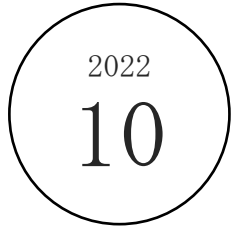




H&M 通信



トピックス

- 人事労務塾情報
 - ニュース
 - ・ 年末調整よくわかるページ
 - ・ 健康保険適用拡大 Q&A
 - 生産性向上のための労働時間管理
 - ・ 裁量労働制
- 今月の実務チェックポイント
 - ・ 雇用保険 労働時間減少による資格喪失
- 助成金情報
 - ・ 人材開発支援助成金「人への投資促進コース」
- リモートワークでの快適な環境を構築

永田知靖



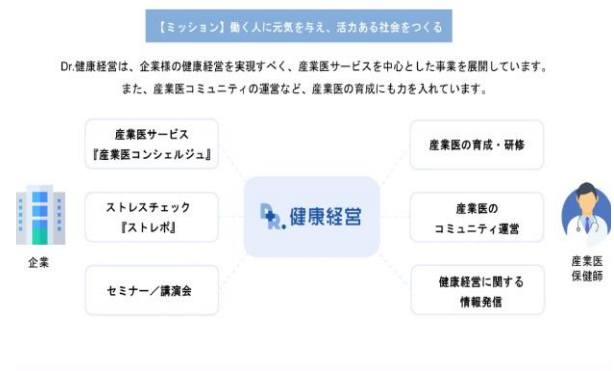
人事労務塾開催情報

9月22日に今年度2回目の人事労務塾を開催しました。

今回は、人事総務部門のお悩みランキング上位にある、「メンタルヘルス問題」について、株式会社Dr.健康経営の鈴木先生に講演いただきました。

講演終了後の質問タイムでは、「ここだけ」の本音トークを聞かせていただき、参加者も納得の様子でした。

人事労務塾では、一般の講演会、セミナーでは聞くことのできない、ナマの情報を得ることができます。興味ある方は、一度ご参加ください。



Dr.健康経営の紹介です。

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/>



ニュース

年末調整がよくわかるページ（令和4年分）が開設されています

9月22日、**国税庁**は、**年末調整がよくわかるページ（令和4年分）**を開設しました。主な項目は、以下のとおりです。

- 今年の年末調整については、「年末調整のしかた」、「給与所得の源泉徴収票等の法定調書の作成と提出の手引」および「源泉徴収税額表」のパンフレット等の送付、税務署主催の年末調整説明会の実施の代わりに、リーフレット「令和4年分 年末調整についてのお知らせ」（4ページ）が送付されています。

- 本年より、従業員から提出された申告書に記載されている各種控除額や対象者の有無、対象者の人数等を入力すると控除額を計算できる「年末調整 計算シート（令和4年用）」（以下、「計算シート」といいます）の提供が開始されています。

計算シートは、8枚のシートで構成されたExcelファイルで、国税庁ホームページからダウンロード・保存して使用することができます。

給与計算、年末調整業務を税理士などに委託している企業では、総務・経理の担当者が、年末調整の仕組みを理解し、内容をチェックできるツールとして活用できそうです。

10月からの被用者保険の適用拡大に関する通達とQ&A集

【被保険者資格の勤務期間要件の見直し】

●改正の概要

→ 勤務期間要件について、「2月以内の期間を定めて使用され、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者」とする

●雇用契約が更新されることが見込まれる場合の取扱い

→ 次のアまたはイに該当する場合、「2月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」として扱うが、該当する場合であっても、2月以内で定められた最初の雇用契約の期間を超えて使用しないことについて労使双方が合意しているときは該当しないこととして取り扱う

ア 就業規則や雇用契約書その他の書面において、その雇用契約が「更新される旨」又は「更新される場合がある旨」が明示されていること

イ 同一の事業所において、同様の雇用契約に基づき使用されている者が、契約更新等により最初の雇用契約の期間を超えて使用された実績があること

●被保険者資格の取得時期

→ 雇用契約の開始時から雇用契約の更新が見込まれる場合：最初の雇用契約期間の開始時から被保険者資格を取得

→ 雇用契約の開始後に雇用契約の更新見込みが生じた場合：当該契約の更新が見込まれるに至った日（労使双方の書面による合意があった日）に被保険者資格を取得

→ 雇用契約が施行日を跨ぐ場合：施行日時点において「2月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」に該当するときには、施行日後の雇用契約期間にかかわらず、施行日において被保険者資格を取得

●事業主による届出

→ 事業主は、上記の取得時期に対象者に係る被保険者資格取得届等を機構に届け出る





生産性向上のための労働時間管理

労働基準法改正により時間外労働の上限が定められ、それに伴い労働時間に関する、労基署の指導が厳しくなっているようです。大阪府社社会保険労務士会が受託している、「働き方改革推進支援・賃金相談センター」への相談も増えています。

時間外労働の上限規制は、働き過ぎによる脳心疾患、精神疾患などの防止対策はもとより、子育て世代の時間外労働を削減し、子供を産み、育てやすい環境を整備する狙いがあります。

企業の対応としては、残業を減らし、年次有給休暇を年に5日以上取らせる必要もあり、従来よりも、効率的な働き方の工夫が必要です。これらの取組みを厚生労働省は働き方改革フェーズⅠと呼んでいます。

このような「規制を強化する」取組みにより、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得は進んでいるというデータが発表されました。

しかし、少子化対策の効果は見られず、コロナ禍の影響はあるものの、日本経済の停滞は続いたままです。

そこで厚生労働省は働き方改革フェーズⅡとして、「エンゲージメントと生産性向上を高めていくこと」を目指して、多様な働き方を選択できる環境の整備に取り組む、としています。細かい内容の説明は省きますが、各種規制による「効率化」を目指す、働き方改革フェーズⅠを進化させ、エンゲージメントの向上により「付加価値の創出」を目指す方向への進化です。

エンゲージメントとは、「企業が成功するために自発的に行動しようとする行動意欲のこと」です。モチベーションと似ていると思われるかもしれませんが、従業員の働く意欲が、企業の業績向上へ向いているか否かがポイントになります。

働き方改革フェーズⅡの方針では、従業員が「働き方を主体的に選ぶ」ことにより、エンゲージメントを高めていく、とされています。具体的には、テレワーク、限定正社員、兼業副業、裁量労働制またはフレックスタイム制などの手法が上げられています。これらを実施すれば、すぐにエンゲージメントが高まるわけではなく、じっくり時間をかけて、様々な取組みを進めることが大切です。

私はこの中で、裁量労働制に注目しています。裁量労働制の導入については、「残業代なしに働かせ放題」という批判があり、導入が進みません。

しかし、「本人が主体的に働き方を選ぶ」ことをリンクさせることができれば、効果的だと考えます。専門業務型裁量労働制は業務内容に制限がありますが、中小企業にも適用可能な業務があると思いますので、自社の業務を点検して、可能性がある場合は、導入を検討されてはいかがでしょうか。

例えば

- ・ 情報処理システムの分析又は設計の業務
- ・ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- ・ 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
- ・ 広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務（いわゆるコピーライターの業務）
- ・ 事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に



関する考案若しくは助言の業務（いわゆるシステムコンサルタントの業務）などの類似業務が社内にありますか。

厚生労働省によると、例えば、「情報システムに関する業務」は、以下のように示されています。

①ニーズの把握、ユーザーの業務分析等に基づいた最適な情報処理方法の決定及びその方法に適合する機種を選定

②入出力設計、処理手順の設計等アプリケーション・システムの設計、機械構成の細部の決定、ソフトウェアの決定等

③システム稼働後のシステムの評価、問題点の発見、その解決のための改善等の業務をいうものであること。プログラムの設計又は作成を行うプログラマーは含まれないものであること。

この内容から推測すると、

「〇〇等の業務をいうものであること」とは、全面的に合致することまで求めているのではなく、労使の話し合いで決定してくださいとの趣旨と考えられます。

厚生労働省の指導により、導入を諦める企業もありますが、取り組み方によっては可能性があると思います。

もちろん、健康対策、および、みなし労働時間の設定により、裁量労働手当等（残業相当分）の支給を前提と考えています。

今月の実務チェックポイント

【雇用保険】労働時間減少による資格喪失の場合

Q.

あるパート労働者の週の労働時間を、本人の希望で週20時間未満へ変更するため、雇用保険の被保険者資格を喪失させることとなります。基本手当を受給するつもりはないようですが、雇用関係が継続した場合でも受給期間の延長などはできないでしょうか。

A.

雇用保険の適用除外となる者は雇保法6条に挙げられています。その1つに、週の所定労働時間が20時間未満の者がいます。労働条件が変わるなど20時間未満になると、雇用関係が継続していても、臨時・一時的な場合を除き、被保険者資格を喪失することとなります。

週所定労働時間は、基本的には、就業規則や雇用契約書などで通常の週に勤務すべきこととされている時間を指し、祝祭日や年末年始の休日といった特別休日を含まない週で考えます。

基本手当が受給できる受給期間は、原則、離職の日の翌日から起算して1年となっています（法20条）。延長は、妊娠、出産、育児などで引き続き30日以上職業に就くことができない状態にあたり、60歳以上の定年に達したことで離職したりした場合などに認められます。しかし、労働時間が短くなったことによる資格喪失の場合は、延長措置はなく原則どおりの扱いとなります。

助成金情報

人材開発支援助成金「人への投資促進コース」の創設

「企業の従業員教育、学び直しへの支援」や「デジタル分野など円滑な労働移動を促すための支援」などを内容として、R4年から3年間限定で、「人への投資促進コース」が設けられました。



1. デジタル人材・高度人材の育成

- ・高度デジタル人材※の育成のための訓練や、海外を含む大学院での訓練を行う事業主に対する高率助成
- ・IT分野未経験者の即戦力化のための訓練を実施する事業主に対する助成

2. 労働者の自発的な能力開発の促進

- ・働きながら訓練を受講するための長期休暇制度や短時間勤務等制度（所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除）を導入する事業主への助成の拡充
- ・労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対する助成

3. 柔軟な訓練形態の助成対象化

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）を利用する事業主に対する助成

【助成率】

訓練メニュー	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額		備考
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	正規 非正規	75%	60%	960円	480円	-		資格試験（受験料）も助成対象
	成長分野等人材訓練	海外を含む大学院での訓練	75%		国内大学院 960円		-		
	情報技術分野認定 実習併用職業訓練	正規	60% (+15%)	45% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)	訓練期間6ヶ月～2年（大臣認定必要） 資格試験（受験料）も助成対象
	長期教育訓練 休暇等制度	正規 非正規	制度導入経費 20万円（+4万円）		1日当たり6,000円 (+1,200円)		-		
	自発的な職業能力 開発訓練	正規 非正規	労働者の自発的な職業訓練 費用を事業主が負担した訓練		30% (+15%)		-		
	定額制訓練	正規 非正規	定額制訓練（サブスクリプション 型の研修サービス）	45% (+15%)	30% (+15%)	-		-	

リモートワークでの快適な環境を構築するには 永田 知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

今回は、リモートワークでの快適な環境を構築する方法について、私の仕事スペースを参考にご紹介したいと思います。

よく YouTube で「デスクツアー」と称してデスク周りの紹介をされている動画があると思いますが、私自身もその動画などを参考にしてデスク環境を徐々にアップデートしていています。

オフィスでもリモートワークでも共通して快適な環境は自らのデスクの上に基本的には余計なものを置かないということです。

実は前職時代に内部監査員として活動していた時期があり、その時には週末の休日にオフィスに出向きクリアデスクのチェックやパソコンの付けっ放しなどのチェックをするといういわゆる悪役を買って出ていた時期がありました。

私も最初は机の上に物がないと気が済まない性格でしたが、その役回りになり自分の机が汚ければ示しがつかないのでクリアデスクを心がけるようになりました。

クリアデスクにすることで作業場所が増えるとともに、常にまっさらな気持ちで仕事に取り組むことができるので非常にいいと感じています。



ちなみに左側の写真が以前のデスク環境で、右側が現在のデスク環境です。

みていただければ一目瞭然でパソコンもデスク上に置くことなくクリアデスクの環境を構築しました。

この環境を数日前に構築しましたが、そこからの業務効率の上がり方は目まぐるしい物があります。

ぜひ皆様も快適な作業空間を取り入れてより効率的に仕事をされてみてはいかがでしょうか。

永田知靖

システムコンサルタント・デジタル推進コンサルタント・マーケティングプランナー

大学卒業後、株式会社ヤラカス館本店に入社。

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 IT の関わりについての研究・実践も展開。