップ助成金(正社員化コース)

就業規則講座のページに、失礼いたします。この度、キャリアアップ助成金(正社員化コース)では、令和4年10月1日の内容変更に伴い、就業規則の記載内容がとても大事になりました。そこで、**正規雇用労働者(正社員)・非正規雇用労働者(非正規社員)の定義の変更点**について以下に整理しましたので、申請を検討している企業様は、改めてご確認ください。(令和4年10月1日以降に正社員転換する人が対象です)

(非正規雇用労働者)

- 有期雇用労働者の契約期間は数値が定められていますか？
(例:『契約社員の雇用契約期間は1年とする。』『雇用契約期間は1年以内とし、個別に定める』等)
※契約期間は3年が限度
- 基本給・賞与・退職金・各種手当いずれか1つ以上の項目で、正社員と異なる制度を明記していますか？
(例:正社員は月給/非正規社員は時給、等)

(正規雇用労働者)

- 「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が、正社員に適用されることが明記されていますか？
- 正社員転換後に試用期間が設けられていませんか？
※正社員待遇の適用有無にかかわらず、転換したとみなされません

文責:小林

企業で導入検討が進む『RPA』とは

皆さんは『RPA』という言葉をご存じでしょうか？RPAとは「Robotic Process Automation」の略語で、主としてパソコンで行っている事務作業を自動化できるソフトウェアロボット技術のことです。近年ますます導入が進む、企業における業務の機械化の一種ですが、働き方改革の促進という背景も受けて、ここ数年でその市場規模が急速に拡大しています



RPAとAIは違うもの？

RPAとAIは混同されることがよくあり、線引きが難しい場面も確かにありますが、厳密にはそれぞれ別の特長と役割を持っているとされています。RPAは人が日常的に行っているマウス操作やキーボード入力などの操作手順を記録し、それを高速で正確に実行するものであり、人間に例えると作業を行う「手」の役割を担っているとされます。ただ、手自体は何かを考えることはできないので、人間やAIに指示されたことを反復して実行するのみです。一方のAIは人工知能と訳されると通り、人間でいうところの「脳」に例えられます。つまり手と違い、それ自身が学習し、そしてデータに基づき判断・指示を行うことができます。

よってRPAとAIを連携させて、AIに判断を、RPAに作業を任すことができれば、より広範囲の業務の自動化が実現できますが、現在においては人間が判断してRPAへの指示を行う形式での導入が主流となっています。

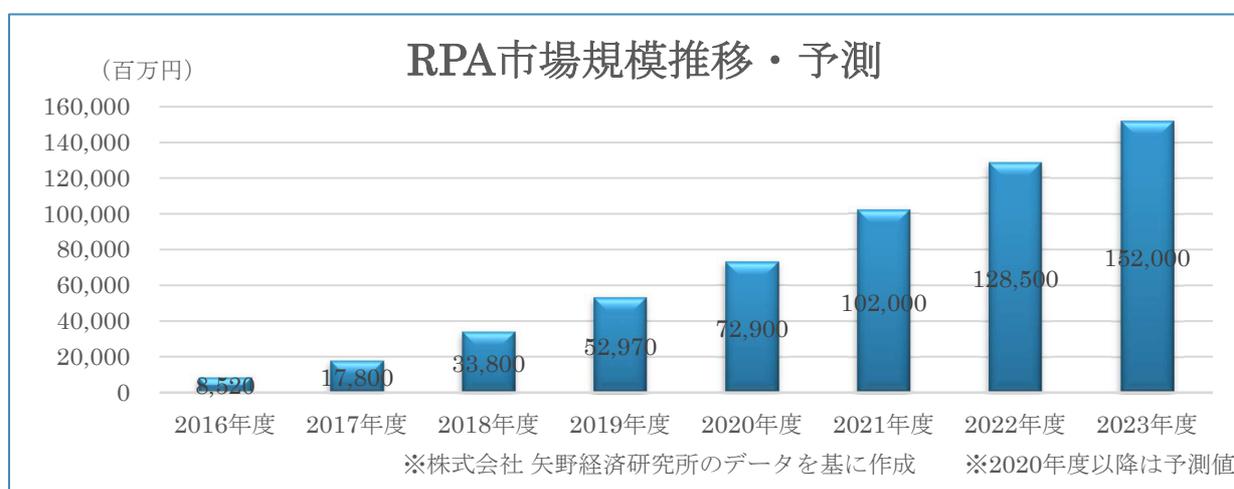


RPA導入の効果と背景

RPA導入により期待される効果は多岐に渡りますが、主だったものとしては以下が挙げられます。

「生産性向上」「品質向上(人的ミスの削減)」「長時間労働対策」「人手不足対策」「BCP対策」
「人件費抑制」「業務効率化」「付加価値の高い業務への集中」「事務作業から解放された従業員のストレス軽減・モチベーション向上」

企業は特にここ数年、働き方改革により、残業時間対策や業務効率化等を、またコロナ流行や急激な円安等を要因とした経済状況の悪化や不透明化により、人件費抑制や付加価値向上等を求められています。こういった対策においては、業務フロー見直し・削減といった典型的な業務改善には限界もみられることから、そこに新たな視点・手法としてRPAの検討・導入が進んできています。



RPA が得意とする作業

RPA は、指示された作業を正確に行うものですので、以下の様な作業を得意とします。

- 転記作業 : 1つのデータを複数のシステムに入力する作業
- チェック作業 : 登録済のデータを別システムのデータと照合する作業
- レポート作業 : 複数のシステム・媒体からデータを収集してレポートを作成する作業

RPA 導入の検討のための業務の棚卸

RPA の導入検討にあたっては、業務の棚卸を行い、業務の一連の流れを可視化すると、その中で、人が判断しなくても良い単純作業、手間のかかっている作業や単純ミスが起こりやすい作業などが洗い出され、RPA 導入の効果があるかどうかの検討がしやすくなります。

【RPA 導入検討手順】

- RPA 導入の目的の明確化 …何のために RPA を導入するのか
- 現状の課題点の洗い出し
- 課題となっている業務の棚卸
- RPA に切り離せる業務の検討

*ここまで進んだところで、RPA システムの業者に導入の相談をしてみることをお勧めします！

または『切り離せる業務は何か』から相談してみても良いかもしれません。

全国に店舗を展開するスイーツ店では、商品の発注作業を RPA で自動化することにより、各店舗で毎日 30 分かかっていた発注作業がなくなりました。こういった時間の積み重ねが業務の効率化に繋がっていきますね！

エールと RPA

【導入のきっかけ】

残業の上限規制、有給休暇の取得義務化、勤務間インターバル制度、高度プロフェッショナル制度の創設、産業医の機能強化と、働き方改革関連法案で世の中に大きな影響を与えた 2019 年…エールもこれらの課題と向き合う為に、働き方改革 EXPO の一画で運命の出会いを果たしました。

【苦慮した点】

エールではこれまで案件ベースの対応が多く、標準化されている業務が少なかった為、業務の棚卸、標準化や簡略化の可否を考えるとかなり大変だったと感じています。また、自社でシナリオ開発を行うか外部の専門家の協力を得るかの検討にも時間を費やし、10 社近くの RPA のシナリオ開発代行会社と打ち合わせを行い、現在の社労士事務所に特化した提供元と巡り合いスタートを切ることができました。

【効果】

例としてエールで行う入社手続きについてお話します。エールが対応している入社の手続きは年間約 2,500 件ののぼります。これを人間が全て対応すると 1 件あたり 35 分、年間 1458 時間、月間 121.5 時間かかります。このうち自動化が可能な時間として、1 件約 20 分、年間 833 時間、月間 70 時間が捻出できるようになります（※理論値）。体調が悪い時や退職がある時でも RPA は休まず働いてくれるので、従業員の健康面への効果も発揮してくれます。また RPA は一度覚えた仕事に忠実です。経験年数による熟練度の差がないので品質維持にも貢献します。最後に RPA はあくまでもロボットですので割増賃金一切かかりません！（社労士のブラックジョークです）

【エールの未来】

自動化をきっかけにエールは徐々に「人間でなければできないこと」に集中するための時間を作っていきます。そして多くの企業様の課題に向き合い、共に発展を目指す存在として進化し続けます。



文責：加藤・増田・斎藤

令和4年12月以降 雇用調整助成金・小学校休業等対応助成金

前月に引き続き、現時点で公表されている雇用調整助成金・小学校休業等対応助成金の12月以降の予定についてご案内させていただきます。検討されている企業様はご注意ください。

雇用調整助成金

■原則

令和4年12月以降の休業等は通常制度になります。

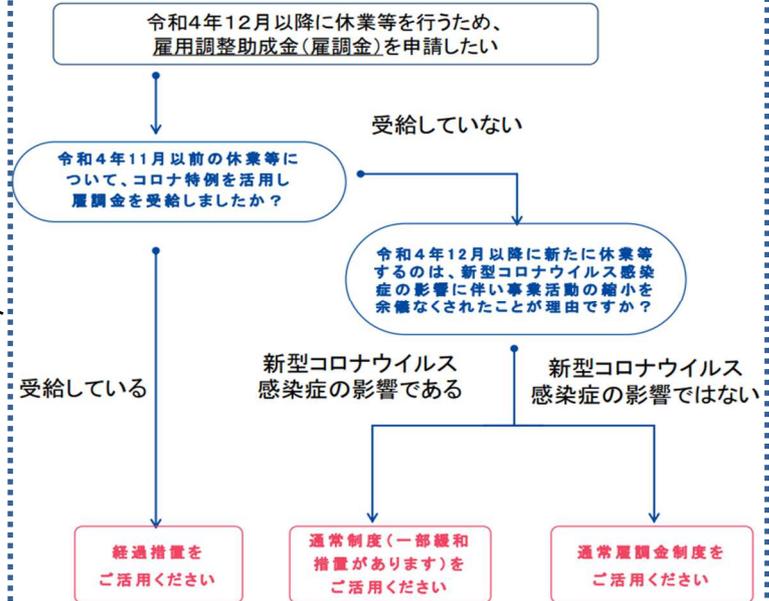
■例外

令和2年1月24日～令和4年11月30日の間の休業等について、雇用調整助成金のコロナ特例を利用した事業所であれば、一定の経過措置の対象となります。

また、原則の場合でもコロナの影響を受けている場合には、一部緩和措置が受けられる可能性があります。★右の“活用フローチャート”にてご確認ください。

経過措置の対象事業所の場合、コロナ特例（計画届の提出不要・クーリング期間を適用しないこと等）は、経過措置期間中である【令和5年3月31日まで】は継続する予定、と発表されています。

★雇用調整助成金活用フローチャート



出典：厚生労働省ホームページ

小学校休業等対応助成金

直近の報道発表資料では、「原則的な措置」のみを対象とし、来年3月まで支給すると発表されています。

		令和4年10月～11月	令和4年12月～令和5年3月
小学校休業等 対応助成金 (月額上限額)	原則的な措置	8,355円	8,355円
	特例(※)	12,000円	

※申請期日等詳細は未定



スタッフコラム

今月のコラムは鶴木 雄也が担当します。

鶴木(うのき)です。先月までは気温が高く暖かい日も多くありましたが、段々と寒い日が増えてきて、毎年時期がくるまで忘れてしまっている、冬の寒さを思い出しております。

さて、冬と言えば、我が家では鍋料理が多くなります。味の種類も多く飽きが来ないのと、野菜を沢山取れて、調理も簡単なためとても重宝しています。その中でも特に、もつ鍋を食べることが多いです。親戚が福岡にいて、さらに父親も仕事でよく福岡を行き来していることもあって、小さい頃からよく食べていた馴染みの味です。

冬は風邪やインフルエンザなどの感染症、脳梗塞や心筋梗塞のほか、うつ病等の精神疾患も「冷え」による免疫力低下によって引き起こされます。対応が1℃下がると免疫力は30%低下するとされていますので、寒い冬は、鍋料理等の『体を温める食べ物』を積極的に食べると良いですね。エールも引き続き繁忙期の真っ只中ではありますが、体調管理をしっかりと行って、元気に乗り越えたいと思います！

～編集後記～ 今月号では、エールで全面的に稼働を開始する『RPA』について取り上げました。進化し続ける時代の中で、エールは何ができるのか、日々皆で考えながらより良いサービスができるよう挑戦してまいります。そして今年も、残り約1か月となりましたね。「師走」と言われる通り走り切って、良い新年を迎えましょう。(門舛)