

H&M 通信

2022年1月号



■新年のご挨拶

■2022年の法改正情報

人事労務関係

車輛管理

■参考書籍

「ジョブ型雇用社会とは何か

～社員体制の矛盾と転機」

■弁護士の労働法一言アドバイス

阪中達彦

■企業のSNS活用③

永田知靖

■2022年人事労務の改正事項

樋口浩史

◆新年のご挨拶

あけましておめでとうございます。

昨年は大変お世話になりました。今年も皆様のお仕事のヒントになる話題を提供していきたいと思ひます。

引き続き、お読みいただければ幸いです。

2022年の干支は「壬寅（みずのえ・とら）」で、壬に寅が組み合わされたもので、この2つが意味することは

『雪解けの海を渡る虎』。今までの常識が覆され、時代にあった新しい常識が摸索され始める年になるという説があります。

経済環境は大荒れ、との予測もありますが、私たちは

・虎の子（とらのこ）のように大切なお客様を守り

・虎視眈々（こしたんたん）と機会を待ち

・虎穴に入らずんば虎子を得ず（こけつにいらずんばこじをえず）リスクを承知でチャレンジする

という1年にしたいと思ひます。

連絡先

株式会社H&Mコンサルティング

〒530-0047

大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル 303

電話：050-5491-3157 FAX：050-3450-7961

Webサイト：<https://www.h-m-consulting.jp>

Facebook：<https://www.facebook.com/handmconsulting/>



◆2022年の法改正情報

2022年は人事・労務に関する多くの法改正が予定されています。

多くの企業様が該当する法改正も予定されていますので、この機会にぜひご確認ください。

施行日	法律	概要
2022年1月1日	雇用保険法 ・マルチジョブホルダー制度	65歳以上の兼業・副業者の雇用保険特例加入（12月号に紹介記事あります）
	健康保険法 ・傷病手当金支給期間通算化 ・任意被保険者制度見直し	・支給開始した日から最長1年6ヵ月だったものが支給期間を通算して1年6ヶ月に改正（12月号に紹介記事あります） ・2年以内でも被保険者が任意で資格喪失できる
2022年4月1日	労働施策総合推進法（パワハラ防止法） 中小企業も対象に	①事業主方針等の明確化、周知啓発 ②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ③職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合の迅速な対応
	女性活躍推進法	一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます
	育児介護休業法	①事業主に対して、環境整備や周知・意向確認をすることを義務化 ②妊娠や出産について、申し出をした労働者（本人または配偶者）に対して個別の周知・意向確認をする ③有期雇用労働者について育児・介護休業の取得要件が緩和される
2022年10月1日	年金制度改正法 ・被用者保険の適用範囲拡大 ・在職老齢厚生年金見直し ・年金受給開始繰り下げを75歳まで拡大	・短時間労働者の加入義務が101人以上規模に ・64歳までの在職老齢年金の支給停止基準が47万円に緩和
	育児介護休業法	①出生直後の育児休業取得が柔軟に ②育児休業を分割して取得可能に ③雇用保険法の計算起点の特例追加
2022年4月1日 2022年10月1日	道路交通法施行規則の改正	次ページに解説

運転前後のアルコールチェックが義務化されます

一定台数以上の自動車を使用する事業所で選任する安全運転管理者には、運転前に、運転者が飲酒により正常な運転をすることができないおそれがあるかどうかを確認することが義務付けられています。しかし、運転後に酒気帯びの有無を確認することやその確認内容を記録することは義務付けられていませんでした。

2021年6月に千葉県八街市で発生した交通死亡事故を受け、安全運転管理者の行うべき業務として、運転前後におけるアルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認等が義務化されました。その内容は、2022年4月1日施行と2022年10月1日施行の2通りあります。

※安全運転管理者の選任を必要とする事業所

自動車5台以上（乗車定員11名以上のものは1台以上）を使用している事業所（自動車使用の本拠ごと）

なお、自動二輪車（50ccをこえるもの）は0.5台として計算

2022年4月1日施行の義務

①運転前後の運転者に対し、当該運転者の状態を目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること。

②酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること。

「目視等で確認」とは、運転者の顔色、呼気の臭い、応答の声の調子等で確認することをいいます。運転者の酒気帯び確認の方法は対面が原則ですが、直行直帰の場合など対面での確認が困難な場合にはこれに準ずる適宜の方法で実施すればよいとされています。

2022年10月1日施行の義務

①運転者の酒気帯びの有無の確認をアルコール検知器を用いて行うこと。

②アルコール検知器を常時有効に保持すること。

アルコール検知器については、酒気帯びの有無を音、色、数値等により確認できるものであれば足り、特段の性能上の要件は問わないものとされています。また、アルコール検知器は、アルコールを検知して、原動機が始動できないようにする機能を有するものが含まれます。

就業規則の規定例

(服務心得)

第〇条 ①酒気を帯びて運転しないこと。また、勤務開始時刻の8時間以内には飲酒しないことはもとより、点呼時に呼気にアルコールが検出される状態でないこと

②点呼の際のアルコール検知器を正確に測定し、正確に報告すること。」

参考書籍

「ジョブ型雇用社会とは何か ～ 正社員体制の矛盾と転機」 濱口 桂一郎著（岩波新書）1,020円+税

ジョブ型は、「労働時間ではなく成果で評価する。職務遂行能力が足りない場合は解雇されることがある。」

「日本の生産性向上の切り札」的な論調に、「ジョブ型・メンバーシップ型」という言葉を作った著者が、日本の雇用システムの問題点を浮かび上がらせています。わが社もジョブ型を導入したい、と考えている経営者、人事担当者にはご一読いただきたい作品です。



弁護士の労働法一言アドバイス 阪中 達彦

皆さま、こんにちは。弁護士の阪中です。

H & M通信の一部をお借りしての労働法に関するミニコーナーの第 26 回目は、「労働紛争解決の手段」についてです。

これまで、我が国における種々の労働法規制についてご紹介してきましたが、最後に、労働法がどのように守られるか、言い換えれば、紛争解決の手段について、ご紹介させていただきます。

労働関係をめぐる紛争については、労働契約が継続的契約であることやコスト面からしても、まずは労使で話し合って解決することが望ましいといえます。特に、ある労働者に対する個別の人事措置であったとしても、その制度の設計や運用のあり方について集団的に話し合い、今後の同様の問題も視野に入れて解決することが望ましいといえます。

また、労働組合が存在する場合には、労働組合を介して解決されることも考えられます。

万が一本人どうしの話し合いによる解決が困難である場合には、第三者機関を利用することとなりますが、裁判所に行く前のステージとして、行政機関による相談・あっせん・救済などがあります。

一つは、各都道府県に置かれている都道府県労働局で行われる個別労働紛争の解決のための相談等です。具体的には、①総合労働相談コーナーによるワンストップサービスの提供、②都道府県労働局長による助言・指導、③紛争調整委員会による紛争解決のためのあっせん等です。

もう一つは、労働委員会によるもので、①不当労働行為の審査・救済、②労働争議の調整、③個別労働関係紛争のあっせん等です。

最後の拠り所として裁判所があり、一般的な解決方法は訴訟になりますが、より利用しやすい制度として、2006 年 4 月から労働審判制度が実施されています。

労働者との紛争においては、手続面でも内容面でも労働法に関する知見が要求されますので、社会保険労務士や弁護士等の専門家にご相談されることをお勧めいたします。

阪中達彦

弁護士

大学卒業後に弁護士を目指し、旧司法試験合格後に弁護士法人関西法律特許事務所に入所。広く中小企業法務を取り扱う一方で、国の空港民営化事業に対するアドバイザー業務や地方公共団体の不祥事調査業務・代理人業務・大規模債権回収業務に携わる。大阪市外部監察専門委員（現職）。

「企業の SNS 活用について」③（企業広報・広告としての活用）

システムコンサルタント 永田 知靖

H & M 通信をご覧の皆様こんにちは。

前回は「学生はどのように企業を知ろうとしているか」というテーマで採用を希望している学生が企業を知るのに SNS をどのように活用しているかについて書かせて頂きました。

今回は「企業広報・広告としての活用」というテーマについて書かせて頂きます。

皆様の企業でもご経験があるかと思いますが、テレビコマーシャルや新聞広告などのマスメディアで広告を打つと非常に高額の見積を提示されるケースがあるかと思いますが。

もちろん、こういった広告も TPO で使うこともあるかと思いますが、SNS 広告は非常に安価でかつ企業側が意図した顧客層にダイレクトに届けることができるというメリットがあります。

また、インフルエンサーマーケティングという言葉が聞かれた方も多いかと思いますが、拡散してくれる方に商品を使ってもらい、そのインフルエンサーのアカウントで告知してもらうといった広告・広報の手段も積極的に活用されているのが現状です。

私自身も複数企業の SNS 広告の支援をさせていただいておりますが、少額の投資（数千円レベルから可能）で多くの顧客に商品の魅力を届け、購買や認知に至っています。

何十万、何百万払ってマス広告を打つことも大切ですが、特に若年層はマスから離脱して SNS で情報を収集しているという現状もあります。

昔は調べ物があれば Google で調べる「ググる」という言葉がありましたが、最近の大学生以下の若者は SNS のハッシュタグで調べる「タグる」に変化しています。

ぜひ、一度皆様の企業でも SNS の活用実態を掴み早期の取り組みを進めることをお勧めいたします。

SNS を活用したいので相談したいという企業がおられましたら、直接ご対応もさせていただきますので気軽にお問い合わせいただければと思います。

永田知靖

システムコンサルタント・マーケティングプランナー

大学卒業後、株式会社ヤラクス館本店に入社。

社内の情報システム部門に配属され社内基幹システムの構築・保守・運用ならびにお客様向けの Web サービスの提案・構築を担当

さらには、社内の情報システム部門長として働き方改革プロジェクトにも参画

一方で日本マーケティング学会に所属し、中小規模事業者ならびに商業と I T の関わりについての研究・実践も展開。

新年明けましておめでとうございます。 社会保険労務士 樋口 浩史

令和4年の新春を迎え、謹んでお慶び申し上げます。

2年続けてコロナ禍での年明けとなりました。感染力の強い新種の株（オミクロン株）の出現により収束の糸口が見えない状況ではありますが、早く通常のインフルエンザと変わらないウイルスとなるよう願うばかりです。本年も少しでもお役立てるよう人事労務に関する情報を発信していきますので、どうぞよろしく願いいたします。

さて、2022年の人事労務に関する主な改正事項を下記に纏めてみました。ご参考にしていただけたらと思います。特に※印の付いている項目は、就業規則の見直しが必要となりますのでご注意ください。

2022年 人事労務の主な改正事項

施行日	項目	概要
2022年1月1日	傷病手当金の支給期間の通算化	・ 歴の通算から支給期間の通算へ変更
2022年1月1日	高齢者の雇用保険2か所事業所通算	・ 65歳以上で合計週20時間以上となる労働者の雇用保険の加入特例
2022年4月1日	パワハラ防止措置の義務化	・ 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置の実施 ※
2022年4月1日	育児休業等の個別周知義務化 有期労働者の要件緩和	・ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備・個別周知義務化 ※ ・ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
2022年4月1日	一般事業主行動計画の策定義務 (女性活躍推進)	・ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定 (101人以上企業)
2022年10月1日	社会保険の適用拡大	・ 企業の規模要件が、従業員常時500人超から常時100人超に
2022年10月1日	育児休業中の社会保険料見直し	・ 2週間以上の育児休業も給与の社会保険料免除対象 ・ 1カ月超の育児休業に限り給与の社会保険料免除対象
〃 (予)	出生時育児休業制度創設	・ 子の出生後8週間以内に4週間までの新育児休業制度の開始 ※

※ 就業規則の見直しが必要。

樋口 浩史

社会保険労務士。大学卒業後、水前寺清子のマネージャーを経験後、ホテルに勤務し接客の基本を学ぶ。その後、大手社会福祉法人に勤務、人事総務を担当。長年にわたり責任者を経験し社会保険労務士として独立。介護業界に精通し、採用、労務管理の経験豊富。外国人採用の経験も多い。現場を知る社労士として活動している。