



YELL・Spirits 2023年11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 ● セミナーのご案内 ● 人材採用実態/傾向等 ● 就業規則 Vol. 9 ● 年収の壁(続報) ● 建設・自動車運転の時間外労働の上限規制猶予終了 ● 扶養調査のご連絡のお願い ● 今月のエール ● スタッフコラム

鎌倉です。エールは10月から新しい期を迎え、新しいメンバーも増え、スタートをきりました。

今期は基幹システムを(オフィスステーション Pro に)順次移行し、より安定したサービスの提供、またその先にはシステムの拡張性を活用し、お客様と共有できるサービスについて構築してまいります。

さて、エールでは様々な企業様と一緒に提携し、お仕事させていただくことがあります。その中で先日10周年を迎えた提携先の社長からの私の学びをご紹介します。

「今年は創業10周年だから何か面白いことをしたいと思い、全国のお客様や提携先をキャンピングカーでまわって挨拶することにしました。コロナ禍はなかなか会えなかったし100日間でたくさんの人に会いに行きたい、伝えたい！」

「同時にその間、社長の自分が100日間会社に行かなくても、会社がまわるか実験もしています。今日はキャンピングカー86日目でエールに来ました。家にはあまり帰れてないですが、会社は今のところ自分が不在でも、問題なく回っています」「キャンピングカーの中は仕事部屋。キャンピングカーがかなり揺れるのが難点ですが・・・ま、ネットさえあればどこでも仕事はできますからね！」 特別仕様のキャンピングカーはとてもユニークで、立ち寄るお客様のロゴを貼り走っています。この企業様は「はたらくを幸せに」という理念を掲げています。社長自ら楽しみ、柔軟な発想で取り組まれていることが伝わってきます。「一度きりの人生をどう生きるか考えたとき、現実と未来は2つの選択によってつくられます。思い込みはやめてメンバーに任せるために、メンバーを

信じるために僕は100日離れます。自分でやった方が早いと考えてしまう自分の思考のクセを意識するようにしています。自分の思考の拡張で人生は広がるはず！」

私も反省するところが大きく、ハッとさせられる時間でした。自分の思考のクセを意識し、拡張にチャレンジしたいと思います。

今期もエール一同、どうぞ宜しくお願い致します。



YELL オンラインセミナーのご案内

日時：11月8日(水) 15時半～17時半
1部 2023年の振り返りとこれからの経営
2部 「年収の壁」支援強化パッケージと
企業の実務対応

第1部 社会保険労務士法人エール 代表 鎌倉珠美

第2部 コンサルティング事業部

参加費用：顧問先は無料

※詳細は、同封のチラシをご覧ください



第138回未来創造塾

企業の持続的価値向上を目指す経営者必見

～令和最強の福利厚生制度～

“企業型確定拠出年金”丸わかりセミナー

株式会社 FinancialDC Japan 岩崎陽介 氏

2023年11月16日(木)16時～18時

参加費用 5,000円



人材採用の実態と傾向/中小企業の採用対策

人口減少の中、空前の人手不足に陥りつつ中、運輸・建設業はさらに時間外労働の上限規制の厳格化も加わり、『2024年問題』と言われています。直近の東京商工会議所の調査では、6割以上の企業が人手不足について「非常に深刻（人手不足を理由とした廃業等、今後の事業継続に不安）」「深刻（事業運営に支障）」と回答しており、人材採用は企業にとって大きな課題となっています。このような中、働き方の変化・多様化を受け、転職市場は活性化し、労働者は自分に合った働き方や待遇を求めて転職先を模索するようになり、企業も適切な人材を獲得するために競争が激化しています。今月号では、人材採用の変化とその対策等について特集します。

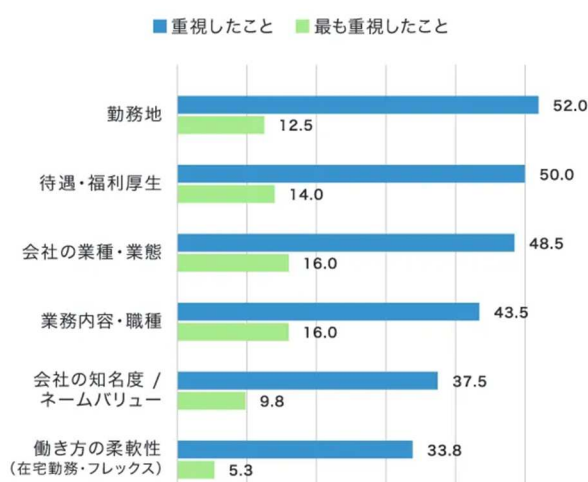
◆人材採用の変化

コロナ禍を経て、面接や選考プロセスがオンラインで行われることも増えました。また転職活動で3人に1人がChatGPTなどの生成系AIを活用しているというデータや、新卒採用では、書類選考や面接にAIを活用した『AI採用』を導入しようという動きもあります。

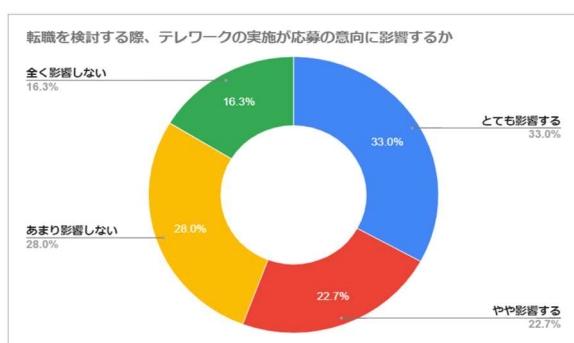
◆求職者が今重視しているもの

右のデータは社会人1～3年目を対象とした調査ですが、給与以外で最も重視したのは『勤務地』です。コロナ禍で広がったテレワークの実施も6割の人が「応募意向に影響する」と回答しています。売り手市場であること、働き方が多様化していることから、「働きやすさ」や「自分の価値観に合う働き方をすること」を重要視する傾向にあります。求人媒体をみると、『フレックスタイム制』『副業可』というワードが並んでいます。業種によって、取り入れることができるもの、できないものがあると思いますが、少し働き方を柔軟に考えていけると応募者の母数が広がりそうです。

企業に応募する際に、“給与以外”で重視したことは何でしたか？
またその中で最も重視したことは何でしたか？（複数回答）



マンパワーグループ(株)「企業の新卒採用早期化の実態」



参照：HRpro「約6割が転職時の応募意向に「テレワーク実施の有無」



CHECK!! 2024年4月～ 労働条件明示のルールの変更

“就業場所・業務の変更の範囲の明示”がすべての労働契約の締結と更新のタイミングごとに必要となります。(2023. 8月号のエールスピリッツに特集しております)

上記の調査にあるように、勤務場所がどこになるのかということは重視されるポイントとなっています。きちんと明示することはもちろん、勤務地限定正社員制度やテレワークなど、採用できる環境を整えることを検討されてはいかがでしょうか。

◆採用時のミスマッチを防ぐために

RJP (Realistic Job Preview) の有効性

「リアルな仕事情報の事前提供」のこと。仕事情報について良い面も悪い面も詳細に提示することで、入社者に入社後のギャップを感じさせない狙いがあり、定着率の向上にも一定の成果が期待できます。

【具体的な手法】



- ・社員インタビューの動画を用いて、仕事や組織のありのままの姿を届ける
- ・ブログ等のテキストコンテンツで、求職者向けに「自社の課題」を公開する
- ・体験入社やお試し入社など、実際に職場を体験できる機会を設ける
- ・他にはこんなやり方も(マッチングインタビュー、候補者向けクイズ)

【期待できる効果】

セルフ・スクリーニング効果: 求職者自身がその企業にマッチしているかを判断できます。企業に選ばれたのではなく、自分が選んだという意識が強くなり、入社後の定着にもつながります

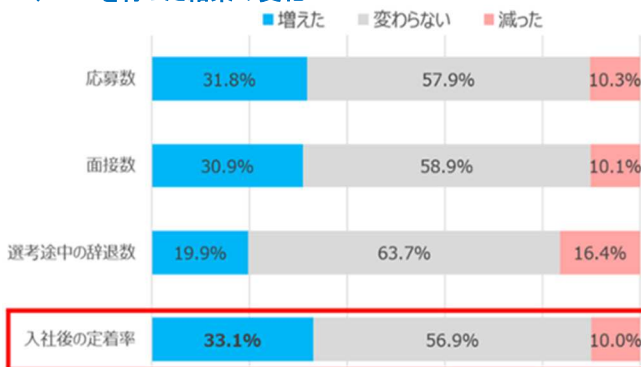
ワクチン効果: ネガティブな情報を事前に伝えることにより入社後のギャップに対して免疫を作っておく。

コミットメント効果: ネガティブな情報も開示して企業の誠実さを伝え、愛着心や帰属意識を高める。

役割明確化効果: 入社後に、どんな役割を果たして欲しいかを本音で明確に伝えることで、その期待に応えたいという意欲を導き出す。

ポイントは良い面だけを伝えるのではなく悪い面もバランスよくありのまま伝えることです。RJP と実態が大きく相違するとその時点で会社に対する不信感が生じかねません。求職者が敬遠しがちなネガティブな情報であっても、社内実情や背景をしっかりと説明し、その課題改善に取り組む姿勢を伝えることで会社に対する信頼感が増し、入社後のイメージギャップを減らすことにもつながります。また、右下の図では、選考段階からもきめ細かい情報の提供と、加えて、スピード感ある対応が求められていることがわかります。応募が来てからではなく、応募段階ですでに会社情報について一定の理解を得ている状況にしておくことが望ましいです。

◆RJP を行った結果の変化



◆転職活動で企業に求めること(選考フロー)

- 1位 会社・業務についての説明がある
- 2位 入社日の希望を聞いてくれる
- 3位 応募・面接後の返信、対応が早い
- 4位 面接の内容
- 5位 選考の期間が短い
- 6位 面接の日時・場所の希望を聞いてくれる
- 7位 選考の負担が少ない
- 8位 オンラインで面接や面談ができるなどコロナ対策に配慮がある
- 9位 合格理由について説明がある
- 10位 複数の社員と顔を合わせる
- 11位 社員の情報発信がある

参照：株式会社マイナビ「転職動向調査 2023年版 (2022年実績)」

まとめ

少子高齢化、労働力人口の減少などにより働き手の確保は年々難しさを増しています。かつての日本の労働市場、特に新卒採用においては会社が人材を選抜し、業務適正を判断し配置、長期に渡って会社のカラーに合わせた育成をすることで成長をしてきましたが、様々な情報の取得が容易となり、価値観も多様化する現在社会においては、その会社に求職者個人が持つ能力を発揮できる場、成長につながるステージ、生活スタイルにあった就労環境などが備わっているかという視点で選ばれます。これまでの「優秀な人材を数多く」という採用から、「自社に適した人材に選ばれるには」という動きが求められています。

文責：佐藤・日高

就業規則講座 vol.9 年次有給休暇

年次有給休暇は労働基準法によって付与される条件や、付与日数が規定されており、法律に基づいた対応が必要です。労務管理・人事管理の現場は、より適切な有給休暇管理をおこなう必要があります。そして、年次有給休暇は、就業規則に定めなければなりません。

定める事項について、以下に整理しましたのでご参考ください。

★ 年次有給休暇で定めるべきこと★

1. 年次有給休暇の発生要件

- ①雇用されてから6カ月経過 ※6カ月経過よりも前の日に付与することも可能。
- ②付与日前1年間の所定労働日の8割以上出勤(出勤率=出勤日数/所定労働日数)

<出勤したものと取り扱う日>

- (1) 業務上の負傷・疾病等により療養のため休業した日
- (2) 産前産後の女性が労働基準法第65条の規定により休業した日
- (3) 育児・介護休業法に基づき育児休業または介護休業した日
- (4) 年次有給休暇を取得した日



➔ 就業規則には、付与日を明確に定めておきましょう。

例：「入社日から6カ月経過した日に」「入社日に」「入社日から6カ月経過した月の1日に」等。

2. 年次有給休暇の付与日数

以下の表のとおり勤務期間に応じた年次有給休暇が付与されます。

* 通常の労働者の付与日数(週30時間以上の労働者)

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

* 週所定労働日数4日以下かつ週所定労働時間30時間未満の労働者の付与日数(比例付与)

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 (※)	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

3. 年次有給休暇の付与のしかた

労働者の入社日から6カ月経過日が最初の付与日となります。以降その日(基準日)から1年ごとに付与されます。しかし、労働者の入社日が異なれば、付与日はバラバラです。企業が有給休暇を管理しやすいよう、入社日に関わらず、特定の日(例:4月1日)を年次有給休暇の付与日とすることも認められています(一斉付与)。この場合も、最初の1年目は入社から6カ月以内に付与しなければなりません。統一の日に年次有給休暇を付与する場合は、法律より前倒しにすることはできませんが、後ろにずらすことはできないことに留意しましょう。

4. 年次有給休暇の時季指定権・時季変更権

年次有給休暇は、労働者の請求した時季(希望日)に与えることとされています。

※事業の正常な運営を妨げる場合には変更が可能。

5. 年次有給休暇の届出等に関すること

休暇届の提出期限や提出先等の運用上のルールを決めて、就業規則に定めておきます。

- ・休暇届の届出の期限、提出先 ➔例)原則として3日前までに、所属長に届け出るものとする。
- ・長期で休暇を取得する場合 ➔例)5日以上連続して、年次有給休暇を取得しようとするときは、2週間前までに所属長に届け出なければならない。
- ・病気等の場合 ➔例)病気ややむを得ない場合で事前に休暇届を提出することができなかった場合は、会社が認めた場合に限り、欠勤日を有給休暇に振り替えることができる。

6. 年次有給休暇の時季指定義務

年 10 日以上年次有給休暇が付与される労働者に対しては、年 5 日以上有給休暇を取得させることが義務付けられました。そのための方法として「時季指定」があります。時期指定にあたっては、労働者の意見を聴取し、希望に沿った時季になるよう努めなければなりません。なお、年 5 日以上年次有給休暇(計画年休を含む)を取得している労働者に対しては、使用者が時季指定をする必要はありません。

→時季指定をする場合には、就業規則に以下の 2 点の記載が必要です。

- ✓ 時季指定の対象となる労働者の範囲
- ✓ 時季指定の方法等

7. 年次有給休暇の計画的付与

計画的付与とは、会社が労使協定を締結することで計画的に年次有給休暇を与える制度です。ただし、最低 5 日は労働者が自由に取得できるものとしておかなければなりません。従って 5 日を超える部分について計画的付与が認められます。計画的付与は、①事業全体の一齐付与②部署、班別などの交代制付与③個人別付与があります。

→労使協定だけでなく就業規則にも定めが必要です。(この労使協定の労働基準監督署への届出は不要です)

8. 年次有給休暇の有効期間

年次有給休暇の有効期間は 2 年間です。当該年に取得されなかった年次有給休暇の繰越が認められており、2 年の時効にかからない限り、翌年も行使することができます。年次有給休暇が繰越されると、前年分と当該年の分があり、どちらの年分を先に消化するのか決めておく必要があります。

9. 年次有給休暇の時間単位の取得

年次有給休暇は 1 日単位が基本です。しかし、半日単位や労使協定を締結することで、前年の繰越分を含めて 1 年のうち 5 日分を限度に時間単位で年次有給休暇を与えることもできます。ただし、時間単位での年次有給休暇の計画的付与はできません。

→半日単位の有給休暇を導入する場合には、午前休と午後休のそれぞれの休暇となる時間を明確にして、就業規則にも時間を記載しておくことをお勧めします。

10. 年次有給休暇の賃金計算

年次有給休暇の賃金計算は、次の 3 つがあります。いずれの方法で支払うか決めておく必要があります。

- ① 通常の賃金： 所定労働時間働いた場合の賃金(一般的にはこちら)
- ② 平均賃金： 賃金額を低く抑えることができますが、月ごとに変動(計算の手間がかかります)
- ③ 標準報酬日額： 標準報酬月額を 30 で割った額。労使協定の締結が必要です。また、健康保険の未加入者は適用することができません。

年次有給休暇の Q & A

Q-1 従業員から「時効で消滅する年次有給休暇を買い取ってほしい」と申出がありました。これは応じる必要はあるのでしょうか？

A-1 労働基準法上、年次有給休暇を与えずに、その分の賃金を支給するいわゆる買上げを行うことは第 39 条違反です。しかしながら、退職時に限り、退職日までに使用しきれなかった日数については、任意で買い取ることは違法とはされていません。買い取る金額についても法律上の定めがないため、決め方は任意です。

Q-2 事業場全体に計画的に年次有給休暇を一齐付与する場合、年次有給休暇のない、(少ない)従業員についてはどのようにすればよいのでしょうか？

A-2 計画的付与は、年次有給休暇の 5 日を超える部分(最低 5 日は自由に取得させる)についてです。5 日を超える部分の日数が一齐付与の対象となりますが、年次有給休暇の日数が「ない」、その日数が「不足している」従業員については、特別の休暇を与える、あるいは有給休暇の日数を増やす等の措置をとる必要があります。このような措置を取らずにその従業員を休ませる場合は、少なくとも休業手当の支払が必要となります。

文責：小林・増田

年収の壁・支援強化パッケージの追加情報

前月号で『年収の壁・支援強化パッケージ』についてお知らせしました後、新たな情報が厚生労働省より公開されましたので、主だったものをお伝えします。

1 (新設) キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コースについて

Q キャリアアップ計画書を提出しなければ、支給申請できないのですか？

A 当コースにおいては、令和5年10月1日～令和6年1月31日の間に、措置(手当の支給等を就業規則に規定する等)を講じた場合には、**事後的に令和6年1月31日までにキャリアアップ計画書の提出**することで差し支えありません。

※原則、キャリアアップ計画書については、助成対象コースの**取組を開始する日の前日までに**管轄労働局に提出することが必要になります。

Q 労働者を解雇しても助成は受けられますか？

A 当コースにおいては、**助成対象**となります。

ただし、支給申請日において対象労働者が離職している場合は、助成金は支給されません。

※本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。

2 社会保険適用促進手当について

Q 社会保険適用促進手当を支給する場合、この手当について、就業規則(又は賃金規程)を変更したうえで、労働基準監督署への届出が必要になりますか？

A 常時10人以上の労働者を使用する事業場において社会保険適用促進手当の支給を行う場合は、就業規則(又は賃金規程)へ規定のうえ、労働者の過半数を代表する者の意見書を添付して、所轄の労働基準監督署へ届出が必要です。

※労働者の過半数で組織する労働組合があれば労働組合の意見書

3 事業主の証明による被扶養者認定について

Q 今回の扶養者認定の措置は、**人手不足による労働時間延長に伴う一時的な収入変動であることを事業主が証明することによって、健康保険組合等の保険者による円滑な被扶養者認定を可能としますが、『一時的な変動』と認められる上限額はいくらまでですか？**

A 『一時的な変動』と認められる上限額については、以下の理由より具体的に示すのが困難なため、雇用契約書を踏まえつつ、一時的なものかどうか確認をします。

- ・仮に上限を設けた場合、当該上限が新たな年収の壁となりかねないこと
- ・一時的な事情によるものかどうかは、収入だけで判断が困難であること

なお、**被扶養者の年間収入が被保険者の年間収入を上回る場合等は、被扶養者の認定が取り消される**こととなります。



上記は新たに公開された情報の一部となります。企業規模や、在籍する従業員の働き方によって対応が異なる部分もありますので、その他の情報・企業の実務対応につきましては、11月8日のエールオンラインセミナーで具体的にお伝えします。同封のご案内をご確認のうえ、是非ご視聴下さい！

【2024.4 改正】建設・自動車運転の時間外労働の上限規制の猶予終了

2019年の働き方改革からもうすぐ5年が経過し、時間外労働の上限規制が猶予されていた建設業・自動車運転業務においても、新たな時間外労働の上限規制が始まります。2024年4月以降の時間外労働の上限規制の改正内容について改めて確認しましょう。



I 時間外労働の上限(2024年4月以降)

1 一般の事業

- ・(原則)時間外労働の上限は、月45時間、年360時間となります。これを限度時間といいます。
- ・(臨時的な特別事情がある場合)単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間以内(休日含む)、年720時間未満、となり、限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6回までとなります。

2 (工作物の)建設の事業

- ・上記1の「**一般の事業とすべて同様**」になります。つまり、残業時間の上限が厳しくなります。

3 自動車運転の業務

- ・(原則)一般の事業と同様になり、月45時間、年360時間となります。
- ・(臨時的な特別事情がある場合)**年960時間未満**となります。月の上限はありませんが、自動車運転者の改善基準告示による制限がありますのでご注意ください。

■新旧対比表(特別条項付き時間外労働の上限規制) ※単位:時間

	~2024年3月				2024年4月~			
	1日	1か月	1年	特別条項	1日	1か月	1年	特別条項
一般の事業	なし	100未満	720	必要	なし	100未満	720	必要
建設の事業	なし	なし	なし	不要	なし	100未満	720	必要
自動車運転の業務	なし	なし	なし	不要	なし	なし	960	必要

II 留意事項



- 36協定は **2024年4月1日以降を有効期間の起算日として締結された協定から適用**されます。
2024年4月1日をまたぐ協定は有効期間が終了するまでは、改正前の内容で時間管理をします。
※例えば、2024年1月1日~12月31日を有効期間とする協定を締結している場合、12月31日までは改正前の内容で時間管理をし、2025年1月1日~12月31日を有効期間とする協定から改正後の内容で時間管理をします。
- 建設の事業は、災害時復旧復興事業に従事する場合は残業時間の上限が増加しますが、災害時復旧復興事業専用の36協定(様式9号の3の3)を作成して提出する必要があります。
- 自動車運転者は、年960時間の適用を受ける場合、36協定の**特別条項有り**(様式9号の3の5)を作成して提出する必要があります。 ※改正前は特別条項無しの36協定でした。

III (参考)運用イメージ

■建設の事業: 残業時間の上限が最大でも年720時間で、月45時間を超過できるのは年6回までです。

例えば、“**月45時間までが6回、月75時間までが6回**”といった内訳が考えられます。

■自動車運転の業務(例)1か月21日、1日8時間労働・休憩1時間の勤務で、拘束時間284時間を守る場合

- ① 月の所定労働時間は168時間(21日×8時間)、休憩時間は21時間(21日×1時間)
- ② ①により残りの拘束時間は、95時間(284時間—(実働168時間+休憩21時間))となります。

※拘束時間95時間を、そのまま1か月の残業可能時間として考えて毎月働いてしまうと、年間1140時間(95h×12ヶ月)となり、年間960時間の残業を超過してしまいます。
そのため、月平均80時間程度を目安にして、時間管理をしていく必要があります。

文責:早川

被扶養者資格（認定状況）の再確認が実施されます

協会けんぽに加入されている事業所については、10月下旬から11月上旬にかけて「被扶養者状況リスト」が事業所に届きますので、被扶養者となっている方が現在も被扶養者の条件に該当するかの確認をお願い致します。

【令和5年度の再確認の対象となる方】

●令和5年4月1日において、18歳以上である被扶養者

ただし、令和5年4月1日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者を除く

【扶養解除となる被扶養者がいる場合】

●「被扶養者状況リスト」に同封されている被扶養者調書兼異動届を記入し、解除となる方の保険証と併せて提出してください。

★被扶養者の条件に該当するか確認が済みましたら、同封の返信用封筒にて12月8日(金)までに「被扶養者状況リスト」を協会けんぽに返送してください。

再確認の結果、削除に該当する方がいる場合は、エールまでご連絡ください。



スタッフコラム



今月のコラムは木内 絵里が担当します。

はじめまして！木内と申します。エールに仲間入りし、あっという間に9か月経ちました。季節はすっかり秋ですね。秋といえば、わたしは断然「食欲の秋」です！実家は長野県で、両親は農業をしております。そのおかげで、ありがたいことにお米や野菜などを送ってもらっているのですが、秋は新米が届くので、特に楽しみな季節です。実はその新米が届く時期に、楽しみにしていることがもうひとつあります。それは、生筋子を買って、自分でいくらの醤油漬けを作ることです！容器いっぱい出来上がったキラキラのいくらを、つやつやのご飯にたっぷりのせて食べると、いくらと醤油とご飯の香りが口のなかから溢れるほど広がって・・・毎年食べているものの、その美味しさに感動し、『日本人で本当に良かった！』と改めて感じる瞬間です。年末に向けて、益々忙しくなる方も多いと思いますが、秋の実りの恩恵を沢山吸収し、パワーを蓄えていきましょう。わたしも美味しいご飯で得たエネルギーで、これからの年末調整など繁忙期をしっかり乗り切りたいと思います！

改めまして、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。（今年も作りました→）



今月のエール

←第21期のKickOff

“前期の振り返りと今期目標”

みなとみらいにて行いました。

→ 今年のハロウィン

仮装して隣の学童保育に出動！

今年のテーマはSDGsです。



編集長に就任して1年が経ちました。皆さん、毎月エールスピリッツを読んでいただき、本当にありがとうございます。振り返ると、この1年で法改正対応や就業規則・労災の連載以外にも、時流に沿ったテーマ(人的資本経営、両立支援、コロナ関連等)を取り上げ、どうしたらわかりやすく伝えられるかを考え抜いて発信してまいりました。これからの1年も、タイムリーかつ役立つ情報をお届けできるよう、エール全員で努めてまいります！（そろそろ新年号の表紙をどうしようかな・・・と考え始めています）（門外）