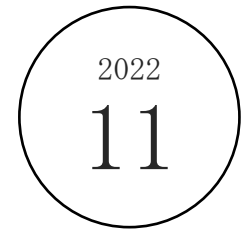




H&M 通信



トピックス

- 人事労務塾のご案内
- ニュース
 - ・ 学び直し拠点全国に
 - ・ 健保組合半数が赤字に
 - ・ デジタル払い 4 月スタート
 - ・ 国民年金給付抑制停止検討
- 多様性を許容する働き方の実現
 - ・ 業務委託契約への変更事例
- 協会けんぽ検診自己負担軽減
- 実務に役立つ Q&A
 - ・ 出向者は受入先の労働者扱いか
- インボイス制度について（永田知靖）



第 3 回 人事労務塾のご案内

11 月 17 日の 16 時から人事労務塾を開催します。

今回は、株式会社ミナジンの川崎様に講師をお願いし、

「**組織の成長を支える。人事評価制度の構築と運用ポイント**」をテーマに講演いただきます。

少子高齢化という構造的な課題がある中で、世界経済は先行き不透明な状態が続きます。

そのような状況下において必要なことは、従業員のエンゲージメントを高め、生産性向上を実現することと言われています。

人材に関する課題として上位に上がるのは、「採用」「定着」「育成」ですが、評価に対する不満が定着を阻害し、パフォーマンスを落としていると考えられています。

今後は、どんな仕組みで運用すればいいのか？

目標管理（MBO）が形が化して、組織の活性化につながらないならば、OKRを導入すればうまくいくのか？人事の悩みは尽きません。

人事労務塾は、そんな悩める人事の仲間です。

関心をお持ちの方の参加をお待ちしています。

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

学び直しの拠点を全国 19 カ所に設置

厚生労働省は来年度、全国 19 カ所に「キャリア形成・学び直し支援センター（仮）」を設置することを明らかにした。職業訓練や学び直しに関する研修を受講したキャリアコンサルタントを配置し、個人や中小企業からの相談に応じる。また、職場や自宅で受講しやすいオンライン講座の紹介にも力を入れる方針。デジタル技術で社会が急速に変化する中、AIなどに詳しい人材が不足し、学び直しの重要性が高まっている。ただ、中小企業は大企業に比べて学び直しのノウハウが乏しいことが多い。人員に余裕がなく、学び直しに職場の理解が得られない場合も少なくない現状がある。

健保組合 半数超が赤字

健康保険組合連合会の発表で、全国 1,388 組合（加入者約 2,850 万人）のうち、2021 年度の決算で赤字となる組合が 53%（前年度は 33%）に上ることがわかった。全組合の収支を合計すると 825 億円の赤字で、約 3,000 億円の黒字だった前年度から大幅に悪化した。現役世代の保険料から払う高齢者医療への拠出金増が響いた。新型コロナウイルス禍の「受診控え」の反動などでも医療費が伸びた。大企業の社員やその家族約 2 8 5 0 万人はそれぞれの健保組合に加入。企業や会社員の保険料で運営している。赤字が続けば保険料引き上げや解散検討の組合が出る可能性がある。

デジタル払い 来年4月スタートへ 口座残高上限 100 万円に

厚生労働省は、賃金のデジタル払い（資金移動業者の口座への賃金支払い）を可能とする労働基準法施行規則の改正省令案を明らかにした。

キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進むなか、労基則を改正し、一定の要件を満たす資金移動業者の口座への賃金支払いも行えるようにする。

改正によって賃金の支払い先として追加されるのは、資金決済法上の「第2種資金移動業」を営む移動業者のうち、厚生労働大臣の指定を受けた移動業者の口座。労働者の同意を得た場合に、本人が指定する口座へ支払うことができる。

指定要件には、口座残高上限額を 100 万円以下とすることや、ATMを利用して1円単位で通貨を受け取れることなどを盛り込む。企業には、賃金支払い方法の選択肢として、銀行口座や証券総合口座への振込みなども労働者に示すよう義務付ける。公布は今年 11 月、施行は来年 4 月 1 日の予定となっている。



国民年金 給付抑制策停止を検討

厚生労働省は、国民年金の給付額を抑制する「マクロ経済スライド」を予定より早く止める検討に入る。足元の超過給付を抑え込む調整により、最終的な給付が今の価値で 5 万円を下回るとみられるため。抑制策を前倒して終えることで、支給を今の物価水準で月 5 万円以上に保つ。給付が増える分は、厚生年金の保険料や国庫負担金で穴埋めする想定。

多様性を許容する働き方の実現

雇用（労働）契約から業務委託契約へ（個人事業主）

働き方について、一般的な労働者の考え方や希望は、年々変化しています。現在のキーワードは「多様性」です。

例えば、勤務時間、仕事の内容、育児や介護の支援制度などについて、「いくつかの選択肢の中から、自分の生活スタイルに合うものを選択したい」というニーズが強くなっています。

今までの就業規則は、労使間のトラブルを防止するためのツールとして活用されてきました。今後も、労働条件におけるトラブル防止の側面は残しつつ、社員が自ら選択することにより、組織を活性化させる方向へ進んでいくでしょう。企業にとって大きな課題である、生産性向上へつなげるために必要なことと考えています。

今回は、新しい働き方として、業務委託契約への変更事例をご紹介します。

なお、高齢者雇用安定法において、70歳までの就業機会確保の方法として、業務委託契約が認められていますが、それを上回る制度として紹介するものです。

株式会社タニタ「日本活性化プロジェクト」

社員を対象に雇用関係から「個人事業主（フリーランス）」との業務委託契約に転換する取り組み。

希望する社員は誰でも手を挙げることができ、会社と合意に至れば個人事業主として独立し、会社から業務を受託して働くという仕組み。

【プロジェクトの背景】

過労死を招くような長時間労働はなくすべきですが、残業を減らすことのみにはフォーカスした「働き方改革」では少子高齢化で労働人口が減少している日本において、全体としての生産性

を減らしてしまい経済全体の衰退を招きかねません。

そうではなく、一人ひとりが仕事に対して、やりがいを感じて主体性を持つことで、労働生産性が上がり、かつ自分がやりたいことをすることで心身ともに健やかに働ける。それこそが会社が目指す「健康経営」にも繋がると考え、プロジェクトを進めている。（谷田社長談）

例えば、

- ・希望社員はフリーランスに転換し、雇用から契約ベースに移行
 - ・報酬と仕事内容は、原則、転換前のものを引き継ぐ
 - ・個人事業主になる分、年収の手取りアップが期待できる！
 - ・好きなときに、好きな場所で、好きなように働ける
 - ・他社の仕事をするのもOK
 - ・やるべき業務が明確に。追加の業務をする場合は、追加の報酬がもらえる。など
- 詳しくは、書籍をご一読ください。



健康保険

健診自己負担の軽減措置 協会けんぽ

主に中小企業が加入する全国健康保険協会（協会けんぽ）は、一般健診の自己負担軽減措置について、来年度の開始を決定しました。

自己負担軽減はここ数年黒字が続いたことで積み上がった準備金の還元策として提案されました。当初は令和6年度から実施する予定でしたが、運営委員会で事業主代表委員から早期の開始を求める声が続出していました。前倒しは事業主の意見を受けた形となります。

具体的には、**現在 38%となっている生活習慣病予防健診（一般健診）の自己負担割合を 28%まで引き下げる。現在自己負担が 50%の付加健診についても来年度から 28%に軽減するとともに、6年度からは対象年齢を現行の「40 歳、50 歳」から「40 歳から5 歳刻みで 70 歳まで」に広げます。**

これらの措置の年間所要額は 250 億円ほどとなりますが、協会けんぽは財政的な影響について、全体からみれば軽微なもので、ただちに料率に影響するようなものではないと分析しています。



実務に役立つ Q & A

出向者は受入先の労働者扱いか 36 協定を改定

Q

時間外・休日労働（36）協定の改定作業中、疑問が生じました。当社では、昨年途中から、在籍出向社員を数人（管理職、一般職）受け入れています。時間外労働に従事させる労働者数に、出向社員を含めますか。また、過半数代表者を選出する場合、従業員数の母数に加算するべきでしょうか。

A

在籍型出向労働者の場合、出向元・出向先それぞれと労働契約関係があるので、それぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法等の適用があります。就業規則の適用をどうするかは、出向元・先が協議して決定しますが、時間外・休日協定は出向先で結ぶのが一般的です。出向先の貴社で協定を結ぶ際、出向社員のうち管理監督者以外は、時間外の対象となる労働者数に含めて計算します。

過半数代表者を選ぶ母数となる「労働者」の範囲については、時間外労働の対象となる労働者ではなく、「すべての労働者（管理監督者含む）」が対象になると解されます（昭 46・1・18 基収第 6206 号）。ですから、在籍出向者も管理職・一般職を問わず母数に含める必要があります。

インボイス制度について 永田知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。



今回は、来年10月から始まるインボイス制度について少し書きたいと思います。

ここ最近よくインボイス制度のセミナーなどが税務署や商工会議所などで行われていますが、皆様はインボイス制度についてしっかりとご理解されていますでしょうか。

実はこのインボイス制度は令和元年10月1日に導入施行された軽減税率制度の導入時期に本来は始めるべきものであるが、事業者の混乱を招くために4年間の経過措置をとっていたものになります。今回の制度で特に影響を受けるとされているのが免税事業者として税務署に申請している事業者になります。

私自身もここ1ヶ月の間に色々なお客様から「御社は免税事業者ですか？弊社と取引するにあたりインボイス制度の登録をご検討ください」という話が数多くありました。

登録をご検討と言われていますが裏を返すと「インボイス制度に登録しなければ御社とは取引できません」ということになります。

私自身も新規の取引先と仕事ができなくなるのは厳しいのでこの原稿執筆する直前に国税庁の電子納税システム「e-Tax」でインボイス制度の申請を行いました。

皆様は人事・総務の方が多いと思いますのであまり影響はないかと思いますが、このインボイス制度である事をすると法律違反になることがあるので、その点だけ少し書きたいと思います。

1. 仕入先から送られた請求書を見てインボイス番号がないので、消費税額分を支払いませんと通知した場合（下請法違反の可能性大）
2. 得意先からインボイス制度の依頼をされて行なった為に、価格交渉を要請したが得意先から断られた場合（下請法違反の可能性大）
3. 課税事業者が免税事業者に対して課税転換を求める際に、「課税事業者にならなければ消費税分はお支払いしません。承諾できない場合は取引をお断りします」といった文言の文書を送付。要請を受託した企業が価格交渉をしても応じてくれない場合（独占禁止法違反の可能性大）

こういったトラブルが今後多く発生すると思われます。

皆様の企業においても上記のような事案にならないように注意して頂き、正しくインボイス制度に向き合ってもらえればと思っております。

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