



YELL・Spirits 2024年2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 ●YELL セミナー・未来創造塾のご案内 ●中小企業におけるインターンシップの有効活用
- (新)チェックしてみませんか？ #1 ●高齢者が活躍するための雇用改善事例 ●労働条件明示ルールの変更
- エールからのお願い ●業務改善助成金延長のお知らせ ●スタッフコラム

鎌倉です。6年前から参加するようになった月1回土曜の夜に行われる勉強会があります。

この会は情熱的な一人の経営者 T 社長によってボランティアで行われているもので、経営者だけでなくいろいろな職業の方、講演をきっかけに参加されている人、学生、近所の方など、年齢も背景も異なる様々な方が集まります。

取り上げられるテーマは、世界情勢や環境、テクノロジーについてだったり、「幸せ」や「愛」についてだったりとその時々により幅広いですが、初めて参加した時、とても新鮮に感じたのは、そのときに居合わせたいろんな立場の方がそれぞれの考えを自由に述べるのが称賛され、それが前提になっていることでした。

みんな、もっと自分の頭でいろいろ考えよう！というのが目的に掲げられ、様々な価値観を知り、考え、楽しむ時間です。参加者には、互いに敬意を払い尊重される場なので参加者は必ず発言すること、自由な空間では席は前から座る、という基本的な参加姿勢を大切にしていることを伝えられます。

「なぜそう考えたのですか？素晴らしいですね！」「私は違う意見をもっています」「私はこのように感じました」毎回、参加メンバーは変わるにもかかわらず、そこはオープンな空気感が流れ、企業経営者も、学生も、主婦も一人として自由に発言できる安全な空間が保たれています。

様々な立場や背景をもった方といろいろな角度で話すことで、違いを知り、自分の長年のくせを修正して考え直すよい時間になっています。そして自分自身と向き合うと、終わった後、皆が元気になっています。

気付かないうちにできあがっている自分の思考のくせを知ること、認識することは言うほど容易ではありませんが、新しい自分を発見する機会でもあります。今ある結果でなく、変えたいと望むなら、簡単ではありませんが自分が変わるのだと認識しています。

「経営は様々な困難があるが、動いているからこそ、次の試練や壁にあたる。必ず道は拓ける。試練は進化の機会だ」と T 社長。その想いに、人が集まり、組織に素直さや良心を呼び覚ますのだと思います。すべては1人の情熱から始まって、広がっていくのですね。

さて、エールでは年明けから新しいメンバーを迎えました。エールを共に作り支えてくれたメンバーの卒業もありますが、新たなリーダーシップを発揮するメンバーも立ち、大切なものを紡ぎ、変わらないもの、変えていくものについて見直し、エールというチーム全体でお客様との時間に注力できるよう進化してまいります。新メンバーも宜しくお願いします。

YELL オンラインセミナーのご案内

日時：2月26日(水) 15時半～17時半

テーマ：近年の法改正おさらいと今後の対応ポイント

講師：社会保険労務士法人エール
特定社会保険労務士 滝瀬 仁志

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140回未来創造塾 組織とこれからの働き方

講師：アクロクエストテクノロジー株式会社
組織価値経営部
シニアマネージャ/組織改善コンサルタント
鈴木 達夫氏

日時：2024年3月14日(木)16時～18時

参加費用：5,000円

顧問先企業様は今回1社1名様無料ご招待します！

場所：中区山下町209帝蚕ビル10F(横浜総合事務所 研修室)



中小企業におけるインターンシップの有効活用

インターンシップというと一般的には学生が長期休暇を利用して企業等で実習・研修のような就業体験をする制度を皆さん思い浮かべられるかと思いますが、『社会人インターンシップ』を実施する企業もでてきています。人材採用難の中、まずは自社を知ってもらい、興味・関心をもってもらうことが採用への1歩です。そこで、今回は中小企業が取り入れやすい社会人インターンシップの内容や、活用事例をご案内します。

◆インターンの目的・メリット

学生のインターンとは上記のとおり、就業体験や就職活動のための業界・企業の研究と意味合いが強いですが、社会人インターンは就労経験のある人が転職し、次のキャリアを考えるときのお試しの要素が強く、インターンに参加する人は、在職中の人も少なくないようです。

企業にとっては、採用時のミスマッチを防げる・良い人材にアプローチできる・自社の社員の刺激になる等のメリットがあります。



◆社会人インターンの種類(期間)

1day インターン

1日のみのインターンシップです。職場見学やセミナー、ワークショップのようなイベントを通じて、企業の様子を知ってもらうことができます。1日という短期なので実施しやすいことがメリットです。

短期インターン

数週間単位や土日のみの日程を数週間実施など、比較的短期でスケジュールが組まれています。短期ではありますが、1day は異なり、実際の業務に携わってもらうことができます。

長期インターン

半年以上の長期にわたって行われるインターンです。在職中の人インターンとして参加する場合はダブルワークのような形になります。長期的に業務を担ってもらうことになるので、企業にとっては一戦力となり、またインターン参加者の仕事をじっくり見ることができます。

◆インターンシップの内容

【説明会・セミナー型】

- メリット : 準備や運営の負担が軽く済む。
- デメリット : 業務に触れたり、社員とコミュニケーションを取る機会が少なく、インターン参加者の満足感が少ない
参加者の仕事ぶり等はわからない

【就業型】

- メリット : 業務について理解してもらうことができる
業務適性を判断する材料となる
- デメリット : 業務に従事してもらうため有給とすることが多く、コストがかかる
業務を指導する人・時間が必要

◆インターンシップの注意点

報酬

インターンの報酬については無給でも有給でも会社が任意で定めることができます。ただし、インターンの内容によっては、労働者性があると認められる場合があるので注意が必要です。労働者にあたると、インターンにも労働基準法などの労働関係法令が適用されるため、長期インターンや就業型の場合は有給を検討することをお勧めします。

【参考】『労働者』の判断基準

- ① 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
- ② 業務遂行上の指揮監督の有無
- ③ 時間的・場所的拘束性の有無
- ④ 代替性の有無
- ⑤ 報酬の労務対償性

労災保険

一般的には労働者ではないため、労災保険は適用されません。ただし、左記の判断基準等によって、労働者が認められる場合は、労災保険の対象となる可能性があります。

社会保険・雇用保険

労災保険と同様ですが、労働者性が認められる場合は、通常雇用する労働者と同じ取り扱いとなります。したがって、社会保険では正社員の 3/4 以上の日数・時間（企業規模によっては、週 20 時間以上）、雇用保険は、週 20 時間以上で加入が必要となります。インターンを受け入れる際は、事前にエール担当者までご相談下さい。

契約書・誓約書

インターンは有給・無給どちらのケースもあり得ますが、だからこそ報酬の有無や、インターンシップ中の事故の取り扱い（労災適用の有無）等の認識相違がないよう確認書（もしくは契約書）を締結しておくことをおすすめします。また、社内に立ち入り、企業の情報を目にする可能性もあることから秘密保持義務についてもトラブルを避けるため書面化しておくといでしょう。



◆導入事例

1day インターン 【業種】卸売業、小売業 【応募職種】営業、販売

- ・研修① 事業内容、業界の展望、業界内における自社のポジション、役割、事業戦略、経営理念、その他
- ・研修② 組織構成、社員の働き方、1 日の流れ、採用後の業務内容、育成モデル、福利厚生
- ・研修③ 社内見学、質疑応答、フィードバック

HP・求人サイトでは伝えきれない情報を、業界、会社、社員という目線から説明し求職者の持つイメージギャップを軽減したうえで採用面接に進んでもらう。間口を広げてより気軽に応募してもらおう。

短期インターン 【業種】建設業 【期間】1 週間 【応募職種】現場施工管理、重機オペレーター

- ・研修 1day インターン同様に会社に関する研修、安全教育、参加者同士の自己紹介、グループ討論
- ・見学等 作業現場の見学、重機の操縦体験を既存社員の指導のもと実施。レポート作成、発表。
- ・就業体験 実際に既存社員のサポートの下、現場作業に従事し 1 日の流れを体験してもらおう。

同業からの転職だけでなく、未経験・他業種からの応募にも積極的に対応していく必要があると考える。施工管理士、重機オペレーターといった国家資格は難易度が高く取得まで長い時間を要するため、新たな転職先としての選択肢に入りづらいが、市場における希少性、資格取得までのサポート体制をアピールすることで、長期的に当社で働く意思のある人材を見つけていきたい。

◆エールでは◆

採用面接後ではありますが、社内の全体ミーティングに参加していただき、そこで、会社として現在の取組や課題、どのようなメンバーが在籍しているのかなどを肌で感じてもらう機会を作っております。

実際に「社労士業務が思っていたより広範囲だった」「自身と似たような環境のメンバーが在籍していてホッとした」などの声もあり、思い描いていたイメージとのギャップがないか確認できる場になっているのではないかと思います。入社してすぐに退職してしまうと、採用担当だけでなく職場の士気にも影響を及ぼします。

採用面接への応募、入社を決める前に会社の情報をより深く伝えることで、本当に自社にマッチした人だけを選抜して採用活動を行うためにインターンは有効な手段となります。

チェックしてみませんか？ #1 従業員代表の選任

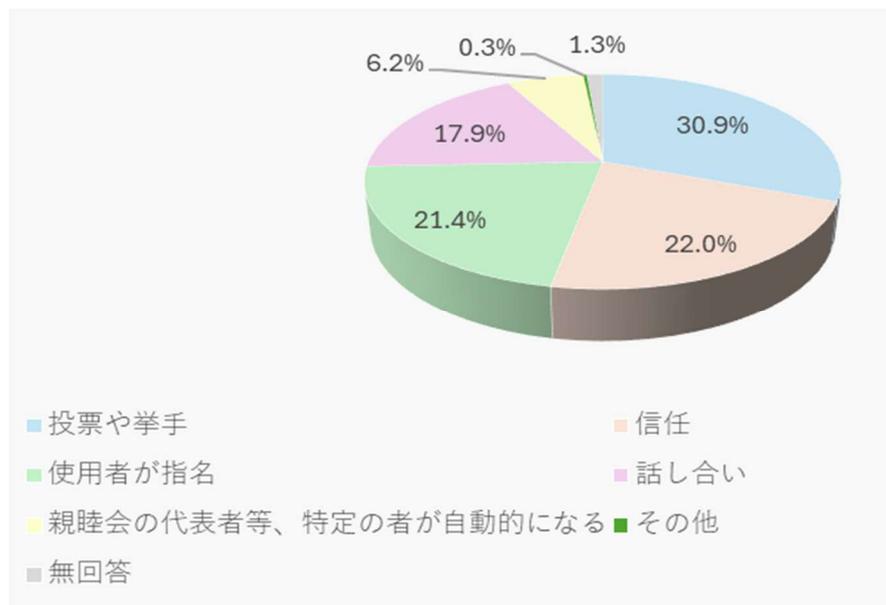
今月号より、新しく連載を開始いたしました。本シリーズでは、改めて自社の対応状況を振り返るひとつのきっかけになればと思い、労務・手続き対応等で見落としやすいポイントを取り上げています。是非、チェックしていただき、不明な点等がありましたらエール担当者までご連絡ください。

従業員代表の選任

近年、労働組合組織率の低下傾向が続く一方、「従業員代表(過半数代表者)」の役割が拡大してきています。時間外・休日労働に関する協定(36 協定)を締結する場合や、就業規則を作成・変更する場合等で従業員代表を選出する際、**その選出が適切に行われなかった場合、締結した労使協定は無効となり、労使協定に基づく労働条件は違法となってしまいます**。悪質の場合は罰則が適用されることもありますので、注意が必要です。

そこで今回は、事業場における従業員代表の選出方法の実態を踏まえながら、望ましい選出方法例を紹介していきます。

右の資料によると、過半数代表者の選出方法で最も多いのは「投票や挙手」の30.9%。以下、「信任」22.0%、「使用者が指名」21.4%、「話し合い」17.9%、「親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる」6.2%、「その他」0.3%の順になっています。



※出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構の「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」

ここで注目したい点が、「使用者が指名」及び「親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる」と回答した割合が3割近くに上っているということです。

選出方法として認められるものには「**民主的な手続がとられている**」ことが要件となります。

「使用者が一方的に指名」、「親睦会などの代表者が自動的になる」という方法では、従業員の意見が全く反映されないため民主的な手続とは言えないと考えられます。また、「使用者が候補者を1名推薦している状況において、その他労働者からの立候補を受け付けないといった形で立候補を阻害するなどして、使用者が推薦した候補者が選任される」といった方法も同様です。

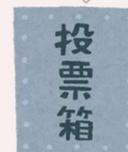
労使協定には、従業員にとって重要な事項が含まれています。締結の際、従業員の意思をしっかりと汲み取り、会社に意見を伝えることができる代表者を選出することが必要と考えられることから、適切な方法で選出することが大切です。

では、どのような方法で選出するのが望ましいのでしょうか？

その方法例を次のページに記載しましたので、自社に合う方法を検討してみてください。

【投票・挙手】

- 支持する労働者の氏名を自由に記載して投票※する方法
※投票箱、イントラネット、選出事務局等
- 事前に立候補した候補者のうち、自身が支持する候補者の氏名を記載して投票する方法
- オンラインを利用して信任の投票をする方法
- 事前に立候補した候補者が複数名いる場合に、投票用紙にすべての候補者が記載されていて、自身が支持する候補者に○を付けて投票する方法
- 朝礼や集会において、事前に立候補した候補者の名前が事務局から呼ばれ、支持する候補者に挙手する方法あるいは支持しない候補者に挙手する方法



【回覧】

- 事前に立候補した候補者のうち、自身が支持する候補者欄に自身の氏名を記載する方法
- 事前に立候補した候補者が複数いる場合に、回覧に全ての候補者が記載されていて、自身の支持する候補者に○を付けるとともに、自身の氏名を記載する方法
- 事前に立候補した候補者の氏名が記載されたリストの横に、自身が支持する候補者の記載する方法（事前に立候補した候補者が1名の場合には、信任・不信任のいずれかにチェックする方法【図表1】）

【図表1】従業員代表の選任についての回覧例

営業部従業員各位

○年3月1日

従業員代表の選任について（回覧）

人事部

○年4月1日付で改定施行となる以下の規則・規程に関する意見表明および労使協定の締結の当事者となる「従業員代表」（過半数代表者）を選出する必要があります。このたび、以下の従業員が従業員代表として立候補されましたので、この候補者に関し、選任手続きを行います。

各位におかれましては、自身の氏名欄の右側に記載されている「信任・不信任」のいずれかを○で囲み、署名欄に氏名を署名の上、○年3月8日17時までに、最後に記載のある従業員まで回覧するようご協力下さい。最後に記載のある方は、上記日時までに人事部にこの回覧を戻すようお願いいたします。

なお、従業員代表は、事業場の全従業員の過半数の信任をもって選任されたものとなります。

従業員代表候補者氏名

①正社員就業規則変更の意見表明
②契約社員就業規則変更の意見表明
③パートタイム就業規則変更の意見表明
④時間外・休日労働協定（36協定）の締結
⑤1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の締結
⑥計画年休労働協定の締結

氏名	選任	署名(氏名)
記入例：甲野花子	○ 信任・不信任	甲野花子
A ○○○○	信任・不信任	
B ○○○○	信任・不信任	
C ○○○○	信任・不信任	
D ○○○○	信任・不信任	

E ○○○○	信任・不信任	
F ○○○○	信任・不信任	
G ○○○○	信任・不信任	
H ○○○○	信任・不信任	
I ○○○○	信任・不信任	
J ○○○○	信任・不信任	
K ○○○○	信任・不信任	
L ○○○○	信任・不信任	
M ○○○○	信任・不信任	
N ○○○○	信任・不信任	
O ○○○○	信任・不信任	
P ○○○○	信任・不信任	
Q ○○○○	信任・不信任	
R ○○○○	信任・不信任	
S ○○○○	信任・不信任	
T ○○○○	信任・不信任	
U ○○○○	信任・不信任	
V ○○○○	信任・不信任	
W ○○○○	信任・不信任	
X ○○○○	信任・不信任	
Y ○○○○	信任・不信任	
Z ○○○○	信任・不信任	

以上

高齢者が活躍するための雇用改善事例について

令和3年4月1日施行の高年齢雇用安定法の改正により、「60歳未満の定年禁止」「65歳までの雇用確保措置」が義務付けられ、『70歳までの就業機会の確保』が努力義務とされました。

このような法改正を踏まえ、高年齢者が活躍できる雇用改善に取り組む企業の取組事例をご紹介します。

高年齢労働者の知識・ノウハウを活用した雇用改善事例

- **安全対策のため、高齢社員の経験を活用**・・・衛生管理者の資格保持者の中には70歳ベテラン社員もおおり、衛生管理者としての経験やノウハウが若手に伝承されている。
- **定年退職者は、希望により「永年スタッフ」として登録できる仕組みを導入**・・・退職して数年経過後も、会社の求人とスタッフの希望条件とをマッチングさせて、再雇用をサポートしている。
- **経験豊富な高齢社員から、他社の定年退職者・早期退職者を中途採用し、その経験や技術を最大限に活用**・・・旧型機械を稼働できるようになり、それまで外注していた治具制作の内製化へのシフトチェンジに成功した。コスト削減と、内製化による短納期を実現し、生産性の向上につながった。

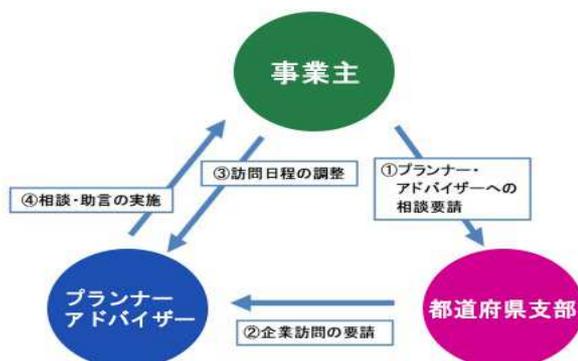
高年齢労働者の就業意欲を向上させる雇用改善事例

- **定年後も給与面を変えず、定年前と同条件で雇用継続**・・・定年後もキャリアパス制度により能力評価を行い、ベースアップ等を実施した。
- **65歳定年制を導入するにあたり、65歳定年後も、契約社員として個々のニーズに応じた働き方が可能な仕組みを導入**・・・現役世代を含めたキャリアパス・等級の見直しを行ったうえで、シニア等級を設定し、技術・能力・パフォーマンスに応じた複数型のキャリアルートを整備した。
- **高齢従業員と中堅・若手とのペア就労で技能・技術の継承/「5S・提案制度」を実施**・・・優秀な提案内容を表彰することで、従業員のモチベーションが向上した。

高年齢労働者の健康や安全に配慮した雇用改善事例

- **短時間勤務制度**・・・本人の健康状態などに応じた勤務が続けられるように、～65歳、65～70歳の段階ごとに週労働時間を短くする等の働き方を設ける。
- **多様な勤務形態**・・・嘱託社員以外にも、体力や体調面などで不安のある場合には仕事内容の変更や、勤務時間を見直して短時間正社員やパート社員、短時間嘱託社員などへ転換することができる等、本人のやる気や経験を生かして、できる限り勤務し続けられる制度を整備している。
- **役割・働き方の調整**・・・継続雇用の契約更新時に、個別面談を実施。事前に本人にアンケートやチェックシートをもとに、仕事や健康状態について確認し、話し合いを設ける。

(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーの活用



各都道府県にある(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構では、【高年齢者雇用アドバイザー】による、高年齢雇用確保措置の導入や拡大、雇用管理の改善等に取り組む企業からの問合せ等に基づき企業を訪問し、課題の整理や、問題解決のための手順・方法等について相談に応じ、専門的・技術的な助言を行っています。無料のサービスですので活用をご検討ください。

文責 筒井

(2024年4月～) 労働条件の明示ルール変更

エールスピリッツ 2023年8月号にてご案内をしておりますが、2024年4月より「労働基準法施行規則」「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の改正に伴い、労働条件の明示ルールが変更されます。労働条件明示の改正により新しい項目が追加されるので、企業では新しい明示項目を正確に把握して、適切に対応することが求められます。以下に項目と記載例を載せていますので、ご参考ください。

追加して明示しなければならない労働条件

<すべて労働者(有期契約労働者含む)>

1. 就業場所の変更・従事すべき業務の変更の範囲の明示

(変更の範囲は将来の配置転換などにより変わり得る範囲を指します)

例① 就業場所: (雇入れ直後) 横浜営業所 (変更の範囲) 会社の定める営業所

例② 業務内容: (雇入れ直後) 新規開拓営業 (変更の範囲) 会社の定めるすべての業務

<有期契約労働者>

1. 更新上限に関する事項の明示

①更新上限(通算契約期間・更新回数の上限)

※有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに明示が必要です

②更新上限新設・短縮する場合の理由

※新設・短縮する前のタイミングで予め説明することが必要です

(通算契約期間を5年から3年に短縮する、更新回数の上限を3回から1回に短縮する、等)

2. 無期転換申込機会の明示

無期転換を申し込むことができる機会(無期転換申込機会)

※初めて無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングは勿論、

その有期労働契約が満了した後も、契約を更新する場合は更新の都度、明示が必要となります

3. 無期転換後の労働条件の明示

無期転換後の労働条件

※無期転換申込権が発生する契約更新の都度、また、無期労働契約成立時に明示が必要です

【注意】転換後の無期契約の労働条件は、就業規則、個々の労働契約で「別段の定め」をしない限り、無期転換前と同じ労働条件が適用されます

(転換前の有期労働契約から、労働条件の変更することについての使用者との個別の合意が必要)

	年 月 日
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日)
	※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入
	1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他()]
	2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他())
	3 更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで))
	【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無 ・ 有(別紙のとおり))
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間: I (高度専門)・II (定年後の高齢者) I 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 か月(上限10年)) II 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲)
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】 ・特定有期業務(開始日: 完了日:)



🌳 エールからのお願い 🌳

◆**退社・扶養異動のご連絡のお願い** 入社・退職がある場合はお早めにご連絡ください。(健康保険証は弊社が手続きしてから発行まで2週間ほどかかります)被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。

◆**昇給・降給等による賃金変更のご連絡のお願い**

給与の昇降給・賃金体系の変更(人事制度改定、時給→月給 など)・諸手当(通勤手当含む)変更・役員報酬変更等がある場合は、必ずご連絡下さい。大幅な変更がある場合、標準報酬月額の見直し(月額変更届)が必要です。連絡がないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになる場合がございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。

◆**賃金台帳送付のお願い** **労働保険の年度更新のため、3月支給分が確定しましたら、送付をお願いいたします。**

お知らせ 業務改善助成金の申請期限が延長されました(令和5年12月26日発表)

賃金引上げ計画を立てて申請する企業について、**申請期限が令和6年3月31日まで延長**されました。

<制度概要>

主に以下の取組に対して、設備投資等にかかった費用の一部が助成されます。

- ① 生産性向上に役立つ設備投資(機械設備・コンサルティング導入・人材育成等)を行う
- ② 事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げる

※賃金規程の改定が必要になります



スタッフコラム



今月のコラムは小林 亨輔が担当します!

今月コラムを担当させていただきます、小林亨輔(こうすけ)と申します。

2月に入りまだまだ寒い日が続きますね。皆様も体調管理には引き続き注意してお過ごしかと思います。さて先日、第100回箱根駅伝大会が行われました。私は学生の頃から、この大会の運営に携わって来ました。今年も沢山のドラマと感動を与えてくれましたね。

今年は運営車両に乗って、コースの全てを回ってきましたが、どこも選手が通過する前から大変な人集りでした。特にゴールの大手町周辺は歩道にスペースが無いほどの人と、ブラスバンドとチアリーダーの応援で、ランナーなら誰もが「ここを走ってみたい」と思うような光景でした。

箱根駅伝はとても華やかな大舞台ですが、それを支えるのは、数千名の審判や、学生補助員、警察関係者、地域のボランティアの方々です。皆さんそれぞれの形で箱根駅伝に参加しています。

私もエールの一員として、時には運営管理車の監督に、時には給水係にと、様々な形で、皆様の「はたらくを楽しく」を実現して行きたい!と改めて感じた2日間でした。(写真左です)

