

「振替休日のストック」 は可能か

注目トピックス

01 | 「振替休日のストック」は可能か

業務上の都合から振替休日を取らせることができず、未消化の振替休日がストックされているとすれば、それは法律上問題があります。振替休日の考え方について説明します。

特集

02 | 労災保険料率の改定、助成金の 変更予定について

平成30年4月から労災保険料の改定があります。そのほか、新年度から助成金内容も変更となる予定です。

03 | 現代版・採用のオプション

採用を有利に進めるためには、現代にマッチした採用手法としてどんな選択肢があるかを理解することが必要です。SNS活用や紹介など、新しい採用について解説します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | フツーの会社員だった僕が、青山学院大 学を箱根駅伝優勝に導いた47の言葉

青山学院大学を駅伝優勝に導いた秘訣は営業マン時代に培ったノウハウにあった！そもそも良いチームとは、チームとして活動する意味とは何なのでしょう。理想のチーム作りに欠かせない要素をご紹介します。



みよた社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 採用方法チェックシート

「振替休日のストック」は可能か

業務上の都合から振替休日を取らせることができず、未消化の振替休日がストックされているとすれば、それは法律上問題があります。振替休日の考え方について説明します。

はじめに

働き方改革の風潮が強まる中、社員はますます労働時間や休日の権利について過敏になっています。今まで慣例で許されていた労務管理手法が通用しなくなるかもしれません。以下、誤解されがちな振替休日について解説をします。

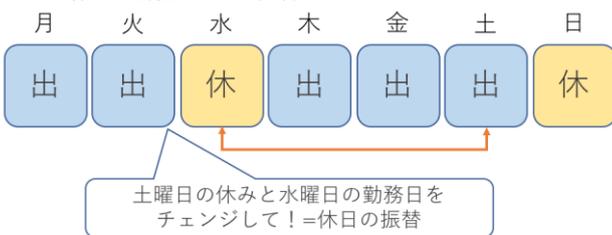
休日の振替とは

休日の振替とは、「本来働くべき日=所定労働日」と「本来休むべき日=所定休日」をチェンジする行為を指します。休日の振替が成立するには次の要件を満たすことが必要です。

休日の振替の要件

- ① 就業規則などで「休日の振替があること」について明示すること
- ② 「事前」に振り替える休日を特定すること

土日が休みの会社における振替



休日の振替の効果

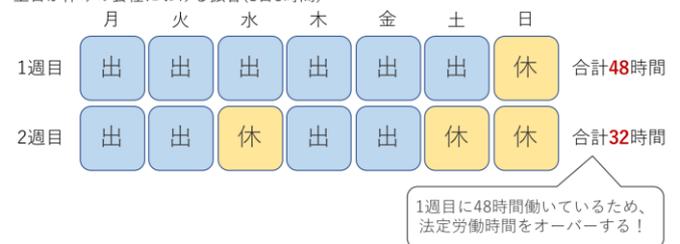
休日の振替を行うことにより、**本来割増賃金を支払うべき日に割増をしなくて良い**、という効果が得られます。上記の図においては、本来土曜日に働く場合は割増の必要がありますが、事前に同じ週の中の水曜日と振り替えたために割増をしなくて良いこととなります。

休日の振替の誤解

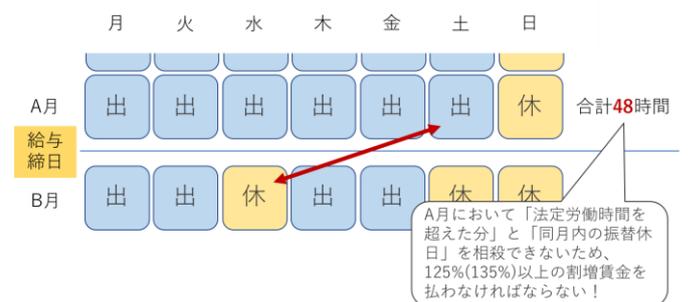
休日の振替に関するよくある誤解として、「**①振替さえすれば割増賃金を払わなくて良い**」というものと「**②振**

替休日はストックして有給休暇のように後で使える」というものがあります。まず①についてですが、休日の振替が週をまたいでしまうと、結果として週の法定労働時間を超えてしまうため、割増賃金を払わなければなりません。ただし、下図のような場合、1週目土曜日の出勤分の割増賃金は125%（法定休日の場合は135%）以上で計算した額から、翌週水曜日の休日分100%を除いた額を支払うことで足りります。

土日が休みの会社における振替(1日8時間)



また、②のように誤解した結果、振替した休日が給与の締め日をまたいでしまうと、翌月に振替休日を取ったとしても、その月の給与計算上は「休日出勤をした」部分について、125%（法定休日の場合は135%）以上の割増をしなければなりません。



冒頭の「振替休日はストックできるか」についての答えは、「ストックしておいて任意の日以後で使うという取り扱いは、本来の振替の趣旨（事前の振替日特定）に反するばかりか、割増賃金の支払い義務が発生することもある。ただし割増賃金を適法に支払いしていればストックしておくことは可能」となります。具体的な運用方法についてのご質問は当事務所までお寄せください。

労災保険料率の改定、助成金の変更予定について

平成 30 年 4 月から労災保険料の改定があります。そのほか、新年度から助成金内容も変更となる予定です。

はじめに

労災保険料率は 3 年に 1 回程度の頻度で見直しがあります。平成 30 年 4 月から労災保険料率が改定されるため、概要をお知らせします。その他、4 月を境に現行の助成金の要件にも変更があります。助成金の変更内容についても解説します。

労災保険料率の変更について

労災保険料率は、厚生労働大臣が業種ごとに定めており、過去の災害発生状況等が考慮され原則 3 年毎に改定されています。平成 30 年 4 月より適用される労災保険料率は、全業種平均 4.5/1,000（平均で 0.2/1,000 引き下げ）となる予定です。

変更のあった主だった業種は以下の通りです。

| 業種 | H29 年度 | H30 年度 |
|------------------|----------|----------|
| 建築事業 | 11/1000 | 9.5/1000 |
| 既設建築物設備工事業 | 15/1000 | 12/1000 |
| 機械器具製造業 | 5.5/1000 | 5/1000 |
| 電気機械器具製造業 | 3/1000 | 2.5/1000 |
| 交通運輸事業 | 4.5/1000 | 4/1000 |
| 卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業 | 3.5/1000 | 3/1000 |

労災保険料は全て事業主が負担するため、給与計算において計算を変える必要はありません。次の年度更新の概算保険料計算から変更となります。

助成金の変更予定

1. キャリアアップ助成金の変更

申請している事業主が多い「キャリアアップ助成金」の内容が変更します。「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。そのうち 4 つのコースについて、拡充や整理統合などの内容変更が行われる

予定です。

①正社員化コースの変更

1 年度 1 事業所あたりの支給申請上限人数が 15 人から 20 人に引き上げられます。ただし、正規雇用等へ転換した際、転換前の 6 ヶ月と転換後の 6 ヶ月の賃金を比較して、5%以上増額していることなどが支給決定の要件として追加されます。

②人材育成コース

キャリアアップ助成金の人材育成コースは、人材開発支援助成金に統合されます。

③賃金規定等共通化コース・諸手当制度共通化コース

共通化した対象労働者（2 人目以降）について、新たに加算措置が適用されるようになります。

2. 時間外労働等改善助成金

（職場意識改善助成金より改称予定）

長時間労働や有給未消化を改善する行動を起こした企業に対して支給される助成金が平成 30 年度も拡充され、下記のようなコースに分かれて継続する予定です。

時間外労働上限設定コース（拡充）

時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成

勤務間インターバル導入コース（拡充）

勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成

職場意識改善コース（拡充）

年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成

現代版・採用のオプション

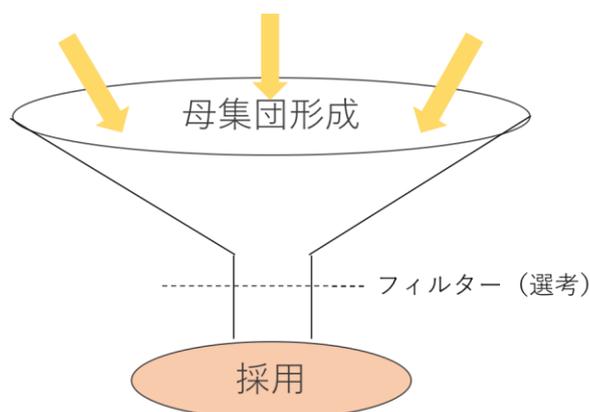
採用を有利に進めるためには、現代にマッチした採用手法としてどんな選択肢があるかを理解することが必要です。SNS 活用や紹介など、新しい採用について解説します。

はじめに

労働力人口の減少、働き方に対する若年層意識の変化、仮想通貨の出現に象徴される社会システムの変化などに合わせて、企業の採用手法も変化が求められています。しかし、求人広告、ハローワークなどの従来型採用以外の方法が十分に認知されていません。以下、「採用」についての包括的な解説をしつつ、現代になって新たに注目を浴びている採用手法を紹介します。

母集団形成

採用に最も重要なのは「母集団形成」であると言っても過言ではないでしょう。候補となる人材をできるだけ多く集めることで採用上のミスマッチを防ぎ、採用を優位に進めることが可能になります。母集団形成は図のように「ろうと」に例えられます。ろうとにできるだけ多くの水を入れ、フィルター（選考）で濾していくというのが理想的な採用プロセスの一つではないでしょうか。



母集団形成のためには、「現代ではどうすれば最も多くの候補者の注目を集めることができるか」を考えることが大切になります。候補者の注目を集めるために、最近では次のような手法が注目されています。

トレンドキーワードに寄せた求人条件

注目されるキーワードを求人条件の前面に打ち出すこ

とで候補者を集める方法です。現在注目を浴びているキーワードとしては「副業 OK」「残業なし」「在宅勤務 OK」「有給休暇の取得率が高い」「保育費用補助」などがあるでしょう。権利意識が強く、甘い考えを持った候補者の注目も集めますが、中にはマッチする人材が興味を持ってくれるかもしれません。

SNS (Facebook や Instagram など)

最近では、「SNS でどんな発信をしているか」は応募者の重要な関心ごとのようです。そして、発信する内容も「センスがいいもの」が良いとされています。現在の若年層は SNS の利用に慣れており、日常的に多くの情報の中から「いいね」を押す対象を判別しているため、パッと見てセンスが悪いと興味の対象から外れてしまうようです。

また、「プライベートでも社員同士の仲が良い」という発信が多すぎると「休みの日まで同僚との付き合いを強制されるかも」というネガティブなメッセージになってしまう可能性があるため注意が必要です。

リファerral (紹介) 求人

求人条件を今在籍している社員に伝え、既存社員が持つ人脈の中で紹介してもらう手法をリファerral求人と呼びます。この方法のメリットは「紹介者である社員が採用に参加する意識が高まること」でしょう。自分の会社に知人を紹介するわけですから、ミスマッチの人材は紹介したくないはずで、紹介からの採用に報酬を用意して紹介を促すなどの制度設計も同時に行うと良いかもしれません。近年では Wantedly のように SNS を利用したリファerral求人サービスも注目されています。

母集団形成のために、これらの新しい手法も駆使しながら採用活動を進めてみてはいかがでしょうか。

フツの会社員だった僕が青山学院大学を箱根駅伝優勝に導いた 47 の言葉

原晋著

単行本：215 ページ

出版：アスコム

価格：1300 円（税抜）

はじめに

故障により陸上競技の世界から一度お退いた筆者でしたが、数年後には営業マンとしてその才能を最大限に発揮します。その後、念願だった陸上競技部監督として白羽の矢が立ち、ついには青山学院大学を箱根駅伝常連の強豪校へと育てあげました。実は、営業時代に培った数々のビジネスノウハウの活用が監督としての成功には欠かせないものだったのです。

エースを育てよ、エースに頼るな

強く優秀なチームを作るためには「一体感」と「緊張感」が必要だと筆者は述べています。就任した当初、特に重視していたのは一体感を高めることでした。しかし、優勝を経験するほどにチームの実力が高まると、一体感の割合を減らし逆に緊張感を高めることで、ただ仲良しなだけではない切磋琢磨するチームづくりへと方向を転換しています。

その段階に到達した時に、他の選手の競争心を駆り立てチーム全体の質を向上させるためにエースという存在が必要になります。ただ、エース一人に頼っていると思われぬトラブルなどによって簡単にチームが崩れてしまいます。優秀な選手がいればこそ、お互いに競争心が生まれ、結果としてそれぞれの自主性によって本質的に強いチームが構築されていくのです。

「チャライ」は最高のほめ言葉である

普段からチャラチャラしている人にはほめ言葉になりませんが、青学の陸上競技部の選手は普段、練習も勉強も真面目に取り組んでいます。そういう学生がジョークを飛ばせるというのは、表現力が豊かということです

本書の中で述べられている筆者の言葉です。やるべきことをやりながらも、自身の個性的な面を隠ることなく発揮できるということに意味があります。

青山学院大学のカラーの1つに「華やかさ」があると筆者は考えています。真面目一辺倒では、雰囲気は硬く窮屈なものになり、本来の実力を発揮できないチームになってしまいます。たまに見せるチャライ一面こそが緩和剤となり、メンバー一人ひとりが伸び伸びと自分自身を表現できる場になるのです。

たとえ話のネタ帳を持って

選手たちのモチベーションを上げていくためには、やはり言葉によるコミュニケーションが不可欠です。

陸上界でよく使われる用語を使って指導するよりも、選手が興味を抱く話題にどう置き換えて、分かりやすく説明するか

筆者はこう考えており、そのためにたとえ話のネタ帳を持っているといいます。モチベーションアップのスイッチとなる言葉は人によって様々です。

「新入社員に業務の指導をする」という会社内の一場面に置き換えてみても、相手の興味・関心により近い言葉を用いることが出来れば理解度や仕事に対する姿勢に変化が見られるでしょう。

チームというのは当然ながら多くの人が集まって作られるものです。しかし、数の多さに甘えて一人ひとりの実力を向上させる取り組みを怠れば、むしろ生産性の悪い厄介な集団になってしまいます。

強固で自主性に長けたチーム作りを目指している方におすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

| | |
|---------------|---|
| みよた社会保険労務士事務所 | |
| 所長 | 御代田 裕介 |
| 所在地 | 〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号 |
| 営業時間 | 平日 9:00~18:00 |
| 電話 | 024-983-0735 |
| FAX | 024-983-0736 |
| メール | info@office-miyota486.com |

代表よりあいさつ

3月になって、徐々に暖かくなってきましたね。

最近では、『ゆるキャン△』というアニメの影響で、世間でキャンプ熱が高まっているそうです。

決して影響を受けたわけではないですが、何年か前に揃えたテントとキャンプ用品を引っ張り出してきました。

今月から、クロスバイクで自転車通勤も始めたのですが、暖かくなったらキャンプツーリングなんかも楽しみたいです
ね。

年度末、気を抜かずに行きましょう。今月もよろしくお願いいたします。

採用方法チェックシート

自社で行なっている採用方法についてチェックして見ましょう。FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

| No | チェック項目 | YES | NO |
|----|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | ハローワークなど公的機関で求人を行っている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | 地域紙で求人を行っている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | インターネット媒体の求人を行っている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | 人材紹介サービスに登録して求人を行っている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | 学校、専門学校などに赴いて求人を行っている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | SNS を利用して情報発信をしている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | 社員からの人材紹介を促している | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | 在宅や副業などの自由度を認めた募集をしている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | ヘッドハンティングのための活動をしている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | 会社説明会や体験会など、ハードルの低い採用イベントを開催している | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

FAX のご返送は **024-983-0736** まで

| | | | |
|-----|--|-----------------|--|
| 貴社名 | | ご担当者名 | |
| ご住所 | | E-mail | |
| TEL | | ご要望を お書きください | |
| FAX | | | |