

■冒頭雑感

■ニュース

雇用保険法の改正について
年金手帳が「基礎年金番号通知書」に替
わります

《国税庁》年末調整電子化のための説明
資料

新規求人数は前月比 4.5%増、5 カ月連
続

■パワハラ予防のポイント

■「労働者」～労働法の適用範囲

■事業復活支援金について

樋口浩史

■費用をかけない業務改善

「原理原則に従う」 松本悟

■人事 DX を成功させるために必要 なこと 永田知靖

◆ 冒頭雑感

ロシアが独立国であるウクライナに侵攻するという暴挙に出ました。

この原稿を書いている2月28日現在、停戦交渉が開始されるとの報道がありますが、成否は不透明です。

民間人の人命を第一に考え、一日も早い解決を祈っています。

経済化に目を向けると、新型コロナの収束の目途が立たない中、インフレ率の上昇や債務拡大などなど、世界は
混迷を極めています。

この状態が続けば、企業も消費者も消極的な行動にならざるを得ないでしょう。

しかし、「景気は気から」といいます。目先の変化に一喜一憂せず、前を向いて進みたいものです。

自戒を込めて。

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/>



◆ ニュース

雇用保険法の改正について

雇用保険法・徴収法・職業安定法等の改正案が通常国会に提出されました。注目されるのは、雇用保険率の引上げです。

雇用保険率は、現在、時限措置により 1000 分の 9（一般の業種）に引き下げられていますが、新型コロナ対応の支出のため、積立金等の財源が枯渇状態に陥っています。

1000 分の 9 の内訳は、失業給付関連 1000 分の 2、育休給付関連 1000 分の 4、雇用保険 2 事業（雇調金等）関連 1000 分の 3 となっています。

このうち、失業給付関連について、令和 4 年 4 月から 9 月までは 1000 分の 2、同 10 月から翌年 3 月までを 1000 分の 6 とする（育休給付は 1000 分の 4 のまま）とともに、雇用保険 2 事業分を 1000 分の 3.5 に引き上げるとしています。

コロナ関連支出は、事業主負担の保険料を増やすのではなく、国の予算で対応すべきものと考えますが…

2022 年 4 月より年金手帳が「基礎年金番号通知書」に替わります

2018 年に成立した年金制度改正法では、社会保険の適用拡大等、チェックすべき改正内容が複数盛り込まれています。その一つに、年金手帳の廃止と、基礎年金の交付があります。

現状、一般的には 20 歳になると、年金手帳が送付されてきて、割り振られた基礎年金番号を確認し、それ以降、その基礎年金番号を利用して年金の管理をしていくことになっています。年金制度改正法では、この年金手帳を廃止し、年金手帳に替えて「基礎年金番号通知書」が交付されることとなります。

基礎年金番号通知書が交付対象者は以下の通りです。

- ・新たに年金制度に加入する人
- ・年金手帳の紛失等により基礎年金番号が確認できる書類の再発行を希望する人

なお、国内に居住する被保険者の方は、原則、被保険者本人の住所あてに送付されます。ただし、被保険者が海外居住である場合や被保険者本人あてに届かない場合は、勤務先の事業所様に送付することもあり、受け取った事業所が本人へ交付することになります。

この年金手帳から基礎年金番号通知書への変更に当たり、2022 年 4 月 1 日以降に従業員の採用などにより社会保険の資格取得の手続きを行う場合、個人番号(マイナンバー)による届出があれば、被保険者本人の年金手帳または基礎年金番号通知書の確認は不要となります。

2022 年 4 月から切り替わるため、すぐに基礎年金番号通知書を持った従業員が出てくるとは限りませんが、入社時の提出書類等に「年金手帳」と記載している場合等は確認・修正しておきましょう。



《国税庁》年末調整電子化のための説明資料

3月になり、給与担当者は年末調整の処理もすべて終了し、通常の業務に落ち着く頃かと思います。

この年末調整の手続きは、現状多くの会社で従業員と会社間で紙が行き交う処理になっています。

その一方で国税庁は電子化を進めており、「年調ソフト」を国税庁が提供し、保険料控除証明書をデータで受領できることを周知しています。

特に保険料控除証明書のデータでの取得は、従業員が手書きで作成した年末調整関係の書類を、給与担当者が手計算で検算等をする必要がなくなることの利便性があります。そのような背景から、国税庁は年末調整手続の電子化に関するパンフレットに会社向け、従業員向けに作成するのみでなく、会社から従業員に配布するPowerPoint資料もダウンロードできるようにし、会社が自社の状況を踏まえてアレンジできるようにしています。

電子化するにあたり、年末調整がどのように変わるのか、従業員は何をすべきなのかが記載されています。政府の広報活動等により、徐々にマイナンバーカードの取得率が上がり、スマートフォンを使ったマイナポータルの利用も比較的容易にできるような環境がそろってきています。反面、電子化への切り替えは時間がかかることも予想されますので、今年の年末に向けて年末調整の電子化を検討していてもよいかもしれません。国税庁が提供する年末調整手続の電子化に関するパンフレットは、以下の参考リンクよりご確認ください。

https://www.nta.go.jp/users/gensen/nenmatsu/nencho_pamph.htm

新規求人数は前月比 4.5%増、5 カ月連続

◆労働市場概況◆

2022年2月1日発表の最新雇用指標です。(データは2021年12月のもの)

- 有効求人倍率 1.16 倍 (前月 1.15 倍、前年同月 1.05 倍)
 - ・正社員 0.86 倍 (前月 0.87 倍、前年同月 0.77 倍)
 - ・パート 1.15 倍 (前月 1.15 倍、前年同月 1.09 倍)
- 新規求人倍率 2.62 倍 (前月 2.25 倍、前年同月 2.40 倍)
 - ・正社員 2.00 倍 (前月 1.66 倍、前年同月 1.81 倍)
 - ・パート 3.02 倍 (前月 2.50 倍、前年同月 2.95 倍)
- 完全失業率 2.7% (前月 2.8%、前年同月 3.0%)

◆2月以降の雇用情勢予測◆

最新状況(2021年12月)をみると、例年通り新規求職者は前月に比べて正社員・パートともに減っています。

それに伴って新規求人倍率は上昇し、採用しにくい状況となっているようです。

新規求職者は年明け1月から4月にかけて上昇していきませんが、今後の新型コロナの感染状況によっては、新規求職者数、新規求人数が前年より弱含みする可能性があります。

※データは、総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」によります。



パワハラ予防のポイント

Q. 当社の管理職から「パワハラと指導の境界線がよくわからない」と言われましたが、管理職にどのように伝えたいのでしょうか？

A. 「パワハラ」と「指導」の境界線はケースバイケースですから、境界線を伝えることは簡単ではありません。境界線にこだわるよりは、「部下や同僚に対する良い指導」とはどんなやり方なのか、考えることを推奨してはいかがでしょうか。

パワハラ研修では、グレーゾーンと思われる事例や過去の裁判例などを根拠に学ぶ機会が多いと思います。

判例などでは、「社会通念上」とか「平均的な労働者の感じ方が基準」などと言われます。

しかし、結局、「平均って何？」ということになってしまいます。

誰しも、自分が特別だとは思っておらず、自分は平均的だと感じているものです。

客観性や平均などというものは、周囲と対話してみないとわかりません。

例えば、管理職同士で「部下につき、こんな風に声を荒げてしまったんだけど、言い過ぎたかなあ」

「なるほど。気持ちはよくわかるけど、確かにその言い方は、私にはきつく感じるよ。次回の面談まで待たずに、できれば早めに、言い方が悪かったと、部下に話したほうがいいんじゃないか」などと相談しあえる状態にあることが重要です。

変化が激しく、多様性が求められる時代です。自分が育った時代のことや、過去に上手くいって多成功体験など一律的なアプローチではなく、相手によって柔軟に対応の仕方を変えていくことが必要ではないでしょうか。

その場合、一人で考えることは難しいため、管理職同士、同僚同士、経験やノウハウを共有、シェアすることをお勧めします。

2022年4月から中小企業もパワハラ予防措置が義務化されます。

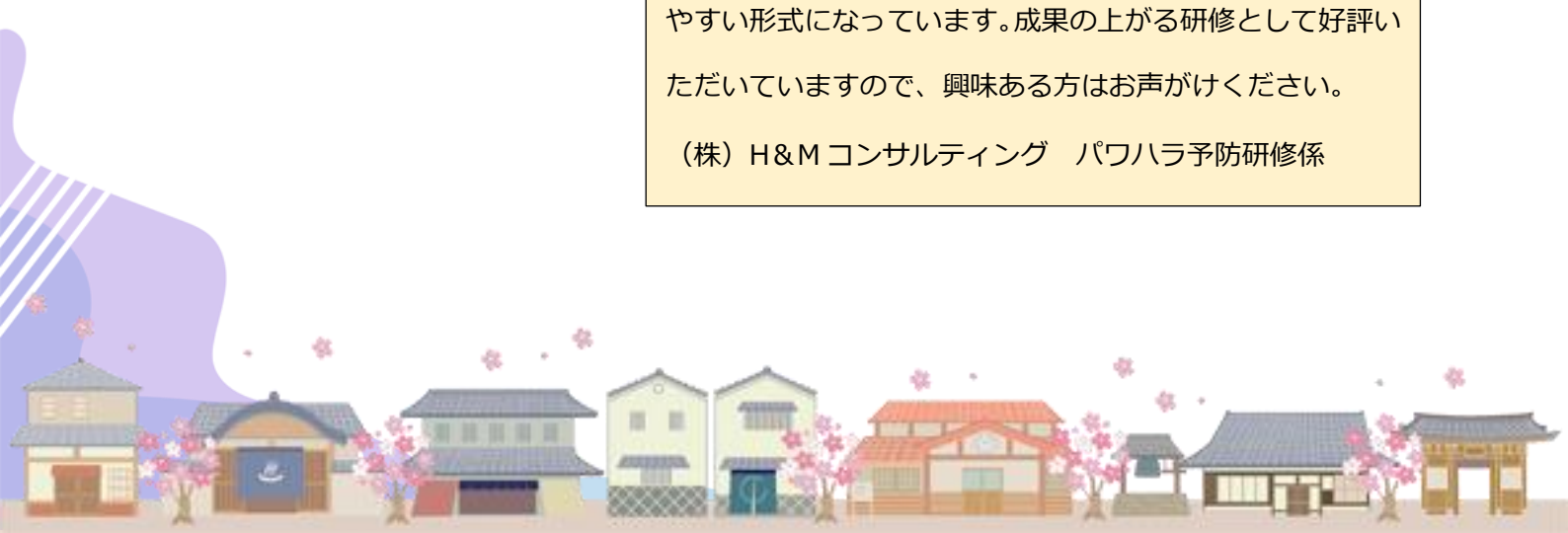
相談窓口の設置や研修の実施など、会社の義務を果たすことはもちろんのこと、役職や職場を超えて、社内で自由に話し合える雰囲気づくりが、予防の第一歩になると思います。

当社では

パワハラ予防研修を実施しています。

グループワーク中心に行いますので、参加者が職場で実践しやすい形式になっています。成果の上がる研修として好評いただいていますので、興味ある方はお声がけください。

(株) H&M コンサルティング パワハラ予防研修係



◆労働法のワンポイント解説

「労働者」～労働法の適用範囲

高齢者を再雇用する場合や専門な技術・ノウハウを持つ方について、業務委託者として契約できないか？などと相談を受けることがあります。

こういった場合は、その人が労働法を適用される「労働者」であるか否かがポイントになります。

労働法上の労働者には、①労働基準法をはじめとする労働関係法規（男女雇用機会均等法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、育児介護休業法、労働者派遣法、雇用保険法など）の適用範囲を決める労働基準法上の労働者。②労働契約をめぐる判例法理およびそれを明文化した労働契約法上の労働者。③労働組合法の適用対象を決める労働組合法上の労働者があります。

冒頭の問いに対する答えとしては、①の労働基準法上の労働者と認められる状態であるかを見極める必要があります。この場合の重要ポイントは、「使用者性」＝使用者の指揮命令を受けて働いていること。「賃金性」＝労働の対償として報酬を得ていることの2点です。

これらを判断するために、「使用者性」については、①仕事の依頼に対して諾否の事由があるか②業務遂行上指揮監督を受けているか③就業時間や場所の拘束があるか④他人によって代替させることができるか⑤報酬額が労務提供時間の長さに応じて決まっているか⑥機械・器具などを会社から提供され、報酬が高額でないなど事業者性が薄いのか⑦他社での就業が禁止されるなど専属性が強いのか⑧給与所得の源泉徴収や社会保険料の控除など公租公課の負担面で労働者として扱われているか、といった点を総合的に考慮して労働者に当たるかを判断することになります。

労働者ではない＝業務委託者として契約する、ということについてもこのポイントでチェック可能です。

なお、これらの判断は、契約上の定め（形式）ではなく、実態に基づいて行われることとなります。

また、労働契約法上の労働者については、労働契約法は、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」と定義しており、労働基準法上の労働者性と基本的に同じと考えられます。

労働組合法上の労働者は、①使用者に現に使用されていること②報酬面でも厳密な意味での賃金性は問われず、賃金などに準ずる収入によって生活する者であれば足りるとされ、労働基準法より広いとされています。

近年は、運送委託契約による運送業務従事者、プロ野球選手、NHK受信料の集金を行う地域スタッフなどについて労働組合法上の労働者性を認めた裁判例、労働委員会命令があります。

このような形態で、新規ビジネスを始められる場合などには注意が必要です。



事業復活支援金について

社会保険労務士 樋口 浩史

■ 事業復活支援金とは

新型コロナウイルス感染症により、大きな影響を受け、自らの事業判断によらず、売り上げが大きく減少している中堅・中小・小規模事業者、フリーランスを含む個人事業主に対して、事業規模に応じた額を支給する国の支援金です。要件を満たせば、業種や所在地を問わず給付対象となります。

■ 対象者

新型コロナの影響で、2021年11月～2022年3月のいずれかの月の売上高が、2018年11月～2021年3月の間の任意の同じ月の売上高と比較して50%以上または30%以上50%未満減少した事業者（中堅・中小・小規模事業者、フリーランスを含む個人事業主）

■ 新型コロナウイルス感染症の影響とは

需要の減少による影響	供給の制約による影響
① 国や地方自治体による、自社への休業・時短営業やイベント等の延期・中止その他のコロナ対策の要請に伴う、自らの財・サービスの個人消費の機会の減少	② コロナ禍を理由とした供給減少や流通制限に伴う、自らの財・サービスの提供に業務上不可欠な財・サービスの調達難
② 国や地方自治体による要請以外で、コロナ禍を理由として顧客・取引先が行う休業・時短営業やイベント等の延期・中止に伴う、自らの財・サービスの個人消費の機会の減少	③ 国や地方自治体による休業・時短営業やイベント等の延期・中止その他のコロナ対策の要請に伴う、自らの財・サービスの提供に業務上不可欠な取引や商談機会の制約
③ 消費者の外出・移動の自粛や、新しい生活様式への移行に伴う、自らの財・サービスの個人需要の減少	④ 国や地方自治体による就業に関するコロナ対策の要請に伴う、自らの財・サービスの提供に業務上不可欠な就業者の就業制約
④ 海外の都市封鎖その他のコロナ関連規制に伴う、自らの財・サービスの海外現地需要の減少	<p>※新型コロナウイルス感染症の影響とは関係のない以下の場合は、給付要件を満たしません</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実際に事業収入が減少したわけではないにもかかわらず、通常事業収入を得られない時期（事業活動に季節性があるケース（例：夏場の海水浴場）における繁忙期や農産物の出荷時期以外など）を対象月とすることにより、算定上の売上が減少している場合 ・売上計上基準の変更や顧客との取引期間の調整により売上が減少している場合 ・要請等に紐づかない自主的な休業や営業時間の短縮、費材の廃棄、法人成り又は事業承継の直後などで順に営業日数が少ないこと等により売上が減少している場合 等
⑤ コロナ関連の渡航制限等による海外渡航者や訪日渡航者の減少に伴う、自らの財・サービスの個人消費機会の減少	
⑥ 顧客・取引先*が①～⑤又は⑦～⑨のいずれかの影響を受けたこと <small>* 顧客・取引先には他社を介した間接的な顧客・取引先を含む</small>	

■ 給付額

給付上限額

売上高減少率	個人	法人		
		年間売上高 1億円以下	年間売上高 1億円超～5億円以下	年間売上高 5億円超
▲50%以上	50万円	100万円	150万円	250万円
▲30%以上50%	30万円	60万円	90万円	150万円

詳しくは、事業復活支援金事務局ホームページをご確認ください。



費用をかけない業務改善「原理原則にしたがう」

業務改善、需要予測コンサルタント 松本 悟

ウクライナ紛争に新型コロナ、今年は前半から大荒れ模様です。円安や供給不安定を原因とした値上げが相次いで発表されています。こんな中でも当然のことながら事業は継続しておりますので、発注や契約等の様々なタイミングを見誤らさない様に注意して進めたいものです。

今回の一節は京セラフィロソフィの「原理原則にしたがう」です。

会社の経営というものは、筋の通った、道理にあう、世間一般の道徳に反しないものでなければ決してうまくいかず、長続きしないという考えです。

京セラでは入社時にこの考え方を判断基準の第一とするように研修を受けます。この一節で特に注意すべきなのは習慣や常識が原理原則と異なる事があるという事です。前任者がこうやっていたから、ほかの会社がこうだからと続けていてはいけません。一般的に行われていた事が間違いであった事はよくある話です。しかし、本当に正しい事というのは常に不変のものなのです。原理原則にしたがって、こう変えた方がより良くなる。こうする方が正しいと常に自分の仕事や行動を見つめなおす必要があるのです。

松本悟

業務改善、需要予測コンサルタント（中小企業診断修得者）

大学卒業後、京セラ株式会社へ入社。社内でも特に高採算部門である機械工具事業本部に配属、営業経験後、本部室に異動し、業務改善、需要予測を行う部署にて数多くのプロジェクトに携わった後、独立。スタッフ部門の業務改善と需要予測の精度向上に特化したコンサルタントとして活動している。



「人事 DX を成功させるために必要なこと」

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。

以前から DX（デジタルトランスフォーメーション）という言葉をよくお聞きになると思います。

私自身もこの通信において何度かに渡り DX についてのお話もさせていただきました。

その際にも書いたかと思いますが、DX というのはあくまでも手段であり、目的ではないということ認識していただく必要があるのと、DX は万能なものでは全くないということも認識していただきたいと考えております。人事において DX を取り入れることで企業発展の大きなカギとなると言われております。

皆様の企業においてもそうだと思いますが、人事情報は履歴書や各種変更届などを紙で管理しているところが非常に多く、その情報をまた Excel や人事システムに登録するという 2 度手間が発生しています。

ここに DX を実現することで、ペーパーレス化やオペレーションの自動化をすることができ、事務作業を軽減し、業務効率化を図ることができるとされています。

そして、その軽減された時間を経営者や従業員と対話する時間に充てることで「事務的人事」から「戦略的人事」に移行することができます。

この「戦略的人事」こそが企業発展の大きなカギと言われています。ただし、人事 DX は一足飛びにできるものではありません。まずはご自身の企業でどのような人事業務があり、どのような流れで行われているかをしっかりと可視化する必要があります。

その上で、どの部分をデジタル化できるのか、デジタル化することで中長期的にどの程度の業務効率を図れるのかをしっかりと分析する必要があります。

全てにおいて DX 失敗の大きな理由に、移行時点での時間効率の悪化を逃げ口として諦めることが多くあります。何事もそうですが、未知の領域に突っ込むと最初は戸惑いが生じ、その分の手間が発生します。

そこをしっかりと認識した上で、中長期的に見て必ず効率できる業務であればそこはデジタル化すべきと考えております。

しかしながら、そこで効率が図れないのであればデジタル化する必要はないと思います。

このような俯瞰的な視点を持つことが何より大切で、管理者や経営者こそその視点をもたないとデジタル化やデジタルトランスフォーメーションによる業務革新は絶対にできないと思います。

当社では人事 DX をはじめとするデジタル化推進に関する専門知識を持ったコンサルタントがおりますので、ぜひお気軽にお尋ね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・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、株式会社ヤラクサ館本店に入社。

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。

