

YELL・Spirits

2024年1月



Y-SDGs
-mandate-

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

中小企業の経営を人と組織の側面からご支援し

今年もしっかり伴走できるよう

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

令和六年 一月

社会保険労務士法人エール 一同



2024年 エールメンバー新年の抱負



すべては与えられた成長の機会。感謝の心で。 蔭山



組織の可能性をみつめ、メンバーと共に進化する! 鎌倉



経営の伴走者であるために、日々挑戦し続ける。 滝瀬



ワークライフバランスを充実させて、より仕事に集中します 遊佐



目標をタツ成する一年に! 佐藤



心の声にも耳を傾けて。いざ始動! 高橋



小さな一歩も、大きな一歩も、どちらも大事に 加藤



天に昇る龍のように気持ちを上向きに健康第一! 岡野



Let it be 笹原



社内外ともに、役割を全うし、プラスになれるよう努めたい 日野川角



無病息災 身体のメンテナンスをしっかりとします 吉野



“た”くさんのエールを送る為 “つ”きすすむ1年にします! 門外



悪い運を断つ(辰) 斎藤



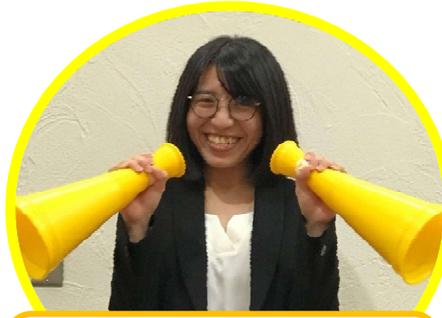
一句『月に叢雲 花に風
これも好日』 小林武



皆に優しく 毎朝顔を出す地
域猫を飼い慣らします 日高



飛躍の年になるように積極的
な行動頑張ります! 遠藤



昨年を超える実りある1年に!
今年も頑張ります! 堅固山



仕事も育児も、バランスよく
頑張ります。 小林亨輔



失敗を恐れることなく、常に
挑戦し続けます!! 筒井



派遣に加え、健康経営推進
のお手伝いをします! 坪田



「画竜点睛を欠く」とならぬ様
頑張ります… 早川



自分含めて家族の体調管理・
健康第一を心がける! 木内



毎日30分、自己の成長の時間と
して使っていきたいです。 石和田



健康第一に日々努力と挑戦を
忘れず 竹原

2024年も「人」の側面から エールをおくります

鎌倉です。新年あけましておめでとうございます。

昨年は、5月にコロナウイルスが5類に移行し、人の動きも変わり、中小企業の経営も大きく変化した年でした。人の流れは戻りましたが、コロナを経て、人々の価値観は変化しています。また、世界情勢が不安定な中で、物価の高騰や為替の影響、少子高齢化の影響と人手不足から、賃上げの流れは強まっています。社会保険に関する「年収の壁」対策や、今年10月からは51人以上の企業にさらに社会保険の適用範囲が拡大されるなど、労務の複雑さは増えています。弊社の関わらせていただく企業における「人」と「組織」の関係もご相談が増えており、我々も皆様と一緒に模索する1年でした。企業をとりまく環境が大きく変わる中で、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、そして私たちの取組についてご案内させていただきます。

働き方改革フェーズII

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が、昨年4月から、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、今年4月からは猶予されていた建設業・ドライバー・医師にも時間外労働の限度基準が見直されます。

働き方改革はフェーズ 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進みます。

建設業・運送業・病院など猶予措置を受けていた企業様の時間外労働限度基準の見直しについてご支援いたします。また、法改正や国の少子化対策が示される中で、中小企業における男性の育児休業のご相談も昨年からだいぶ増えました。育児介護休業規程の見直しだけでなく、肝となる労使協定の考え方、実際はどう説明し取り組んだらよいか？にお応えします。

人(労働市場)・価値観の変化と多様性

労働基準法改正よりも……コロナ禍の価値観の変化でパラダイムシフトがおこり、「働き方改革」が進みました。

テレワークやフレックスタイムなど従来は、「関係ない」と多くの企業が思っていた働き方を実行することになり、その結果として、**個人の働く価値観の変化や働き方の選択肢、多様性**は急速に広がりました。

そして人材の流動性も高まっています。人材獲得競争も激しくなる中で、経営課題の中心に「人」の問題が大きくなってきています。

多様性を考えるとき、世代間のギャップや価値観のぶつかり合い、社内の軋轢も生まれやすくなります。多様性を受け入れていく一方でバラバラになりやすいなど、組織の一体感をどうつくっていくか課題です。

我が社はどこまで対応したらよいだらう？働く人そのものの意識が多様化し、社員のモチベーションを維持するには？人事制度はどうしたら？ 私たちも経営者の大切にされている価値観を伺いながら、他社はどうしているのか、賃上げや市況、国の施策や方向性、現状の貴社の状況やバランスなど 情報を共有しながら一緒に考えてまいります。顧問先企業様における現状をふまえた管理職研修などもご相談ください。

AI/テクノロジーの進化

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。ChatGPT など生成 AI の進化のスピードも凄まじく、これからの働き方や仕事の生産性に大きく影響をあたえます。

ビジネスのスピードが上がり、経営の課題が増える中で、目まぐるしい法改正対応や労働社会保険関係の手続き、給与計算、複雑化・多様化する労務相談などに社内だけのリソースでは足りない、本業に注力したい、労務面のインフラについては任せたいというお声も増えています。お客様が安心して任せられる先として安定・安心いただけるよう私たちも省力化に取り組みながら体制をつくります。

昨年6月の基幹システム障害におきましては、顧問先企業様にはご迷惑をおかけしましたが、上記を進めるためエールでは新しい基幹システム移行しております。今後は、新しい基幹システムを安定稼働させ、お客様とクラウドシステムでつながるサービスを進めてまいります。

私たちもメンバーが「人」として能力、幅を広げ、皆様にしっかり伴走させていただき所存です。社外にある身近な第三者としていつでもご相談いただける先としてご安心いただける事務所を目指します。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、本年も宜しく願いいたします。

R6年
4月~!!

2024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 2024 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。



2024年度法改正

R6.1月より社会保険資格取得届の住所省略ができなくなりました。
住民票と現住所が異なるときはその確認もお願いいたします。

4月 労働契約関係の明確化・無期転換ルールの見直し(労働基準法施行規則)

- 1.労働条件の明示事項に、通算契約期間・有期労働契約の更新回数の上限、就業場所・業務の変更の範囲が追加されました。
- 2.(有期労働契約)無期転換申込権が発生する場合、労働条件の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されました。
- 労働条件通知書(雇用契約書)等に問題ないかチェックが必要です。
- 既に雇用されている労働者に対して、改めて明示する必要はありません。新規採用・契約更新の際に必要です。また、労働者からの質問等に備えて、準備をしておくことが望ましいです。
- 就業場所・業務の変更の範囲の明示は、正社員等も対象です。
- (有期労働契約)最初の契約締結より後に、通算契約期間・有期労働契約の更新回数に、上限を定めたり、引き下げたりしようとするときは、その理由の事前説明も必要となります。

4月 【建設業・自動車運転業務・医師等】時間外労働の限度基準の見直し(労働基準法)

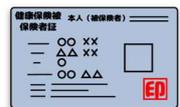
- 時間外労働の限度基準の適用除外が終了となります。
- 2024年4月スタートの36協定等に問題ないかチェックが必要です。
- 自動車運転者は、改善基準告示も変更のため、拘束時間・休息期間等の管理もご注意ください。

10月 【従業員数51人以上の企業】社会保険の適用拡大(健康保険法、厚生年金保険法)

- 社会保険の加入対象となる企業がさらに拡大され【企業全体】で51人以上の企業が対象になります。
- 営業所毎ではなく、企業全体(全ての営業所の合計人数)で51人以上が対象です。
- 加入対象者は、以下の4要件を満たすパートアルバイトの方です。
- ①週労働20h以上 ②月8.8万以上の収入 ③2カ月以上の雇用見込み ④学生以外

12月 健康保険証の廃止(マイナンバー法) ※2023.12時点の予定となります

- 1.マイナンバーカードと健康保険証の一体化による健康保険証の廃止。
- 2.発行済みの健康保険証は、施行後最大1年間有効とみなす経過措置あり。
- 3.マイナ保険証を保有しない人には、申請によらず、資格確認書を発行。
- 健康保険証の廃止はマイナンバー法にて成立されているため、政権に変動があっても廃止の流れは変わらない可能性が高いです。具体的な内容は、今後もYS等にて情報発信していきます。



2023年法改正 追加事項

諸事情により今年度の途中で施行された法改正内容です。見落としがないかご注意ください。

9月 精神障害の労災認定(労災関係 通達)

- 心理的負荷による労災認定が拡充されました。
- カスハラも追加されましたので、相談窓口の設置など安全衛生管理の見直しが望ましいです。

12月 アルコール検知器を使用したアルコールチェックの義務化(道交法施行規則) ※延期され12月施行

- 運送業に限らず安全運転管理者を定めている場合は、アルコールチェックが義務化されています。

文責:早川

就業規則講座 vol.11 特別休暇・法定休暇

前回の就業規則講座 vol.10 にて、特別休暇には「法定休暇」と「法定外の休暇」とがある、ということをお伝えしました。今回は、特別休暇の「法定休暇」について紹介します。

「法定休暇」

■休暇のうち、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た休暇

<労働基準法>

年次有給休暇、産前・産後休暇、生理休暇、裁判員休暇、(公民権行使の時間、育児時間)

<育児・介護休業法>

子の看護休暇、育児休業、出生時育児休業、介護休暇、介護休業

*男女雇用機会均等法にて、妊産婦である女性従業員の保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保も義務付けられています。

※休暇:労働日にその就労の免除を得た日

就業規則への記載

法定休暇については、労働基準法により就業規則に記載すべき事項と定められています。

■就業規則へ記載すべき内容

① 休暇の対象者

② 休暇の日数

- ・産前休業:出産予定日前6週間から取得可能
- ・産後休業:出産日の翌日から8週間まで取得可能。(産後6週間までは強制的に休業)
- ・生理休暇や裁判員休暇、公民権行使の時間については、休暇の日数について法律上の定めなし。
*就業規則に定める場合には、「必要と認められる期間」と定めておくのが良いでしょう。

③ 休暇中の給与

- ・年次有給休暇以外の休暇については、給与の支払いについて法律上の定めはありません。
有給扱いとするか、無給扱いとするかを決めて、就業規則に定めておく必要があります。



※育児・介護休業法に定められている休暇・休業については、育児介護休業規程を別に定める場合には、育児介護休業規程に詳細を記載します。

→この場合には、就業規則に、「別に定める育児・介護休業規程による」と記載しておきましょう。

【公民権行使の時間と裁判員休暇】

- ◆公民権行使に該当するもの:公職の選挙権及び被選挙権、最高裁判所裁判官の国民審査、住民投票、国民投票、地方自治法による住民の直接請求 など
- ◆公の職務に該当するもの:衆議院議員その他の議員、労働裁判員、裁判員、民事訴訟法による証人、選挙立会人の職務など

裁判員休暇についても公の職務にあたります。公民権行使の時間は法的には無休で構いませんが、最高裁判所ホームページなどにおいて、企業に対して、「従業員が裁判員となることの意義の理解と、裁判員として参加しやすい職場環境の整備への協力」が求められているところから、裁判員休暇については、『有給の特別休暇』として、その他の公民権行使の時間とは別に定める企業もあります。

文責:増田

キャリアアップ助成金 拡充のお知らせ

キャリアアップ助成金「正社員コース」につきまして、**2023年11月29日以降に正社員化した場合**には、以下の4項目につきまして助成額が拡充されました。検討している会社様は是非ご確認ください。

① 助成金（一人当たりの助成額の見直し）

企業規模	取組内容	現行	拡充
中小企業	有期⇒正社員	57万円	80万円
	無期⇒正社員	28.5万円	40万円
大企業	有期⇒正社員	42.75万円	60万円
	無期⇒正社員	21.375万円	30万円

※ 現行、中小企業の場合では、「有期⇒正社員」転換後1期(6ヶ月)で57万円が支給されておりましたが、拡充後は、「有期⇒正社員」転換後2期(12ヶ月)で6ヶ月毎に半額の40万円ずつ支給されます。

② 対象となる有期雇用労働者の要件緩和

	現行	拡充
対象となる有期労働者の雇用期間	6ヶ月以上3年以内	6ヶ月以上

※ 有期雇用期間が通算5年を超えた有期雇用労働者を正社員に転換する場合、その転換は「無期⇒正社員」と判断され、助成額も「無期⇒正社員」への転換の場合と同額となります。

③ 正社員転換制度の規定に関する加算措置

正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 ※1 事業所1回のみ加算適用	新設		
	中小企業	+20万円	1人目の転換時に①+③で、合計100万円(大企業75万円)を助成します。
大企業	+15万円		

※ 新たに正社員転換制度の導入に取り組む事業主が対象となります。
 ※ 「無期⇒正社員」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算します。

④ 多様な正社員制度規程に関する加算措置

「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 ※1 事業所1回のみ加算適用	現行		拡充	
	中小企業	+9.5万円	+40万円	1人目の転換時に①+④で合計120万(大企業90万円)を助成します。
大企業	+7.125万円	+30万円		

※ 多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)制度規程に関する加算額が増額されます。
 ※ 「無期⇒正社員」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算します。

【注意】 ③、④の加算措置については、「正社員転換制度」または「多様な正社員制度」を新たに設けた日と、その雇用区分に転換した日のどちらも同一のキャリアアップ計画期間に含まれている必要があります。

文責:筒井

メールからのお知らせ

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！！



第139回未来創造塾



人の育つ理念浸透組織の作り方

講師:株式会社永田屋 代表取締役 田中 大輔

アチーブメント株式会社 コンサルタント 坂倉央樹

日時:2024年1月25日(木)16時~18時

参加費用:5,000円

中区山下町209帝蚕ビル10F(横浜総合事務所 研修室)

【労災の基礎知識 Vol1.Vol2】 動画アップのご案内



講師:社会保険労務士 筒井 直紀

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>】

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
社の特定社会保険労務
士・加藤大輔が特集記事
を連載執筆中です！

スタッフコラム



今月のコラムは増田 千雅子
が担当いたします！

この度、2024年1月31日を持ちまして退職することとなりました。

これまでお世話になりました顧問先企業様、ご担当者様に、深く感謝申し上げます。

2013年2月に入社しこれまでの11年間で、数多くの顧問先企業の経営者様、人事のご担当者様と関わらせていただき、とても刺激を受ける日々を過ごさせていただくことができました。どの経営者様も、常に新しいことを取り入れる柔軟性や逆境に負けない強さ、弱音も吐けるカッコ良さ、魅力的で、様々なシーンでハツとさせられることが多くありました。私もそうありたい、と思いながら前向きな気持ちでハンドルを握る帰り道も度々ありました。とはいえ、お客様のところで起こる出来事は、良い事ばかりではなく、重大なトラブルや悲しい出来事もありました。そういう場面では、いつもメンバーに相談しながら対応をしますが、私はそれがエールという事務所の一歩の強みだと思っていますし、エールで働くのが楽しかった理由の1つでもあります。エールには、個性豊かなメンバーが揃っていて、それぞれが異なる得意分野を持っているので、お客様のところで何か起こったとき、相談すれば誰かが答えを持っている、または色々な角度から考えてより良い答えを出すことができます。そんなエールのメンバーにも、心からの感謝をおくります。

そして最後に、顧問先企業様へ

これまで、本当にありがとうございました。熱いエールは、これからもずっとおくり続けます。