



YELL・Spirits 2024年9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
- エールオンラインセミナーのご案内
- 港北区中小企業健康経営推進活動のご紹介
- 入社時の提出書類について
- メンター制度 Vol.1
- 衛生委員会って何？
- 『年棒制』正しく運用されていますか？
- これって労災？ Vol.8
- フリーランス新法
- 最低賃金対応
- スタッフコラム

鎌倉です。エールは9月決算で、今期もあと1か月。そして卒業するメンバーと新メンバーが今重なって世代交代の最中でもあります。

今期で私と20年間一緒にエールを創り共に歩んできた佐藤が退職し、12年間建設業の労務を専門に進んできた加藤が独立いたします。直接ご挨拶がまだできていないお客様、関係先様には書面でお伝えすることとなりました失礼をこの場を借りてお詫び申し上げるとともに、これまでに深く感謝申し上げます。

経営者としても個人としても寂しさもあり、子が巣立つような思い、門出を祝う気持ちが複雑に交差します。佐藤が入社した20年前は、まだ従業員2人の個人事務所でした。家族よりもずっと長い時間一緒にいて、「社労士はどうあるべきか？」「私たちは顧客から何を求められているだろうか？」「これからの時代の社労士は何を提供すべきか？」ということをや、議論していた創業期のメンバーです。当時の私は、理想からはずれる言動があれば「そんな甘い考えならうちで社労士を名乗るな！考え直せ」と厳しい言葉も口にしていました。（今からみたら超パワハラ・・・ですが、情熱と愛がある仲間だからこそ互いに交わすことができた言葉です）二人ともお客様にご期待頂くたびに、どんどん強く、逞しく、動じない社労士となり、今に至ります。今後はひとつの事務所という枠、境界線を超えて互いを応援しあい、それがより広い大きな「エール」という組織をつくっていく。そうした新たな関係に組み換えて、その広がり、可能性、関係性を楽しみ、創っていきます。

事務所には想いを重ねる新たな仲間が加わりました。エールは生え抜きの強固なメンバーで作上げてきた、どちらかといえば境界線のはっきりしている事務所でしたが、今はいろいろな背景をもつメンバーが所属する社労士事務所です。単に多様性だけでなく、事務所のありたい姿とメンバー一人一人の重なりを大切に、どうその個の強みを発揮できる組織にしていくか、これを皆が考えられるようにしていきたい。型にはめるのではなく、粘土をこねるように、その時々で、ひねったり、つなげたりしつつ、湿度や温度をみながら、そのときに最善と考えることを経営者としてメンバーと共に柔軟にやってみたいと考えています。

来期（10月）からはお客様をチーム制でご支援してまいります。法的な側面だけでなく、我々の成功も、失敗も、試行錯誤も、25人の社労士事務所だからこそお伝えできることが沢山あると思っております。皆様の企業経営に少しでも参考になることを発信してまいります！引き続きどうぞ宜しくお願いいたします。

YELL オンラインセミナーのご案内

2024年度上期版

労働・社会保険関連法改正対応のポイント

日時：2024年9月12日（木）15時半～17時半

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



港北区の
企業の皆様へ

健康経営

港北区では区内中小企業の健康経営推進活動を行っており、エールも事務局メンバーとして参画しています（地域中小企業の健康経営の充実に、リーフレットを同封します）関心をおもちの企業様は、お気軽にエール坪田まで

入社時の提出書類について

会社が従業員の入社時に求める書類として、主に次のような書類があります。

誓約書・身元保証書・前職の源泉徴収票・給与所得扶養控除申告書・年金手帳(基礎年金番号)・雇用保険被保険者証・健康診断結果・住民票記載事項証明書・給与振込口座の同意書・マイナンバーカード写し…等
今回は、そのうち **誓約書・身元保証書**について、提出の目的や効果について取り上げます。



誓約書

誓約書は、労働者と会社が、雇用契約時に、**会社が就業規則や諸規程で定めたルールを遵守すること**を記載した書類です。入社前に双方の認識を一致させ、従業員が業務上知り得た**情報の秘密保持や就業規則の遵守**を目的としています。

・情報の秘密保持

従業員が会社の秘密情報を厳密に管理、保管し業務以外の目的で利用しないことや、第三者に開示、漏洩しないことを誓約させる書類として重要です。また、入社時に限らず秘密の保持に関する誓約書を退職時に求めることも定めます。

・就業規則の遵守

誓約書に違反した場合は、懲戒処分の対象となる可能性や損害賠償を求められる可能性があります。抑止効果をもちます。

身元保証書

身元保証書は、**第三者がその人物を保証し(人物保証)、万が一会社に損害を与えた場合、保証人が本人とともに責任を負う(金銭保証)**ことを目的としています。

身元保証書には、主に以下について定めておきます。

1. 期間(最長5年)

※自動更新は認められず、期間満了後も身元保証を要する場合には、新たに身元保証契約を締結しなければなりません。

2. 身元保証の責任が生じる恐れがあるときに、保証人に通知する旨

3. 従業員の勤務が不適任、不誠実になったときに身元保証人を解除できる旨

4. 身元保証人の住所・氏名・従業員との関係

5. 身元保証人が責任を負う**極度額**

※金銭保証を定める場合には、金銭保証の上限額(極度額)を定める必要があります。

※極度額については、金額の直接的な規制はありません。会社がその人の職種・携わる業務・責務等総合的に判断して定めることとなります。

※万が一、損害が生じた場合に、あまり低い金額では損害が補填できないことも考えられますが、一方で、あまり高額な金額を定めると、身元保証人が見つからないおそれもあります。

身元保証人に金銭保証までを求めず、人物保証や、身元引受けに目的を絞っている会社もあります。(就職時に本人が自覚をもって働くことに意味がある他、身元引受先、緊急連絡先としての機能)

今回取り上げた誓約書・身元保証書は、入社後・退職時のトラブル防止のためにも、取り交わしておくとい書類です。また、入社書類の提出は、入社する方に対し最初に求める事項ですので、書類を揃え、『提出期日』を守りしているか、そこから見えてくる人物像もあると考えられます。定期的に、入社時の提出書類の内容やあり方について、社内で検討されてはいかがでしょうか。

文責:小林

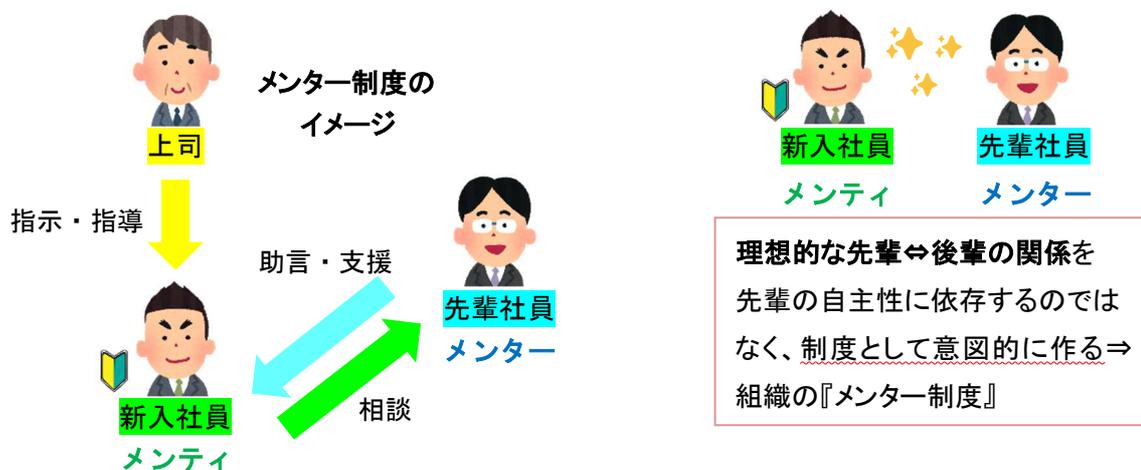
メンター制度 Vol.1 (従業員の定着率向上および早期戦力化に向けて)

2030年には15歳以上65歳未満の生産年齢人口比率が6割以下となり、労働需要に対する人手不足は644万人とも予測されています。人的資源の獲得競争が激化することで人材の確保や維持が難しくなることから、従業員の定着率向上（早期退職防止）や早期戦力化への取り組みが必要不可欠です。

そこで今回は、採用後のフォロー体制と従業員の能力を最大限発揮してもらうための取り組みとして、メンター制度を取り上げたいと思います。

◆メンター制度とは？

経験豊かな先輩社員（メンター）が**双方向の対話**を通じて、新入社員（メンティ）の**キャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助して個人の成長をサポート**する制度です。具体的には、定期的にメンターとメンティが面談（メンタリング）を重ね、信頼関係を育む中で、メンターはメンティの抱える仕事上の課題や悩みなどに耳を傾け、相談に乗ります。そして、メンティ自らがその解決に向けて意思決定し、行動できるよう支援していきます。基本的には、利害関係のある上司や先輩ではなく、異なる部署の先輩という「斜めの関係性」にある先輩社員がメンターになります。



◆メンター制度の効果

①新入社員の定着率向上(早期退職の防止)・・・新入社員の離職率が高い会社では、職場に馴染めなかったり、不安を相談できなかつたりするケースが多いです。不安や悩みを気軽に相談できる環境ができれば、新入社員にとって精神的な支えになり、定着率の向上にもつながります。

②新入社員の早期戦力化・・・「その会社での効率的な仕事の進め方」や「上司との適切なコミュニケーションの取り方」など、職場に慣れるために必要な“業務以外のこと”を効率的に学ぶことができれば、新入社員の成長スピードを早めることにもつながります。

③社内コミュニケーションの活性化(組織の強化)・・・仕事上では直接絡むことのない社員同士がメンター制度を通じて関係を深めていくので、組織のヨコのつながりが強化されていきます。部署を超えた交流により社内のコミュニケーションが活性化され、他部署の業務への理解も深まります。

④企業文化や風土の伝承・・・「DNAとして受け継ぎたい価値観」や「その会社の人間としてどうあるべきか」など、その会社特有の“らしさ”を伝えるには、上司よりも立場の近い先輩から伝えた方が、スムーズに浸透しやすい事もあります。

⑤メンター役の社員の成長・・・「傾聴」「共感」「コーチング」など、様々なスキルを身につける機会となり、メンター自身の成長につながります。また、多様な考え方や視点に気づききっかけにもなります。

次回は、メンター制度を導入する際のポイントや企業事例を取り上げます。

文責：井上

「衛生委員会」って何？

エールスピリッツ 2024 年 5 月号では「チェックしてみませんか？ #4 従業員数による会社の義務」を取り上げました。今回はその中から、業種を問わず従業員数が常時 50 人以上となった場合に設置義務が生じる「衛生委員会」について解説します。

1 衛生委員会の目的

⇒労働安全衛生法第 18 条第 1 項において、【会社は「労働者の健康障害の防止」、「健康の保持増進」、「労働災害の原因・再発防止策」などについて調査審議させ、会社に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない】と規定されています。労働災害の防止は会社だけでなく、会社と労働者が一体となって取り組むべきものです。そのため、衛生委員会は労働者の意見を十分に聴いて反映させる場として機能させる必要があります。

※委員会に要する時間は「労働時間」です。法定労働時間外に行われた場合は割増賃金の支払いが必要となります。

2 衛生委員会の設置手順

- ① 会社のトップによる衛生委員会を設置する旨の表明
- ② 「(安全)衛生委員会規程」の策定
- ③ 議長・委員の任命
- ④ 衛生委員会の開催
- ⑤ ②の規程の内容審議
- ⑥ 議事録(うち重要なもの)の作成・3 年間保存、労働者への周知
- ⑦ 以後、毎月 1 回以上定期に開催



3 衛生委員会の構成

議長	
【会社側】会社が指名	【労働者側】
・衛生管理者	・委員
・人事担当者	・委員
・産業医	・委員

- ◆議長＝事業の実施を統括管理する者
若しくはこれに準ずる者(1名)
- ◆議長以外の委員の半数以上(労働者側の委員)は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合(過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者)の推薦に基づき指名。

4 衛生委員会で取り上げる議題

⇒ 1. で挙げた法令に定められた事項を議題とする必要がありますが、難しければ、最初は職場懇談会のような形で「職場について」話し合うことから始めてもよいのです。参考として、衛生委員会の主な議題を以下に挙げました。会社の実情に合わせたものを選んでみてはいかがでしょうか。

<主な議題> (安全)衛生委員会規程の内容審議／労災事故の発生報告／職場巡視に関する報告
／健康診断・ストレスチェック／過重労働対策／メンタルヘルス対策／産業医面談／職場内の温度・湿度管理／受動喫煙対策／高齢労働者の安全と健康確保対策／熱中症・食中毒対策
／腰痛予防対策 など

文責: 實川

『年俸制』 正しく運用されていますか？

年俸制というと、成果主義のプロスポーツ選手、専門性の高い IT エンジニア、年功序列・終身雇用制という概念のない外資系、コンサルティング企業といったイメージをもっている方も多かもしれませんが、近年では、中小企業においても高いスキルを持った外部人材の獲得、高い成果を求められる役職者に対して採用する企業も増えています。今回はよく寄せられる質問を取り上げます。

よくある疑問

Q1) 年俸制とは？

A) 「賃金の全部または相当部分を労働者の業績等に関する目標の達成度を評価して年単位に設定する制度」

・基本年俸と業績年俸の組み合わせにより「単一確定型」「単一調整型」「複合調整型」「複合確定型」といったバリエーションがあります。いずれも年単位での職責や業績を賃金に反映させるという成果・能力主義的な意味合いを持って導入されることが多く企業にとってコスト管理、優秀な外部人材を獲得しやすいというメリットがあります。

Q2) 年俸制の場合、賃金の支払いは年 1 回でよい？

A) 賃金の支払いは年俸制であっても、毎月 1 回以上行う必要がある。

・年俸制は前述の通り、賃金の決定方法をどのように決めるかというものであり、年俸制であっても労働基準法第 24 条 2 項に定める「賃金は、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない」という原則から除外されるものではありません。

・毎月の支給額は、年俸額を 12 分割して支給するパターンその他、年俸額の 1/16 を毎月支給し、残りの 4/16 を 2 回に分けて支給といった設計を取ることもあります。(但し、額の確定した賞与は割増賃金の基礎となることに留意)

Q3) 年俸制適用者には、割増賃金を払わなくてもよい？

A) 年俸制においても管理監督者等でない限り、法定の割増賃金を支払う義務がある。

・年俸制は高度な専門職、高い役職者へ適用されることが多いので、このように誤解されることが多く、実際の未払残業代を巡る裁判例でも年俸制に係る事案も多くあります。

・割増賃金を含めた年俸制とすることも可能ですが、その場合は割増賃金相当額はいくらで、何時間分に相当するのかを明確にしておく必要があります。

※過去の判例では年俸 1700 万円の医師に対して、「年俸の支払いにより、時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金が支払われたとはいえない」と判断されたものもあります。

(1700 万をもとに割増賃金を算出し、3年遡って未払い残業を支払うとなれば膨大な割増賃金になります…)

Q4) 年俸制において欠勤控除はできるのか？その場合の単価は？

A) 可能であるが、欠勤(遅刻早退も含めて)した場合の控除方法を明確にしておく必要があります。

・一般的には「年俸額÷年間所定労働日数」とすることが多いですが、Q2)で触れた賞与の取り扱いによっても変わります。賞与が確定した金額であるならば、賞与額を含めて控除額を計算してもよいです。(その場合は同様に割増賃金の計算基礎にも含める必要があります)

他にも注意すべき点はいくつかありますが、特に原則として月給制だが、例外的に一部の社員に年俸制を採用する場合に齟齬が発生してトラブルとなることが多く見受けられます。年俸制を採用する場合は、就業規則、労働契約書の内容をしっかりと定めたくえで運用することをお勧めします。

文責:日高

これって労災？ Vol.8

第8回は、業務中に発症した腰痛の労災認定の考え方について説明します。

業務中に発症した【腰痛】といっても、その態様は以下の通り2種類あります。

- 1 業務中に、業務に起因した事由により発生した急性腰痛→災害性腰痛
- 2 腰部に負荷のかかる業務を長年行ったことによる慢性腰痛→非災害性腰痛（職業性腰痛）

いずれの腰痛も、**腰痛の労災認定基準**により、業務遂行性（業務中に）と業務起因性（その業務が原因で）が認められて、初めて労災認定がなされます。

1の場合には、腰痛発症時の業務の具体的な内容・発症時の状況との関連性の有無により、
2の場合には、腰部に負荷のかかる作業態様、従事期間及び従業員の身体的状況等により、判断されます。



【腰痛の労災認定基準】とは…ここでは、災害性腰痛について解説します。

災害性腰痛 負傷などによる腰痛で、次の①、②の要件をどちらも満たすものとなります。

- ①腰痛の発症の原因となるような急激な力の作用（捻った・ぶつけた等）が、仕事上の突発的な出来事（転倒・予想に反して重かった・段差で躓いた等）によって生じたと認められること。
- ②腰に作用した力が腰痛を発症させ、又は腰痛の既往症・基礎疾患（従業員がもともと有していた腰椎椎間板症、脊椎狭窄症等）を著しく悪化させたと医学的に認められること。

災害性腰痛は、腰に直接受けた外傷によって発症した腰痛のほか、外傷はないが、突発的で急激な強い力が原因となって筋肉等（筋、筋膜、じん帯など）が損傷して生じた腰痛を含みます。

一方、俗にいわゆる【ギックリ腰】（急性腰痛症）については、上記の2つの要件を満たす場合は労災認定されますが、**「仕事中でも、日常的な動作（日常において通常行われる、立ち上がる、振り返る、かがむ、背伸びする、腰を折る等の動作）の最中に生じたもの」**は、上記の2つの要件を満たさないことから、**労災認定とはなりません。**

ケース1

Q 定期的に腰痛（変形性腰痛症）の通院治療を行っていた従業員が、同僚と二人で、製品（重量30キロ）をトラックの荷台に乗せるため、工場内の階段を上がっていました。しかし、先に進んでいた同僚が誤って手を離し、下の従業員にその重量が一時にかかり、従業員はその場で腰を痛めうずくまってしまいました。医療機関を受診したところ、「変形性腰痛症」の診断で、3週間の通院治療が必要と診断されました。従業員が元々腰痛をもっていた場合、健康保険で受診させるべきでしょうか？

A **労災請求を検討されるべき事案と考えます。** 診断名は「変形性腰痛症」ですが、3週間の通院治療が必要との診断となっているところから、仕事上の突発的な出来事により、従業員が持っていた腰痛の基礎疾患（変形性腰痛症）を著しく悪化させたと考えられ、災害性腰痛として労災認定される可能性が充分あります。ただし、労災認定された場合でも、労災補償がなされる範囲は、既存の基礎疾患が急激に悪化した部分に限られます。悪化した症状が軽快し、従業員が定期的に通院治療を行うレベルにまで回復した段階で労災による治療は終了し、以後は健康保険での治療となります。

この点の手続きは、労働基準監督署が判断し、行います。

文責：筒井

フリーランス新法が11月より施行されます！



令和4年の総務省の調査によると、有業者のうち本業がフリーランスの数は209万人（男性：146万人、女性：63万人）となっており、有業者に占める割合は3.1%となっています。

働き方の多様化が徐々に進んでおり、フリーランスとして働く方が増えてきている一方で、発注者との取引の中で、【報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった】、【あらかじめ定めた報酬を減額された】等といった納得できない行為を受けたことがある、という声が多くなってきました。（同調査より）

このような状況では、安心してフリーランスの方が働くことができませんので、

『フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化』『フリーランスの方の就業環境の整備』を図ることを目的として、『特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス新法）』が2024年11月1日から施行されることとなりました。この法律の内容の概要は以下となります。

法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

- フリーランスとは…業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
- 発注事業者とは…フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

法律の内容

- ① 書面等による取引条件の明示
業務委託をした場合、書面等により、直ちに、「業務の内容」・「報酬の額」といった取引条件を明示すること
- ② 報酬支払期日の設定・期日内の支払
発注した物品等の受取日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
- ③ 禁止行為
フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと
 - 受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったたき ●購入・利用強制
 - 不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
- ④ 募集情報の的確表示
広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、虚偽の表示等をせず、内容は正確かつ最新に保つこと
- ⑤ 育児介護等との業務の両立に対する配慮
6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと
- ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備
フリーランスの就業環境が害されることがないように、相談対応のための体制整備、その他の必要な措置を講じること
- ⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示
6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告すること。契約の中途解除や不更新の理由開示の請求があった場合には理由の開示を行うこと

何か不明な点がありましたら、エール担当者にご連絡下さい！

(令和6年10月より)最低賃金引上げについて

■最低賃金の改定 全国一律50円引き上げへ

令和6年度の地域別最低賃金の改定額と改定予定年月日が、各都道府県の審議会で審議・答申されました。前月のご案内通り、神奈川・東京の最低賃金は50円の引上げとなります。(発行予定日はどちらも10月1日)

神奈川 **1,162 円**(現行 1,112円)

東京 **1,163 円**(現行 1,113円)

■(月給制)最低賃金の確認方法 (最低賃金以上かどうか、自社で確認する際にご活用ください。)

月給÷1か月平均所定労働時間≥最低賃金額 ※時給換算し、比較します。

「1か月平均所定労働時間」… 年間労働日数×1日の所定労働時間数÷12か月

「年間労働日数」… 365日-年間休日数

【最低賃金の対象外となる賃金】

- ① 臨時に支払われる賃金
- ② 賞与等1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③ 時間外・休日・深夜割増賃金
- ④ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

※年間休日数、平均所定労働日数・時間数は毎年変動する可能性があります。最低賃金を割っていないか確認しておきましょう。ご不明な点等ございましたら、エール担当者までご連絡ください。

スタッフコラム

今月のコラムは佐藤が担当します。



このたび9月末日をもちまして退職させていただくことになりました。

顧問先企業様、ご担当者様、また関連先の皆様にはこれまで大変お世話になり、心よりお礼申し上げます。

全力でバカ真面目にエールをおくる

横浜の中小企業から『働く』を『楽しく』して人も会社も地域も元気に！

2018年にクレドをメンバー全員で作成した際に、私が特にこだわったのは、ビジョンの『働く』を『楽しく』という言葉です。『楽しく働く』でも、『働く環境を楽しくする』でもなく、『働く』を『楽しく』。これは私自身の仕事観とも一致しており、言い回しや語順、意味を鎌倉や当時のリーダーたちと白熱して話し合いました。

『働く』を『楽しく』できるのは会社でも経営者でもなく、働く人、その人です。会社から与えられた環境で楽しいと思うのではなく、長い職業人生の期間、その時間を楽しいものにするかは、その人自身の捉え方、考え方次第。

エールの顧問先企業様で仕事をする方たちが1人でも多く、『働くこと』が『楽しい』と思えるように、全力でバカ真面目にエールをおくる。そんな想いをもってみんなと選んだ言葉です。

私のエールでの勤務は、『働く』が『楽しい』でした。

20年の勤務期間の間にはリーマンショックやコロナもあり、また労使トラブルの対応をし、大変なこと、辛いこと、自分の無力さ・力不足を感じたこと。失敗・反省ももちろん多くありました。それでも多くの経営者様、ご担当者様と関わらせていただき働けた時間は楽しく、『エールをおくる』と言いながら、多くのエールや元気を皆さまやメンバーからいただいていたことを改めて実感し、心から感謝しております。

エールにはいろんな個性や得意をもつメンバーが揃っており、1人ずつは小さな力でも、チームで大きな力でエールをおくることができ、それぞれが得意や専門性を活かして、研修医もいれば、カリスマ医師？もいる、総合病院のような社会保険労務士事務所です。(昔から、どんな事務所を目指すか？と言う話をすると必ず「総合病院」というワードが誰かから出ていました。) これからも、顧問先企業様に全力でバカ真面目にエールをおくり続けていくメンバーを、エールをどうぞよろしくお願いたします。長い間、本当にありがとうございました。