



# YELL・Spirits 2023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](mailto:info@sr-yell.com)  
URL：<http://www.sr-yell.com>



## Contents



- 代表より ●YELL セミナー動画のご案内 ●執筆記事 ●人手不足に悩む経営者に ●就業規則 Vol.10 ●これって労災？ Vol.7 ●2023年法改正のおさらい ●冬期休暇のお知らせ ●労災動画のご案内 ●スタッフコラム

鎌倉です。年内も残すところあと僅かですね。エールも繁忙期に突入しました。

2023年を振り返りますと、本当にいろいろあった年でした。

今年は5月にコロナが5類に移行したことで、コロナ禍に入れた臨時制度や労務面の取り扱いについて改めて見直しをされた企業様も多くご支援させていただきました。また、人の流れが変わる、価値観が揺れ動く中で人事労務の問題はこれまでより複雑さ・曖昧さを増し、多様性を受け入れつつある中での難しさや、正解のないご相談も増えたように思います。

労務の課題は、背景やこれまでの経緯、現場の温度感や関係性、心の側面、企業文化、企業をとりまく外圧など いろいろな角度から考えることが欠かせません。法律や知識であれば、AI で瞬時に80点の無難な答えが手に入りますが、本当に求めている答えはそれでは足りません。私たちは、法律を踏まえつつ、現場で実務家として感じとるものや違和感に気づき、社外にいる身近な第三者だからこそ見えること、お伝えできることを大切にしたいと思っております。

社内においては6月に基幹システムに障害が発生、8月により安心安全・成長性を考えた新たな基幹システム(オフィスステーション)への移行の決断など とても大きな変動のあった年でした。説明会などご参加いただいた皆様、誠にありがとうございました。新しい基幹システムも軌道にのりつつありますので、来年は、基幹システムの移行によって拡張性を活用してできることを整備し、お客様にご提供できるように準備をすすめてまいります。

今年後半は、システム移行による負荷も高かったこともあり、心身共に健全で良いコンディションを保つことの重要性も改めて認識した年でした。先日産業医の先生から、人間も動物だから PC にかじりつかず、心と体のメンテナンスは1日1万歩を歩いて体のシステムを動かす、アクティブに血を循環させて細胞を生まれ変わらせる、生産性をあげるために意識的にコントロール という話を伺ったのですが、言うは易し 行うは難し…。

ですが、とくに中小企業においては、経営者自身の健康はもちろん、従業員の健康も従家族の健康も含め、安定した経営基盤の基本となる部分ですから、“当たり前”ではなく、積極的にこれを考えなければいけないですね。

私も最近、車通勤から自転車通勤に変えてみたり、スマホのアプリを活用しながら食事を記録して意識してみたり、まずはできるところから見直しているところです。

年末年始、ハードな毎日を送られる方は多いと思いますが、うまく体と心をコントロールしていきたいですね。

今年もラストスパート、一緒に駆け抜けましょう！

**YELL オンラインセミナー動画のご案内**  
11月開催のオンラインセミナーの資料と動画を  
HP 顧問先ページにUPしました。ぜひご覧ください

- 第1部 2023年の振り返りとこれからの経営
- 第2部 「年収の壁」支援強化パッケージと企業の実務対応



### 執筆記事のご案内

2024年4月建設業も時間外労働上限規制が適用になります。建設業界誌に「せまる働き方改革」のテーマで弊社の加藤が特集記事を連載執筆中です！

# 目を覚ませ！人手不足に悩む経営者よ！！

先日、顧問先の社長さんから聞いた話の中でとても印象的だったことを紹介します。最近、社長さん同士でも「人手不足」が話題の中心となることが多いのですが、その社長さん曰く、「『全然人が来ない』と言う会社に限って人に来てもらう姿勢ではない！経営者は目を覚ますべきだ！」とのことでした。求人募集はかけているものの、社内相場の処遇（年々最低賃金に迫っている）、業務内容・役割が抽象的、受付から入社に至るまでのスピード感など、昔ながらの「会社が社員を選ぶ」というマインドでは、もはや採用活動の土俵には立てず、待遇条件、就労環境、業務・役割を明確にし「求職者が活躍できるイメージを伝える」動きが必要といった意見をお持ちで、共感する部分が多くありました。今回は、応募から採用段階における求職者が意識するポイントや、受け入れ側の注意点などについてご案内致します。

## 募集要項とHP内容に齟齬は無いか

応募者は必ずと言っていいほど募集企業のホームページをCKします。HP上ではワークライフバランスや、給与待遇には様々な手当が謳われているのに、求人募集要項には固定残業代しかないといった場合には、その時点で一定の不信感を与えてしまいます。ネガティブな情報であってもその背景や改善取組状況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。

※RJP(Realistic Job Preview)「リアルな仕事情報の事前提供」11月号にて掲載

## 採用活動を始める前に

### 【目的は明確か】

採用の目的(欠員補充、業務拡大、新規事業展開など)、ターゲット像(育成枠、即戦力、管理職、業界経験者など)、入社後の所属部門、業務内容、社内の教育担当者などが定まっているか。

ただ単に「良い人がいたら採用」では結局、会社と業務にマッチせず早期退職に繋がってしまいます。

### 【目的を共有されているか】

管理職はもちろんのこと既存の一般社員にも採用活動をしていること、その目的などを共有しておかないと、不満、不安を与えたり、モチベーションの低下、さらには会社への不信感につながることもなります。

「急に採用されても教えてる暇がない」

「私と同じ業務での採用だが私はシフトを減らされるのか？」

「新規事業での採用を進めているが、私がチャレンジしたかった」

「いつの間にか求人が出ているが、知らなかった」など



## 面接当日の留意点

### 【来社時の注意点】

応募者は緊張した状態で来社します。初めの対応で「〇〇さんですね。お待ちしております。」の一言で会社全体から求められていると感じるはず。社内共有がされておらず「どのようなご用件ですか？」などということはないようにしましょう。応募者は社内の雰囲気や状況を敏感に感じ取ります。面接中、周囲の社員は余計な私語は慎み、通常通りの業務遂行を心掛けましょう。

### 【面接成功のコツ】

#### ① 応募者に「選んでもらう」という意識を忘れずに

面接で相手を審査しているのは、会社だけではなく、応募者も今後の生活を左右する就職先を見極めようと真剣です。労働力人口が減少している中、企業間の人材確保競争は激化しています。その中で、『選ぶ立場』であるという態度・対応では、応募者から選ばれません。面接はお互いに選ぶ場、応募者と会社とのお見合いの場であることを意識しましょう。

## ② 面接は会社と応募者の認識を合わせる場

上記で「面接はお見合いの場」と記載しましたが、面接の第一目的は自社にある社員を採用することですが、採用後、自社で活躍し、貢献してくれる社員が入社することが重要です。応募者の会社・仕事に求めていること、やりたいことと、会社が任せたい業務や必要な経験・知識など、具体的に質問・確認し、認識違いがないか確認することが重要です。応募者にしっかりと業務内容や会社のことを伝えることでミスマッチを防ぐことにもつながります。

## ③ 自社のアピールも忘れずに

面接は、応募者も入社するかどうか判断し、複数の会社を比較しているはず。『ぜひ、入社して欲しい!!』と思うような人材は、他社からの評価も高く、内定が出ていることもあります。そんな応募者に入社を決めてもらうためにも、自社の事業や理念などを共有したり、来社の場合には、オフィスや工場など、実際に働くことになる現場を見てもらうことをおすすめします。社内の雰囲気をつかんでもらうことで自分に合っているか確認してもらうこともできます。

## ④ 現場に近い社員にも同席してもらう

役員や人事担当者だけでなく、人材を募集している部門のリーダーや上司となる人にも面接に参加してもらうことで、採用の可否を的確に判断することが可能です。業務を理解しているからこそ、書類ではわからない、本当に必要な人物像か？の見極めができます。また、入社後に実際に一緒に働くこととなる社員が同席することで、部署のメンバーに溶け込みやすいかなど、スキルや経験だけではなく、多角的な視点から見ることができます。

### 【オンライン面接時】

会社側は、約束時間前に入室しておく、カメラは全員 ON、マスクは外す、といったことで応募者の不安を少しでも和らげるようにしましょう。開始時間よりも早く入室されているような場合は「〇〇さん、こんにちは。間もなく始まりますので少しだけお待ちください」といった気遣いの一言も応募者をリラックスさせます。

### 【面接官の注意点】

SNS 普及で応募者間の情報発信、共有が活発に行われています。近年では減りつつありますが、圧迫面接、プライバシーに関する質問などで、会社の悪い評判はあっという間に広がります。

応募者は、将来は同僚となり、仮に辞退されたとしても再度応募される可能性もあり、また、面接の場を離れば一消費者として会社と関わることもあります。面接官は会社の代表であることを常に心掛け、応募者に対しては、丁寧、かつ、誠実な対応が求められます。

### 【選考フローでの留意点】

#### 【レスポンスの速さ】

応募者が複数の企業を同時並行して転職活動を進めるのは当たり前となっています。応募受付から面接日程、合否の結果とすべてにおいてスピード感ある対応が求められます。また、入社に至るまでのプロセスとおおよそのスケジュール感を事前に応募者に伝えておくことも重要です。

#### 【フィードバック】

面接で不合格となることを重く受け止める応募者もいらっしゃいます。仮に不採用となった場合でも、具体的に建設的なフィードバックを提供することで、応募者にとって無駄な時間ではなく、この会社との面接は役立ったと感じてもらえるようにしましょう。



**会社が『選ぶ』のではなく、個人に働く場として『選んでもらう』時代です！**

文責：佐藤・日高

# 就業規則講座 vol.10 特別休暇

## 休日と休暇の違い

「休日」とは労働契約において労働の義務がない日をいうのに対して、「休暇」は、労働義務のある労働日であって、個別的に会社から就労義務の免除を得ている日のことをいいます。

## 特別休暇とは

休暇は、法律上、労働者に必ず付与しなければならないと定められている「法定休暇」と就業規則等の定めにより会社が任意に定めた「法定外の休暇」とがあります。

「法定外の休暇」を就業規則に定める場合に、「特別休暇」として定めるのが一般的です。

(年次有給休暇以外の「法定休暇」と会社休暇をまとめて特別休暇という場合もあります。)

**※法定休暇の例** 年次有給休暇、産前産後期休業、生理休暇、育児休業、介護休業、介護休業子の看護休暇、公民権行使・裁判員制度参加のための休暇

## 特別休暇の効果

特別休暇というと、慶弔休暇というイメージが強いですが、そもそも法律上の定めのない休暇ですから、経営者の考えや想いが社員に伝わる休暇、目指したい組織の形の体現につながる休暇制度、など、その目的を明確にして定めることが大切です。

### <人材確保>

仕事と家庭の両立により定着率の向上、求める人材の確保が期待できる。

### <生産性向上>

自己啓発や資格取得目的の特別休暇は社員の知識や能力の向上、成長につながる。

### <企業イメージ向上>

社員の帰属意識や貢献意欲の向上につながる。

また社外に対しても、企業としての信頼度の向上や人材採用への効果もあり。

### <特別休暇例>

#### ■家族を大切に作る休暇(例)

- ・アニバーサリー休暇
- ・誕生日休暇 …社員の誕生日だけでなく、家族の誕生日とすることも。
- ・ペット休暇 …ペットの通院やペットが亡くなってしまったとき

#### ■社員の心身の健康を大切に作る休暇(例)

- ・病気休暇
- ・リフレッシュ休暇
- ・災害休暇

#### ■社員の行動変容のきっかけとなる休暇(例)

- ・ボランティア休暇
- ・自己啓発休暇
- ・骨髄ドナー休暇



特別休暇は上記の様な効果が期待できる反面、会社にとっては負担ともなります。また会社が良かれと思って採用した制度が、予期していたようなメリットを生まないということも起こります。ただし、一度採用した制度を一方的に変更、廃止することは難しいため、導入時には慎重に検討をしましょう。

## 就業規則に定めておくべき事項

特別休暇を就業規則に定める際には、できるだけ具体的に取得の要件を定めます。

※ルールがあいまいになっているとトラブルのもととなるため、できるだけ具体的に定めます。

■特別休暇の種類 …休暇の種類ごとに条文を別とした方がわかりやすい。

例：第●条 慶弔休暇

第●条 リフレッシュ休暇

■対象者、取得条件など

- ・全社員を対象とするのか、限定するのか。
- ・限定する場合の対象者の要件

■特別休暇の日数と取得できる期間

- ・日数 …入社初年度の日数についても明確にしておく。  
時間単位、半日単位での取得など。
- ・取得できる期間 …例 1月1日～12月31日
- ・連続して取得ができるのか。…連続できる日数と公休日を含めるのかどうか等。
- ・翌年度に繰り越しができるのか？…繰り越しができない、ということも明確に定めておく。

■申請手続き

- ・申請期限、申請の方法（誰に、どういう方法・書式で申請をするのか）
- ・申請を取り消す場合の手続き（特別休暇を取得する日より何日前までにどのように申請するのか等）
- ・証明書類必要かどうか

■特別休暇の賃金の扱い

- ・「有給」とするのか「無給」とするのか。
- ・有給とする場合の1日の金額の算出方法（時間単位での取得も可能とする場合は時間単価の算出方法）



### — 病気休暇制度の導入例 —

新型コロナウイルスの影響もあり、病気等で療養が必要となった場合に取得できる休暇を、年次有給休暇とは別に設けることを検討される企業が増えています。

また年次有給休暇を取らずに残しておく理由として、「病気やケガに備えて残しておきたいから」という回答が最も多い（厚生労働省労働者調査結果）と言われていることから、病気療養のための休暇制度を導入することで、従業員が普段から安心して、年次有給休暇を残りの日数を気にすることなく取得することが出来るにも体制づくりにもつながります。

<導入例1> ・従業員や家族に病気等が生じた場合、年5日間の病気休暇を有給で取得できる制度。

<導入例2> ・短時間の検診や外来通院などに対応するため、1時間単位で取得できる病気休暇制度

→取得日数は無制限で、通算10日目までは有給扱いとする。

#### 【規程例】

第●条 従業員または同居する家族が私傷病により療養する必要がある場合に、毎年5日間の病気休暇を与える。

- 2 病気休暇の取得期間は、毎年1月1日から12月31日までとし、この期間に取得しない場合、会社は繰越、及び買取は行わない。
- 3 病気休暇を取得する時は、前日までに上長へ届出をすること。ただし突発的な傷病により休暇を取得する場合には、始業時刻開始時刻前までに上長へ必ず連絡すること。
- 4 病気休暇を取得した日については、通常の賃金を支払うこととする。

文責：増田・小林

# これって労災？ Vol.7

第7回は、年末年始に集中する【宴会】等への出席について、労災認定の考え方について説明します。

飲酒を伴う【宴会】等については、所定の労働時間内はもとより、所定労働時間外においても、原則、**労災保険の適用対象外**と考えられております。一方で、当該【宴会】が、「**事業主の支配下にある状態**」であると認められる場合には、宴会の最中や、宴会終了後帰宅途中の災害について、労災保険の認定が受けられる場合があります。特に所定労働時間外の顧客や取引先相手の【宴会】への参加は、**【宴会】対応が業務と認められるのか、また、どこまでが労働時間として認められるかが問題**となります。

## 【事業主の支配下にある状態】とは…

業務遂行性が認められる状態であり、**業務の指揮命令を受けている状況**といえます。支配下にある場合でも、事業主の管理下での事業場内業務と、管理下にない事業場外業務があります。【宴会】参加について、業務の指揮命令を受けているかどうかの判断については、少なくとも以下の要件が必要です。

- ① 事業場主催の宴会であれば、全員参加が義務付けられていること。顧客や取引先との宴会への参加であれば、対象従業員を参加させることが、事業運営上必要であると認められること
- ② 事業主の費用支出による開催、又は参加が求められるものであること

## ケース1

取引先から、取引先の忘年会に参加するよう指示を受け、費用も会社負担で参加しました。1次会で取引先の部長から強く懇願され、2次会にも参加することとなり、2次会后宴会会場から自宅に帰宅途中、道路上で転倒しケガをしました。労災と認められますか？

A **通勤災害とは認められません。**

2次会への参加が想定されており、会社が事後に参加を認める状況にあった場合以外は、2次会への参加まで業務の指揮命令を受けていたとは認められません。しかし1次会までは業務と認められます。よって、1次会の宴会会場が業務遂行場所と認めらるる帰宅途中の災害であれば、通勤災害と認められます。



## ケース2

会社で月1回午後から各課の課長が集まる課長会議があります。会議終了後には必ず飲酒を伴う懇親会が開かれ、参加は義務となっており、費用は全て会社負担です。通常は午後6時から1時間程で終了しますが、その日は飲みすぎでしまい、9時頃まで飲酒し、酔いを醒ますため1時間ほど居眠りをして、午後10時過ぎに同僚と一緒に退社し、自宅に帰宅途中、駅の階段で転倒しケガをしました。労災と認められますか？

A **通勤災害とは認められません。**

通常であれば午後7時に終了する懇親会において、多量の飲酒・酩酊をし、さらに3時間程度、残った参加者と飲酒したり居眠りをしたりして、午後10時頃に帰宅するような状況までを、事業主が想定しているとは認められず、業務の指揮命令の範囲を大きく外れていると考えられます。

通常終了予定の午後7時に終え、帰宅途中の災害であれば、通勤災害と認められると考えられます。課長会議自体には業務遂行性があり、会議終了後の懇親会も会社が費用を全額負担し、慣例として課長全員参加が義務付けられている場合は、懇親会を含め業務の指揮命令下にあるた状況であると認められるためです。

取引先の接待など会社の指示による懇親会の参加は【業務】と認められます。法定労働時間外になる場合は、割増賃金を支給する必要があることにもご注意ください。

文責: 筒井

# 2023年の労働関係法令の改正のおさらい

早くも12月になりました。今年施行された主な法改正について、以下にまとめましたので、ご参照下さい。

## 1 改正労働基準法の施行

### 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げ

大企業は既に適用されておりましたが、中小企業は2023年4月1日より、

月60時間を超える時間外労働にかかる割増賃金率が**50%以上**に引き上げられました。

この割増賃金の引き上げは、賃金の計算方法の変更となりますので、就業規則(賃金規程)を改定し、労働基準監督署に届出なければなりません。なお、60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、割増賃金引き上げ分の割増賃金の支払いの代わりとして、有給の休暇(代替休暇)を与えることができます。この場合は、労使協定の締結が必要となります。

### 賃金のデジタル払いが可能に

2023年4月1日より賃金の支払・受取の選択肢が、銀行口座等に加えデジタル払いが出来るようになりました。

しかしすぐにデジタル払いができるようになる訳ではなく、現状は、資金移動業者(●●Payなど)が

厚生労働大臣に指定の申請を行っており、審査をしている段階です。PayPay株式会社のプレスリリースでは、PayPay株式会社が2023年4月1日付で指定申請を提出したことをお知らせしております。

今後、厚生労働大臣が資金移動業者が指定された後、会社で労使協定を締結することにより、デジタル払いが可能となります。なお、デジタル払いは、労働者が希望した場合となります。



## 2 改正育児・介護休業法の施行

### 男性労働者の育児休業等の取得状況の公表の義務付け

2023年4月1日より、常時雇用する労働者数が1,000人を超える事業主を対象に、毎年少なくとも1回、その雇用する男性労働者の育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられました。

公表内容は、次の①または②のいずれかの割合となります。

- ① 育児休業等の取得割合
- ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

## 3 最低賃金の変更

### 神奈川県最低賃金額が1,112円に

2023年10月1日より、都道府県の令和5年度地域別最低賃金額が変更されました。

最低賃金額は、地域における①労働者の生計費、②賃金、③通常の事業の賃金支払能力の3点を考慮し、定めることとされています。また、「こども未来戦略方針」にて、最重要課題として「賃上げ」に取り組むことが決められておりますので、最低賃金額が上昇することを見込んだ、賃金設計が今後も求められます。

来年も労働基準法の改正により、労働条件明示のルールの変更されることや障害者雇用促進法に基づき、障害者雇用率が2.5%に変更されること、そして医師の働き方改革、物流・運送の働き方改革等、様々な法改正が見込まれます。皆様が安心して前もって準備できるよう、エールではこれからも情報発信してまいります！

## 冬期休暇のお知らせ



2023年12月29日(金) ~ 2024年1月4日(木)

12月28日(木)は12時にて営業終了、年始は1月5日(金)9時より通常営業いたします。

何卒よろしくお願い申し上げます。

### 【労災の基礎知識 Vol1.Vol2】 動画アップのご案内

エールホームページに動画をアップいたしました！

<https://www.sr-yell.com>

トップページよりアクセスできますので、是非ご覧ください。

#### ●Vol.1 労災認定の考え方(業務上災害編)

労災の給付対象者とは？業務上災害・通勤災害とは？

労災事故が発生したら・・・等

#### ●Vol.2 労災認定の考え方(通勤災害編)

通勤の“逸脱”“中断”、通勤災害が発生したら・・・

(エールスピリッツ「これって労災？」シリーズ執筆中)



講師:社会保険労務士 簡井 直紀

東京労働局、労働基準監督署にて勤務。労災保険の裏の裏を知るエキスパートです。お気軽にご相談ください。

## スタッフコラム



今月のコラムは堅固山 美里  
が担当します！

こんにちは。今月コラムを担当させていただく堅固山です。

見慣れない苗字だと思いますが、「けんごやま」と読みます。堅固山の発祥地は秋田県と言われており、私も秋田県出身です。秋田県といえば豪雪地帯というイメージですが、実は地元・由利本荘市のある沿岸部は積雪が少なく、代わりに風が非常に強いという特徴があります。どれくらい風が強いのかといいますと・・・ ①立っているだけで精一杯、②向かい風で目を開けられない、③停止している車が揺れる、という具合です。

近年は風力発電事業がとても活発で、沿岸部一帯では風車が何十基も並びブンブンと回っております。近くで見るとなかなかの迫力で、一部界隈のマニアには堪らない風景との噂です。

さて、地元秋田県の話をご紹介しましたが、私は18歳から神奈川県に移り住んで早15年となりました。

神奈川県に来たきっかけは、横浜に憧れており、上京するなら横浜がいい！とこちらにきました。15年経った今、エールでお仕事をさせていただく日々、そしてお客様に感謝しております。年末に向けお忙しい毎日を過ごされている皆様かと思いますが、無事に年内を乗り切れるよう、ラストスパートを共に頑張っていきましょう！！

今月号では、人手不足に悩む企業様へ向けて、ポイントや留意点等を2ページに渡って掲載しております。日本は特に人口減少が著しく、これから益々求職者が企業を選ぶ時代になってくると考えます。どういう人に入社してほしいのか？入社後のギャップが生まれないような社内体制は作れているのか？等、迎える側としての心構えは、どの企業様もハッとすることもあるかもしれません。自社の採用フローをいまいちど考えてみる、きっかけになると良いなと思います。今年も残り1か月を切りました。お互い健康に、良い1年を迎えましょう。(門舛)