

当協会では今年度、「働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）」を活用して、専門家派遣をとおして会員事業主に
対する支援を行ってまいりました。

ここに一部ではありますが、専門家派遣によって寄せられた相談内容とその指導・助言内容についてとりまとめましたので、
ぜひご覧いただき、今後の貴社における労務管理等のご参考としていただければ幸いです。

【相談事例】

【相談内容】	【指導・助言内容】
<p>人手不足で求人を出しているが、なかなか応募がない。 それもあり外国人雇用も行っている。</p>	<p>文化や風習の違う慣れない日本において生活することはストレスがあると考えられる。メンタル面のケアをして、可能な範囲で私生活についてもフォローしていくことが職場定着につながるのではないかと。</p>
<p>建設業の労働時間上限規制撤廃について詳しく知りたい。</p>	<p>次年度からの労働時間上限規制撤廃について説明した。また、特別条項や災害の復旧復興の場合の特例措置などについても説明を行った。</p>
<p>工場内の製造機械配列が密集しており、機械部品製造業の業種柄粉塵の飛散が懸念されるため、労災防止の観点から粉塵飛散を防止するための措置等について指導支援した。</p>	<p>粉塵を拡散して工場外に排出する設備投資を勧めた。 5S等により工場内の整理・整頓・清潔さを保つ指導を実施した。</p>
<p>運営する介護施設等が河川支流沿線にあるため、災害対応時のBCP作成が求められている。またパンデミック対応が必要なため、両方のBCP作成を急ぎたい。</p>	<p>介護施設用の災害対応、パンデミック対応の厚労省のBCP作成指針をもとに作成するよう支援指導した。特に、①各担当をあらかじめ決めておくこと、②連絡先をあらかじめ整理しておくこと、③必要な物資をあらかじめ整理、準備しておくこと、④組織で共有すること、⑤定期的な見直しが必要であることを説明した。 また、労災（転倒事故他）防止のため、5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・躰）を推奨した。BCPのためにも入居者、通所者の安全安心の為にも施設の整理・整頓・清潔が欠かせない旨を説明した。安全性の面からも説明した。</p>
<p>当社では、賃金制度の見直しにより単なる年功序列の制度からの脱却を目指している。働き方による適正な賃金制度は何かを教えてください。</p>	<p>■職務分析・職務評価を実施することにより、働き方による適正な賃金制度は何かを検討するよう支援した。 ■現在遂行している業務を分析し、経営戦略と結びつけるよう具体的に推進するよう指導した。</p>
<p>■育児休業の仕組みについて知りたい。また、両立支援について詳しく理解しておきたい。 ■イベント・SNSができる人材育成を図りたい。 ■現在事業場内最低賃金888円であり、賃金アップも模索中。使える補助金はないか。</p>	<p>■育児休業の制度を説明するとともに、両立支援助成金の内容を説明した。 ■しまね産業振興財団のプロフェッショナル人材の活用方法を説明した。 ■補助金については、いきいき補助金の賃金アップ枠の活用をすすめた。</p>
<p>事業の再構築を図るために新事業展開をしたり、また人員も確保していきたいが、労務管理上必要なこと、採用強化のために何をすればよいのか。</p>	<p>働き方改革を進め、長時間になりがちな労働時間の短縮化を図ること、休日も多くするよう（年105日はほしい）努力することで少しずつでも採用力強化を図る必要がある。変形労働時間制度の活用をすすめた。</p>
<p>定年制の延長を考え中で、高齢者向けの働き方も考えていかねばならない。また、コロナが落ち着き、出張も多くなってきたので、それに対応した就業規則も作ってきたい。</p>	<p>実質的に継続雇用で70歳まで働く方が多いので、実態に即したものにできるが、逆にマイナス面もあるので、労使協議の場で十分に話し合うことを助言した。旅費に関する規程を作った方がよいので、モデル例を提供した。</p>

【相談内容】	【指導・助言内容】
<p>委託している学食の運営業者が変更となるが、現在の従業員を継続して雇用して欲しいと考えている。新しい委託業者が初めて従業員を雇用するので、滞りなく引き継げるようにはどうしたらよいか。また、当法人の就業規則について特別休暇の運用がうまくいっていない。</p>	<p>新たな委託業者が滞りなく引き継げるよう、従業員を初めて雇用する際に必要な手続きを提示した。特別休暇については、現在の運用上の問題があると考えられるため、法人が認めるものと認めないものの線引きを行う必要があるのではないかと説明した。</p>
<p>当社では経営の多角化が進んでおり、それぞれシフト制を実施している。繁閑の差が結構あることから、それぞれの事業所で1年単位の変形労働時間制を導入することも検討したい。</p>	<p>■1年単位の変形労働時間制は、労使協定を締結し、1年以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が40時間以内（特例措置対象事業場も同じ）の範囲内において、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度 ■①労働日数の限度（対象期間1年）：280日②1日限度時間：10時間、1週間：52時間③連続労働日数限度：6日</p>
<p>■当社では短時間労働者として雇用しているが、正社員との賃金待遇についてアドバイスいただきたい。 ■副業制度も導入を検討しており、副業の問題点（特に時間外、労災問題）等についてアドバイスいただきたい。</p>	<p>■正社員と短時間労働者間の賃金格差については、同一労働同一賃金の観点からも問題ないとする。 ■副業については、労基法38条1項労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。上限1日8時間、1週40時間や月100時間未満、平均80時間以内といった上限規制が適用される。また、労災は複数の会社の負荷を合算する。</p>
<p>この度最低賃金が上がることになることを踏まえ、賃金の引き上げを実施した。最低賃金は満たしていると思うが念のため確認と、今後の最低賃金上昇の見込みなどについて相談したい。</p>	<p>引上げ後の当社の最低賃金は時給で950円であり、基準を上回っていることを確認。今後の最低賃金については断定的なことは申し上げられないが、上昇トレンドが続く見込みであることを説明した。</p>
<p>当社はホテル経営を行っており、パート・アルバイトを含め総勢18名で回しているが、相変わらず人手不足に悩まされている。そのため他社から副業兼業で人を雇入れていきたいが可能かどうか。また留意点は何かを知りたい。</p>	<p>使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。その方法としては、就業規則、労働契約等に副業・兼業に関する届出制を定め、既に雇い入れている労働者が新たに副業・兼業を開始する場合の届出や、新たに労働者を雇い入れる際の労働者からの副業・兼業についての届出に基づくこと等が考えられる。使用者は、副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。</p>
<p>当社では2名ほどのパート社員を雇用しているが、最低賃金が上昇すると聞いている。島根県の最低賃金について教えて欲しい。</p>	<p>島根県の最低賃金は一般業種（特定の業種：鉄鋼業・機械器具製造業・電子部品製造業・百貨店総合スーパー・自動車部品製造業・新車小売業の6業種を除く一般業種）で令和5年10月6日から1時間当たり904円となる。前年の857円から47円の値上げとなる。また家族手当や通勤手当や時間外手当を除いた賃金であることにも留意が必要。また最低賃金引き上げに伴う各種補助金等がある。</p>
<p>当社ではガソリン小売業、葬祭事業、家屋清掃片付け事業など事業が多岐にわたり展開しており、勤怠管理システムや給与管理ソフトを導入するも担当者が手作業での入力をしている状況である。このためソフトを労務ソフトが導入できないかを検討したい。</p>	<p>勤怠管理・賃金管理等の連動がないため橋渡しとして担当者がエクセル入力をしている。また中抜け時間（葬祭事業は昼夜を問わない）があることから、それぞれの労働者がモバイル（スマホ）での出退勤をするように指導した。またインテグレーションの必要性を説明した。</p>
<p>■昨今の法改正により就業規則（特に育児介護休業に関する規則）の見直しをしたい ■106万円、130万円の壁とは具体的にどういったものか。</p>	<p>近年の法改正内容を説明し、改正するように勧めた。現行の規則を基に今後改正を進めていく。 106万円、130万円の壁については、社会保険加入義務の要件を説明した。</p>
<p>■令和5年の労働基準法の改正事項について ■令和5年の助成金について</p>	<p>■小冊子「労働基準法のポイント」に基づき説明した。 ■複数事業所勤務者の労災適用ルールの概要を説明。 ■令和5年の企業支援策ガイドブックを手交した。</p>

【相談内容】	【指導・助言内容】
<p>■業務改善助成金を活用したい ■現在の就業規則の特別休暇の対応について</p>	<p>■業務改善助成金を活用するための要件、活用対象などを説明。また就業規則について、最低賃金規程の作成などをアドバイスした。 ■就業規則で、コロナなどが特別休暇としてあるが、これを5類になったことから変更したいとのことで、対応方法についてアドバイスを行った。</p>
<p>労働基準監督署から、1年変形労働時間制の労使協定等の整備や有休について指摘されており、今回、具体的な相談をしたい。また、活用できる助成金について情報を得ておきたい。</p>	<p>作成が遅れている1年変形労働時間制の書類作成支援をする中で、そもそもの制度の目的や法令内容を伝えた。助成金については従業員の負担軽減化を図るために活用できるものを紹介し、結果的に島根県のいきいき補助金を活用することとした。</p>
<p>労働局の調査により、育児介護休業規程が法改正に対応していないので改定したい</p>	<p>近年の法改正を踏まえ、修正点を助言した。</p>
<p>温泉入浴施設運営を営んでいるが、パートタイマーとして働いている高齢者がほとんどで、シフト制や労働時間管理で苦勞している。労働時間や休日等の管理について伺いたい。</p>	<p>■原則的には義務としては①65歳までに定年引上げ、②定年廃止、③65歳までの継続雇用制度が義務化されているが、人手不足の中70歳超の人材も見受けられる。特に留意点は安全衛生の面での労災である。転倒、動作の反動・無理な動作、挟まれ巻き込まれ等に注意喚起が必要。また5Sの徹底を図るべきであることを助言した。 ■原則的には労働基準法で1日8時間以内、1週間40時間以内という基準がある。この中でシフト制を組む場合には基本となる始業及び就業の時刻や休日を定めておく必要がある。 ■高齢者が多い場合には変更等が生じるリスクも多いと考えられるので、労働者と事前の話し合いを良くしておくことが肝要である。通知する期限や方法も工夫が必要。</p>
<p>当法人は高齢者福祉事業を運営しているが、常に人材不足である。今回最低賃金も上昇しているが、賃金制度で留意すべきはどのような点が教えて欲しい。</p>	<p>2023年10月6日より島根県地方最低賃金が時間当たり904円となり、47円の大幅な引き上げとなった。これに伴い当会でも非正規労働者を中心に（外国人実習生にも適用される）賃金を上げねばならないが、資格保有者など高額な賃金受給者も上げていかねばならない。不公平感が生じていくことが最大の懸念材料である。為に売り上げ増が見込めない限り、高額賃金受給者においては段階的上げ幅を縮小していく方向を取るよう指導した。賃金体系の見直しが喫緊の課題とした。賃金規定の見直しに着手する方向。 また、基本給の決定要素の日本型特徴は、年齢や勤続年数の上昇に伴い昇給する年功型賃金が大部分の中小企業で行われている。「学歴・年齢・勤続年数」が一定程度となるが、「職務・職種」や「職務遂行能力」で昇給させるケースが増加している。自動昇給と昇格昇給とをうまく組み合わせることが必要となる。</p>
<p>最低賃金が大幅に上昇する見込み。当社は現状上り幅にも対応しているが、賃金は上げるべきか。</p>	<p>他社などの相場を考慮する必要がある。経営的な判断は必要ではあるが、人材確保や流出を防ぐためにも、賃上げは検討すべきではないか。</p>
<p>人事評価制度導入の手順や両立支援等助成金について</p>	<p>人事評価制度やキャリアデザインについて、評価者や上司の役割について助言した。また、両立支援助成金についての概要や、育休に際しての手続き等について助言した。</p>

【相談内容】	【指導・助言内容】
<p>■両立支援、特に復帰後の支援について詳しく理解しておきたい。 ■賃金アップ時に使える補助金事業の実施方法について聞きたい。</p>	<p>■育児休業の制度を説明するとともに、両立支援助成金の内容を説明した。また、職場復帰した従業員への配慮（有休等の活用）について、他社の事例も踏まえて助言を行った。 ■いきいき補助金の賃金アップ枠で行う人材育成研修の計画策定等の支援を行った。</p>
<p>将来を見据えて、新事業展開を開始する計画で進めているが、採用数が今後大きく拡大していきそうで、別会社の設立もしている。どのように人の管理を行っていけばよいのか。</p>	<p>労働関係法令の徹底的な理解と育児介護などの両立支援、高齢者雇用などやるべき点は多い。社会保険の加入について細かな規定があり、今後、扶養者の要件も変わっていきそうであり、そうした情報を仕入れながら進めていくとよいと助言した。</p>
<p>退職金制度の見直しを行いたいが、商工会議所の共済制度を利用する予定、留意点について聞きたい。 副業している従業員がいるが、管理方法について相談したい。</p>	<p>退職金制度に加入できる従業員の基準や掛金の基準を明文化しておくこと。また、非正規社員との違いもあるため、留意が必要であることを助言した。 副業については、長時間労働になる恐れもあり、体調管理など留意すべき点があるため、定期的に面談等を通じて状況把握をするよう助言した。</p>
<p>社会保険について、加入の手続きの方法や保険料、標準報酬月額のかかり方について教えて欲しい。また、就業規則の所定労働日や所定労働時間の設定の仕方について教えて欲しい。</p>	<p>社会保険について、年度ごとに保険料が変わることや、定時決定や随時決定のかかり方について助言を実施した。また就業規則の記載方法について、当社の実情に合ったものになるよう助言を実施した。</p>
<p>■働き方改革に関して、社員の福利厚生について ■傷病手当金制度について他</p>	<p>■新たな福利厚生制度導入についての手順・留意ポイント等を助言した。 ■傷病手当の申請手続き方法、制度概要、留意事項等を説明、助言した。</p>
<p>業務改善助成金を活用したい 現在の就業規則の特別休暇の対応について</p>	<p>業務改善助成金について、交付申請書類について説明を行い、書き方などのアドバイスを行った。また、賃金アップ対象者及び対象者数を確認し、助成金上限について説明。さらに、業務改善助成金の手続きについてのアドバイスを行った。また、前回、課題となっていた特別休暇について、会社で再度検討をされた結果について、特別休暇について、方向づけを行い、就業規則の記載方法について、アドバイスを行った。</p>
<p>管理職、人事担当者を対象に、ハラスメント研修を行ってほしい</p>	<p>管理職、人事担当者を対象にハラスメントについての研修を行った。（参加者7名）</p>
<p>1年変形については運用がスタートしたが、今回は有休管理について聞きたい。今後、雇用・労働の分野の助成金も検討していく予定であり、ここでよく理解しておきたい。</p>	<p>まずは、有休制度の仕組みについて詳細を説明した。その上で、現段階における有給休暇取得状況を把握し、取得計画を作るための助言を行った。助成金活用において有休取得率を記載することもあるため、今後留意するよう念押しした。</p>
<p>育児介護休業規程が法改正に対応していないので改定したい 高年齢者の無期転換ルールについて</p>	<p>育児介護休業に関する規則の案をもとに細部を詰めた。 高年齢者の無期転換の特例措置について説明した。</p>
<p>職場定着、安全対策、補助金についてアドバイス願いたい</p>	<p>■職場内の風通しを良くしてコミュニケーションの取れる職場にすること ■危機管理を徹底し、情報共有するなど労災事故を未然に防ぐこと ■いきいき職場づくり支援補助金の説明</p>

【相談内容】	【指導・助言内容】
建設業の36協定上限規制について 来年度からの労働条件通知書について	建設業の時間外労働の上限規制について、事務担当者等にも説明した。 来年度からの労働条件通知書に追記すべき点を説明した。
無期・短時間労働者を雇用した時にはどのような労働条件通知書を手交すべきか。また、正社員を雇用した時の雇用契約書は必要かなどの照会に対応。	期間、仕事の場所、内容、始業終業時刻、残業の有無などを明確に提示することが必要である。 同一労働同一賃金の原則を説明し、指導支援を実施した。職務分析を明確に実施すると同時に、各人の責任の程度判断するように指導した。
■両立支援や有休について理解を深めたい。 ■非正規社員の正社員化へ向けた支援制度について知りたい。	■子育て支援の一環にもなる有給休暇であるが、時間単位年次有給休暇制度を導入しているため、それらも含めて、有休制度の詳細について、また管理簿の作成方法について改めて助言した。 ■キャリアアップ計画だけは労働局へ提出してあった。現在いる有期社員を正社員化するためのルールづくりについて助言を行い、就業規則への規定例を紹介した。
社員力の強化の一環で、社員研修を定期的で開催していきたい。使える補助金はないか相談したい。 就業規則を変え、月間休日を増やしているが、状況を確認してほしい。	いきいき補助金を使っており、あとは国の人材開発支援助成金があることを紹介した。また、休日について制度改正はしているものの、シフト作成段階ではうまく組んでも、結果的には急な受注が多く休日が少ない従業員がいるので、パートの活用等で偏らないようにするよう助言した。
従業員の高齢化、人手不足、賃金制度の見直し、退職年齢の引き上げ等課題は多い。賃金引き上げ、パートの待遇改善、派遣社員の受け入れ等を行っているが、ほかにどのような方策があるのか。	定年60歳から65歳までの引き上げが妥当ではないか、65歳以後は継続雇用とし、中には独立したい方もいるので業務委託をする方法もある。他社では、機械化、DX化も進めており、お金はかかるが、こうした取り組みもより積極的に行うべきと助言した。
振替休日の取得について、ルール化が曖昧である数か月前の振休を取得したりして、管理が大変である また有給休暇も個々に管理するのが大変である	就業規則に規定してある通りの時期に取得できなかったものは、割増賃金として給与支払いし、清算してはどうか。 有給休暇については付与日を統一することで管理を簡素化できるのではと提案した。
当社ではシフト制を実施している。管理職としての労働時間の管理はどのように行うのか知りたい。	働いた実態に合わない賃金や、恒常的に長時間労働が行われないうち使用者には、労働時間を適正に把握し適切に管理する責務がある。①労働日ごとに始業・終業時刻を把握する、②始業・終業時刻の確認と記録は、原則客観的方法による。(○使用者が自ら現認確認。○タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間記録等客観的な記録をする)、③例外：自己申告によらざるを得ない場合、④賃金台帳は5年保存。
就業規則について、当社ではインターネットから拾ってきたものを適宜加工してきたが、不足等ないか相談したい。	就業規則に懲戒や試用期間についての記載がなかったため、記入例を添えて盛り込むよう助言した。また、各種ハラスメントについての記載や、副業・兼業についての記載についても説明した。
昨今の法改正により就業規則（特に育児介護休業に関する規則）の見直しがしたい	現行の規則をもとに改正し、最新の法改正に対応したものに變更し、育児介護制度についてはより分かりやすい資料を提供した。
国等の新たな助成金について	厚労省の助成金冊子、10月スタートのキャリアアップ助成金について説明・助言した。

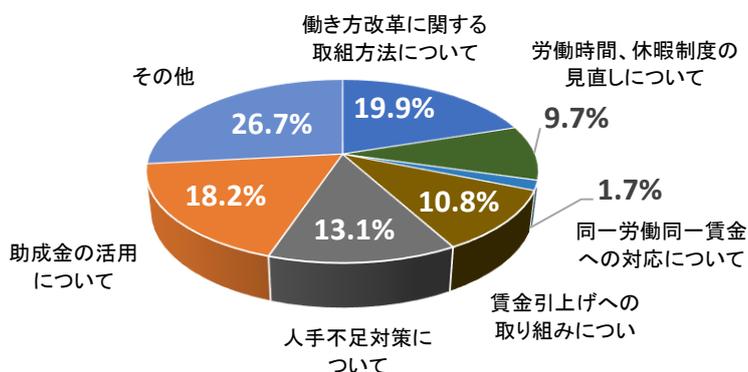
【相談内容】	【指導・助言内容】
業務改善助成金を活用したい 現在の就業規則の特別休暇の対応について	業務改善助成金について、資料がそろったとのことで、再度、書き方及び添付書類のアドバイスを行った。また、現在の就業規則全般について、追加すべき内容などについて、アドバイスをを行った。
従業員が行うHP作成の負担を軽減化するための労働系の助成金について聞きたい。	助成金は、業務改善助成金と島根県のいきいき補助金を紹介しており、改めて申請方法を詳しく説明した。
メンタル不調者への対応など健康管理について	メンタル不調者に対する一般的な対応（休職・復帰など）をアドバイスするとともに、企業におけるメンタルヘルス対策についても説明した。

1. 働き方改革に関する取組方法について	2. 労働時間、休暇制度の見直しについて	3. 同一労働同一賃金への対応について	4. 賃金引上げへの取組について	5. 人手不足対策について	6. 助成金の活用について	7. その他	合計
35	17	3	19	23	32	47	176
19.9%	9.7%	1.7%	10.8%	13.1%	18.2%	26.7%	100%

相談内容の割合

【7. その他の内容】

- ・協力業者取引契約書の見直し
- ・BCP作成支援
- ・職務評価制度の導入
- ・障がい者の復職について
- ・1年単位の変形労働時間制導入の検討
- ・組織における職位等について
- ・副業兼業導入の検討
- ・ハラスメント、育児休業・介護休業等研修実施
- ・人材育成、障がい者雇用について
- ・労基法改正、労災保険、年金等について
- ・従業員の休職について
- ・育児介護休業対応
- ・労災保険ほか
- ・ソーシャルメディア利用規程について
- ・健康経営、労災事故防止について
- ・ハラスメント防止研修
- ・ハラスメント防止対策
- ・退職時の手続について
- ・みなし残業について
- ・雇用保険・年金、労働法について他
- ・労働法改正事項、年金等について
- ・シフト制対応
- ・R5労働基準法の改正等について
- ・業務が多岐にわたり、中抜け時間もある。直行直帰対応



- ・在職老齢年金と賃金について
- ・ハラスメントについて
- ・労働法、労災等について
- ・令和5年の労働基準法改正ほか
- ・最賃引き上げ対応
- ・ITリテラシーの向上
- ・パワハラ対策
- ・くるみん認定について
- ・外国人材の登用
- ・管理職の育成
- ・ローパーフォーマーへの対応
- ・くるみん認定について
- ・休職について