



YELL・Spirits 2024年6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 ●定額減税対応についてのご案内 ●セミナー動画配信のご案内 ●就業規則講座 vol.12 休職・復職①
- チェックしてみませんか？ #5 労使協定と社内周知 ●健康診断から繋がる人材確保 ●勤務間インターバル制度
- 従業員のリスキングにどう取り組むか Vol.2 ●HR-EXPO2024 視察のご報告 ●スタッフコラム

鎌倉です。4月から始まったNHKの朝の連続テレビ小説「虎に翼」に最近ハマっているのでご紹介したいと思います。このドラマは、日本で女性初の司法試験合格者で弁護士となり、その後日本初の女性裁判所長となる一人の女性の生涯を描いた物語です。戦前の男社会だった時代に、主人公の寅子さんは周囲の反対を押し切って、司法を志し、女性初の司法試験合格者となります。たくさんの壁にぶつかりながら日本の法曹界を切り拓いていくのですが、結婚や出産、弁護士をやめなければならなかったり、夫の戦死、また情熱を取り戻して法曹界に戻るところなど、私生活含め、その時代の空気感や価値観、当時の生々しさが伝わってきて、ついつい見入ってしまいます。戦前は「裁判官と判事は帝国男子に限る」という時代にあって、初の女性弁護士となり、母として、働く女性として、新たな世界を切り拓いて、戦後は女性初の裁判官に遅くチャレンジする主人公。きっとこういう人が実際にいたのだろうかと思っていたら・・・先日、小田原に行った際、三淵嘉子さんという実在のモデルがいると知りました。男女雇用機会均等法の基礎をつくった人でもあるんですね。（三淵家の別荘があるとのことで小田原はこのドラマの宣伝で盛り上がっていました）

三淵さんがどんなに大変だったかは想像を超えますが、ドラマは面白く描かれていますので、関心ある方はぜひ。

そんな時代とは比較になりませんが、私も恵まれている時代なのに事務所を運営しながらいろいろ悩んでいたことを思いました。5年以上にわたる不妊治療を経て、第1子の妊娠も顧問先になかなか打ち明けられず、出産予定日すぎても働いたり、出産直後も顧問先に伺ったりしていました（当時は自分と所員4人だけでした）。中小企業の経営者には、女性は出産したら辞めるからあてにならないと考えている方も多かったので、それを覆したい！妊娠・出産しても働きたい女性はいることを当時の私は伝えなきゃ、後の女性に可能性を閉ざしてはいけない！と本気で思っていました。そしてそれが可能だと私に教えてくれたり後押ししてくれたのは顧問先の女性経営者の方々や、赤ちゃんを抱えながら工夫して働く女性社員の方の姿でした。固定概念に縛られすぎる必要はなく、やりたいことがあれば方法はいくらでも考えられことを顧問先の皆様から教えていただきました。それをまた多くの企業の皆様にも伝えたらいいなと思っています。

さて、5月末に育児介護休業法のさらなる改正が成立し、施行日は来年の4月1日です。少子化でどんどん変わっていきますが柔軟に時代の波によって変わっていかないと！ですね。法改正は後日別途ご案内します！

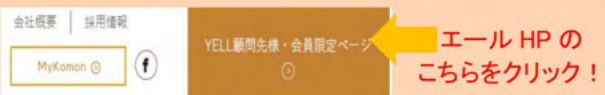
定額減税のご案内

岸田政権の目玉政策、所得税と住民税の定額減税が6月から始まります。（住民税は今年は6月分は徴収されません）
エールスピリッツ3月号・4月号に取り上げておりますが、前月に引き続き6月からの所得税の減税方法について、別紙を同封しております。今一度ご確認ください。

<セミナー動画配信・資料ダウンロードのご案内>

労働・社会保険関連の法改正 & 税制改正について

講師：社会保険労務士法人エール&横浜総合事務所
エール HP の「顧問先専用ページ」から動画および資料をご覧ください。ご活用ください



就業規則講座 vol.12 休職・復職①

今回は『休職』について取り上げます。休職は、労働基準法で義務づけられている制度ではありません。あくまでも会社の任意規定、つまり定めても、定めなくても良い規定であり、どのような規定とするかは会社が独自に定めることができます。会社の実態に合わせて休職制度の内容をご検討ください。

1. 休職とは？

「休職」は、ある従業員について、仕事をすることができない(労務能)、または仕事をすることが不適当な事由が生じた場合に会社が、その従業員に対し、労働契約を維持したまま労働義務を免除する(あるいは禁止する)ことをいいます。

「休職」のうち、もっとも適用されている私傷病休職は、本来は私傷病を理由とする長期欠勤です。会社と従業員との労働契約は、所定労働時間勤務し、労務提供するという契約なので、長期欠勤は重大な約束違反であって、解雇事由に該当します。とはいえ、長い職業生活の中で、一時的に体調を壊すことは誰にでもあり得ることであって、その解雇を猶予するのが私傷病休職です。

2. 休職の種類

ここでは私傷病休職を中心にご案内しますが、それ以外の休職制度を認めている企業もあります。

- ・ 自己啓発休職 … 留学等自己啓発に専念することを認める場合
- ・ 公務休職 … 地方公共団体の議員等の公職につく場合
- ・ 出向休職 … 在籍出向をさせる場合
- ・ 起訴休職 … 刑事事件の起訴による場合
- ・ ボランティア休職…ボランティア活動を行う場合



3. 休職制度の意義

従業員としての休職制度の意義は、会社に籍を残したまま、長期欠勤をすることができるということです。上記2でご案内した自己啓発休職、ボランティア休職などはまさに従業員の自己都合による事情を会社が認めて在籍のままに休むことを認めるものです。

一方、会社側の意義は、一時的な休みを認めることで、会社にもどってくることを期待できるということです。自社の業務に慣れた従業員に何らかの事情があり、長期で休むことになったとしても、また復帰してくれるのであれば、新しく人を採用し、育成するよりもよいと考えられます。

私傷病休職に限っていえば、「病気で働けないなら、解雇ね」とは実務上では実際対応しにくいこともあり、『一旦、様子を見よう』という猶予期間を設けられるという意義があります。また、休職期間満了してもなお復職できない場合は、一般的には自然退職と規定し、解雇ではないという点もあります。

～ 『欠勤』・『休業』・『休職』の違い ～

- 欠勤** 会社の労働義務のある日(＝出勤日)に休むこと(有給休暇と異なり、欠勤する権利はありません)
※有給休暇は労働の義務を免除されて休むことで、従業員が法的に認められた権利を行使すること
- 休業** 主に会社の事情により、労働義務を免除されていること
(会社事情の他、法律で定められている「育児休業」「介護休業」「産前産後休業」もあります。)
- 休職** 主に従業員の事情により労働義務を免除(あるいは労働の禁止)をされていること

チェックしてみませんか？ #5 労使協定と社内周知

就業規則や36協定(時間外・休日労働に関する労使協定)等は作成し、労働基準監督署に届出したら、終わりではありません。重要なのは社内周知です。今月号では周知義務が課されている協定等についてご案内します。

チェックしてみましょう！！

従業員の皆さんは就業規則をいつでも見ることができますか？

就業規則をきちんと作成しても、従業員が見ることが出来るようにしていないと、周知義務を果たせませんし、また、作成した意味もなくなってしまいます。従業員の方たちが常に見られる状態になってはじめて規則の効力が発生します。他にも周知が必要な書類がありますので、チェックしてみてください。

【周知が必要な労使協定等】 ※一般的な協定等のみ抜粋

- ◆ 就業規則
- ◆ 労使協定
 - ① 時間外・休日労働に関する協定(36協定)
 - ② 賃金控除に関する協定
 - ③ 事業場外労働に関する協定 ※みなし時間を労使協定で定めた場合
 - ④ フレックスタイム制に関する協定
 - ⑤ 1年単位の変形労働時間制に関する協定
 - ⑥ 一斉休憩の適用除外に関する協定
 - ⑦ 年次有給休暇の計画的付与に関する協定
 - ⑧ 時間単位の年次有給休暇に関する協定
 - ⑨ 育児介護休業等に関する労使協定
- ◆ 安全委員会・衛生委員会の議事の概要



労基署の調査時に、監督官が従業員に「就業規則はどこにありますか？」と直接声をかけて確認することもあります。きちんと周知しましょう

周知方法

以下のいずれかの方法で周知してください。

- 常時各作業場の見やすい場所へ掲示する、又は備え付ける
- 書面で労働者に交付する
- 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する。

労使協定とは？

労使協定は会社と従業員との間での契約を書面としたものであり、法律的には、労使協定には免除や免罰効力があります。例えば、36協定の場合は、労働基準法で労働時間は、1日8時間、1週40時間までと定められており、これを超える場合は違法となります。36協定を締結・届出することで、法定労働時間を超えて、勤務させても労働基準法違反とはならず、刑事罰がかされることがなくなります。これが36協定のもつ免罰的効力です。

文責：佐藤

健康診断から繋がる人材確保

●労働基準監督書による調査の状況

厚生労働省労働基準局の令和4年の労働基準監督年報によると、労働基準監督署が会社に訪問する調査(監督指導)は令和4年で171,528件でした。

監督指導とは、労働基準法などの法律に基づいて、「定期的」にあるいは「働く人からの申告」などを契機として、事業場(工場や事務所など)に立ち入り、機械・設備や帳簿等を調査して関係労働者の労働条件について確認を行います。その結果、法違反が認められた場合には会社に対し是正を指導します。

下の表で分かるように、年々監督指導の件数は増えています。

年	定期監督等	申告監督	再監督	計
令和2年	116,317	18,310	11,006	145,633
令和3年	122,054	16,101	11,224	149,379
令和4年	142,611	16,639	12,278	171,528

令和4年の監督指導で違反件数が一番多かったのが、**健康診断**に関する項目です。

例えば、以下の項目が該当します。

- ・常時使用する労働者には、年に1回、健康診断を実施していなかった
- ・健康診断の結果、有所見が認められた場合には「医師から意見聴取を行う」必要がありますが実施していなかった

次いで、安全基準(機械の定期的な点検・検査を行っていない等)、労働時間(36協定の範囲を超えて時間外労働を行っていた等)の順となっています。

	項目	違反件数
1	健康診断	29,974件
2	安全基準	27,041件
3	労働時間	22,305件



●監督指導で違反が指摘された場合

監督指導により明らかになった違反事実に対して、是正報告書や指導票等が、労働基準監督署から交付されます。こちらに対し、交付された書類の期日(おおむね、1か月から長くて2か月)までに指摘事項を改善し、所定の書式にて報告します。

期日までに改善しましょう。しかし、改善を図ろうとしてもやむを得ず改善が遅れてしまうような場合もあると思います。そのようなときは、是正期日の延期を相談する、もしくは、再監督として再度是正報告書の交付を受け、是正を待ってもらうといった対応等が考えられます。

●違反に対して適切な対応を行わなかった場合

指摘された違反事実の状態を放置する、あるいは改善していないのに改善したと虚偽の報告をした場合は、司法処分(送検)となることがあります。素直に、遅れる事情や改善できない理由を、労働基準監督署に説明して、誠実に対応するのが基本です。

●会社はなぜ、健康診断をしなければならないのか？

「会社は、労働安全衛生法第 66 条に基づき、労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければならない」、皆さん既にご存知のとおりです。だから、会社は従業員に健康診断をするのでしょうか？
少し見方を変えてみませんか？

従業員が健康であれば仕事に集中しやすくなり、パフォーマンスの向上も期待できます。結果的に、会社の利益や生産性をアップさせることも可能です。また、従業員の健康を守るという会社の姿勢は、従業員のエンゲージメント(会社に対する愛着心や思い入れ)向上にもつながります。

●従業員の健康が会社に与えるメリット

従業員が健康に働くことが、会社にどのような影響を与えるのか、もう少し詳しくみていきましょう。

「生産性の向上」

心身ともに健康な従業員は仕事に対するモチベーション高く、業務に対して積極的に取り組んでくれます。業務に積極的に取り組み、業務が効率的に進むようになれば、さらに業務に対する意欲が高くなり、プラスの循環が生まれます。

「企業イメージの向上」

働きやすい環境を整え従業員の健康状態を改善する取り組みは、従業員の健康維持・増進を経営的な視点で戦略的に取り組んでいる会社として社会的な評価を受けることが期待できます。

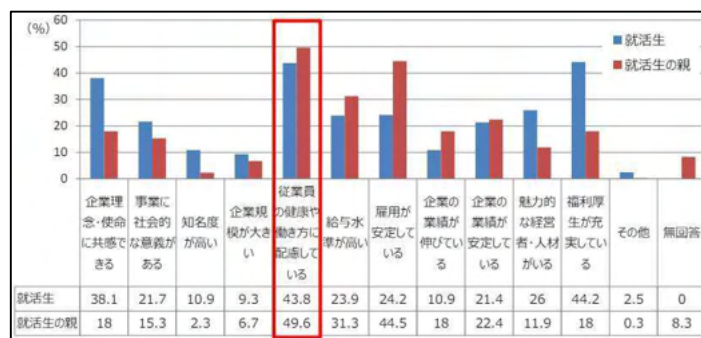
「離職リスクの低減」

従業員の体調が安定していれば、健康不安からくる休職や退職が減少し、離職率の改善につながります。業務へのモチベーションも高くなるため、転職を考えることも少なくなるでしょう。特に、中小企業における人材不足は深刻化しています。離職は長時間労働や職場環境の悪化につながり、さらなる離職を招く可能性があります。

「採用力の強化」

就職活動生や就職活動生の親の多くが会社選びのポイントとして「従業員の健康や働き方に配慮している」という点を挙げているという経済産業省によるアンケート調査結果もあります。従業員の健康について真剣に取り組んでいる会社であるかどうかは、採用に大きな影響を与えます。

- Q. (就活生) 将来、どのような企業に就職したいか。(3つまで)
- Q. (親) どのような企業に就職させたいか。(3つまで)



「従業員の健康や働き方への配慮」は就活生・親双方で特に高い。

※経済産業省 健康経営の推進について

このように、従業員が健康な状態を維持することは会社にとって、大きなメリットとなります。

法律で決まっているから健康診断をする、というだけではなく、従業員と会社への良い影響を見据え、健康診断をする と見方を変えると取り組み方も違ってくるのではないのでしょうか。

勤務間インターバル制度について

2019年より働き方改革関連法が施行されましたが、同時に、勤務間インターバル制度に関する法律も施行されているのはご存知でしょうか。EUでは90年代から導入されていましたが、日本では2019年の法制定により努力義務となっています。勤務間インターバル制度は、過労死等防止のための取組にも効果的とされており、令和7年には数値目標も定められています。これから話題になりそうな勤務間インターバル制度、改めて内容等について確認していきましょう。

勤務間インターバル制度とは

勤務間インターバル制度とは、勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の「休息时间（以下、インターバル）」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保しようとする取り組みです。

法令における規定

- ◆「労働時間等設定改善法」（労働時間等の改善に関する特別措置法）が改正され、2019年4月1日より勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました。
- ◆現行法では、休息时间に関する定めはありませんが、一般的には8～11時間の休息時間を確保することを目標とすることが多いです。例えば、国家公務員は長時間労働が常態化してきたことから、人材確保のためにも、2024年4月から11時間のインターバルを確保するよう、人事院が目安目標を定めました。
- ◆例外的に運送業は、以前からインターバル（休息时间）の確保が義務付けられており、2024年4月からは、最低9時間の休息時間を確保する必要があります。

過労死等の防止対策として

2021年に見直しされた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」においては、勤務間インターバル制度の導入を促進しており、令和7年までに具体的な数値目標を、以下の通り定めております。
【労働者30人以上の企業において】

- ①勤務間インターバル制度を知らない企業割合を5%未満
- ②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上



その他

◆EUにおいて

EUでは、1993年制定（2000年改正）の「EU労働時間指令」にて、24時間ごとに、11時間のインターバルを確保する措置をとることが義務付けられています。海外本社・支社のある企業やグローバル展開を考えている場合、影響を受けることがあるかもしれませんのでご注意ください。

◆CSR活動の取組として

近年話題になっているCSR（企業の社会的責任）活動にて、勤務間インターバル制度に取り組んでいる企業もあります。大企業だけの取組と思われる方も多いですが、大企業に関連するサプライチェーンに対してもCSR活動を推進していることがありますので、影響を受けることがあります。

2024年問題と呼ばれる医師・建設・運送業の労働時間規制、国家公務員や教員の長時間労働などが話題となっており、今後も労働時間を減少させ、ワークライフバランスを確保する取組は推進されると見込まれます。取組の一環として勤務間インターバルの更なる推進も想定されますので、先行してインターバル制度の導入を検討しても良いかもしれません。

文責：早川

『従業員のリスキングにどう取り組むか Vol. 2』 効果と推進のための取り組み

前月号では「リスキング」の考え方や日本企業における課題について触れてきました。今月号ではリスキングの期待される効果や推進に必要なアクションについて紹介していきます。

◆期待できる効果

最大のメリットは、組織の新しい成長事業を担う人材を育成し、自社に新たな収益をもたらすことです。業務効率化や生産性向上、新規事業やイノベーションの創出、人材確保、従業員満足度の向上といった効果が見込まれます。リスキングを実践するための投資を行った結果として、優秀な人材が社内で育つことは投資の大きな見返りと言えます。

◆推進に必要なアクション

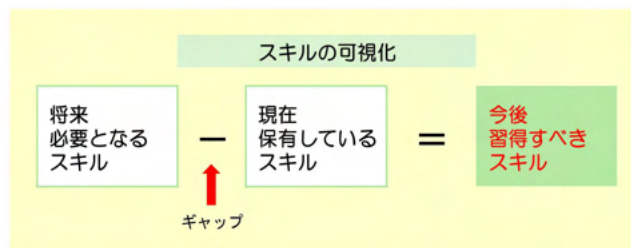
リスキング＝“オンライン学習講座を従業員に提供すること”にとどまっていることが、日本企業における課題であることは前月号でお話したとおりです。効果的な活用方法として、就業時間内に全社プロジェクトとして実施することが挙げられますが、リスキングの推進に必要なアクションとして次のような取り組みが考えられるでしょう。

① 新たにデジタル分野に取り組む専門チームを作り実践の場を作る

まずは「従業員の負担になっている」「生産性が低い」など具体的に課題となっている業務のデジタル化を検討していく。実践の場がすでにある状態から始められるので、確実なスキルの習得につながります。

② 従業員のスキルを可視化する

「従業員がどのようなスキルを持っているのか」を棚卸しすることが大切です。自社で保有するスキルを明らかにすることで、自社の成長事業を担う職務とのスキルのマッチ度が分かり、社内の配置転換を進めやすくなるだけでなく、今後どのようなスキルを身に付ければ良いかが明確になります。



③ 配置転換先の準備とスキルレベルに基づく報酬制度の運用

リスキングを実施し新たなスキルを身に付けたにも関わらず「活かす場がない」という事態が起こらないよう、あらかじめ配置転換先を検討しておくことで良いでしょう。また、身に付けたスキルに対する評価と給与(待遇)を結びつけることも、優秀な人材を社外へ流出させないためにとっても重要です。

④ 就業時間外ではなく就業時間内のできる仕組みづくり

就業時間内にリスキングの時間を設けるには、業務量を調整するなど企業の工夫が必要不可欠です。また個人任せではなく、企業の責任として誰もが取り組みやすい環境を作っていくことが成功の第一歩です。

リスキングに取り組む企業の好事例

事例①印刷会社(名古屋市)

就業時間の 20%を社内外の勉強会や e ラーニングなどにあてることを認め、教材の購入やセミナーへの参加費用も会社で負担し、社員のデジタル技術の習得を促す。特に重点的なリスキングの対象分野として「Web マーケティング」「ブランディング」「動画制作」「コーディング」の 4 コースから従業員が選択できている。結果、取引先の広告が売上にどう影響しているかを AI で分析するマーケティング事業などデジタル分野へのシフトが進み、デジタル事業の売り上げが半分近くを占めるようになった。

事例②税理士法人(山形市)

「RPA(Robotic Process Automation)」と呼ばれるパソコン上の作業を自動化する技術を導入、従業員が使えるようリスキングを実施。この技術を習得した従業員の取り組みにより、これまで手作業で入力していた作業を次々と自動化。結果、会社全体で年間 300 日分を超える単純作業が削減し、その分の時間を付加価値の高い業務に移行し経常利益が 30%以上アップした。さらに、自動化したノウハウを他の企業に提供し新会社を設立。元々税理士法人の会計業務を担当していた従業員がリスキングを経て IT エンジニアとして働くようになり、年収アップにもつながった。

文責: 井上

HR-EXPO2024 視察のご報告

今年も、HR-EXPO(東京ビッグサイト 2024.5.8~5.10)にエールメンバーで参加し、最新の人事労務関連のサービス・技術に触れてまいりましたので、ご報告いたします。



バックオフィスに関する最新情報、DX 推進支援、ペーパーレス、働き方改革に関するトレンド、AI、RPA ツールなどあらゆるツールが一同に集まる最大級の展示会です。セミナーや人事トレンドなどエールでも注目し毎年参加しています

<タレントマネジメントの再燃>

今回の HR-EXPO は、久しぶりに空きブースがほぼ無い状態の熱い出展状況でした。

その中でもタレントマネジメントの分野は、人事・労務系の管理サービスの会社が力を入れてアピールしていました。タレントマネジメントとは、従業員の持つ様々な能力や情報を経営の資本と捉えて採用、育成等に活用する事で組織としてのパフォーマンスを最大限発揮するための手法です。

昨年は日本の企業がサイバー攻撃の標的となり、情報漏えい事故も注目されていたため、強固なセキュリティに引き上げた上で情報の一元管理をメインテーマとして元々持っているサービスに組み込む形での提供が目立つようになりました。

テレワークやクラウド化に関しては定着してきた影響なのか、使われている前提で考える企業も増え、いかに多くの主要システムとAPI連携を行うことができるかが中心となっていました。

情報システムに携わっている企業担当者の視点からすると、ID とパスワードの管理が煩雑になる事も想定され、どこまで使うかは自由度が上がっているからこそ考えなければならない課題ですね (齋藤)

Great Place To Work 「働きがいのある会社ランキング」中規模部門 1 位のコンカーの社長の言葉が印象的だったのでご紹介します。

「利益が上がったから働きがいが高まったのではない。働きをいを高めたので業績が伸びた。いわば事業のためにこそ働きがい改革が必要だ」その働きがい、やりがいの源泉は「社員の成長実感」にある。そのためには会社全体としてのビジョンを明確にしたうえで、各社員の目標に落とし込むことが必要。そして、その目標に対してのフィードバックを充実させることが社員の成長実感につながる」(實川)



災害に備えた備蓄品のブースも、今年は特に多く出展されていました。



スタッフコラム

今月のコラムは實川が担当します！

實川(じつかわ)です。コラムを初めて担当させていただきますので自己紹介させていただきます。

私は地元千葉県市の役所で勤務したのち、いくつかの社労士事務所を経て、エールに入社しました。

エールを選んだのは「働くを楽しく」というビジョンに共感したからです。

“自分も周りもどうせ働くなら楽しく。”実は社会に出てからずっと思っていたことでもありました。エールの一員として顧問先企業様、そこで働く従業員の方々の「働くを楽しく」のお手伝いをしたいと思っております。

趣味は観劇です。(あとはビールを飲むことですが、現在やや禁酒中です...) 詳しいわけではないですが、芝居を観るのが好きです。初めて観に行ったのが「会話劇」。舞台上にはベンチのみで、大きな事件が起きるわけでもなく、ただただ演者たちが会話しているだけ。それなのに、釘付けになっていました。演者たちの自然な演技と絶妙な間。劇場という非日常的な空間に来たはずなのに、人の日常の会話を楽しんでいる自分。よくわからない感覚になりながらも、今もなんだかんだで「会話劇」が一番好きです。

今年も早いもので 6 月になりました。天然パーマの私にとって 6 月の梅雨は悩ましい時季ではありますが、皆様と一緒に真っ直ぐ駆け抜けたいと思っております！これからどうぞよろしくお願いいたします！