



H&M 通信

2022

12

■ 部下を知る大切さ

■ ニュース

- ・ 雇調金特例 来年1月末に廃止
- ・ 24.5%で定年が「65歳以上」
- ・ 有効求人倍率が9カ月連続で上昇
- ・ 「インフレ手当」19%の企業が支給検討
- ・ 愛知のモデル賃金

■ 実務に役立つ Q&A

- ・ テレワーク中の通勤災害
- ・ 協会けんぽ申請書様式変更
- 時間外労働割増率 50%
中小企業も適用
- 電子帳票保存法について
永田知靖



部下を知る大切さ

この秋のドラマ「ファーストペンギン！」をご覧になっていませんか？ 漁業の知識や経験が「0」で元OLのシングルマザーが、業界のしがらみや漁協の嫌がらせなどを乗り越えて、経営難に苦しむ漁師たちと共に、6次産業の新たなビジネスを立ち上げて成功に至るというストーリーです。このドラマは実話に基づいておりモデルとなる女性がいます。漁業についてド素人の20代の女性が、荒くれ者である漁師たちを束ねて、なぜ、事業を成功させることができたのか？ そのヒントがここにあります。

- | | |
|---------------------|---------------|
| ・ スタッフのフルネームを書けますか？ | ・ 今はまっていることは？ |
| ・ ニックネームを知っていますか？ | ・ 好きな食べ物は？ |
| ・ 得意な仕事は？ | ・ 嫌いな食べ物は？ |
| ・ 苦手な仕事は？ | ・ 家族構成は？ |
| ・ 性格は？ | ・ 一番喜ぶ誉め言葉は？ |
| ・ 趣味は？ | ・ 将来の夢は？ |

主人公の女性は山口県の金融機関主催のセミナーで講師から、部下のことについて、どれだけ知っていますか？と質問されたとき、全てを答えられた唯一の参加者だったそうです。

ここにマネジメントの要諦があるのではないのでしょうか。

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

雇調金特例 来年1月末に廃止

厚生労働省は雇用調整助成金について、コロナ下での特例措置として設けた上限額や助成率の引上げを来年1月末で廃止すると発表しました。来年2月からは原則通り上限額が8,355円、助成率は中小で3分の2、大企業で2分の1となります。なお、申請の簡素化については来年3月まで継続します。

24.5%で定年が「65歳以上」

厚生労働省は2022年の就労条件総合調査の結果を公表しました。それによると、一律定年制を定めている企業のうち、定年年齢を「65歳以上」としている割合は24.5%となり、平成29年の前回調査より6.7ポイント増え、平成17年の同調査開始以降過去最高となったことがわかりました。また、最高雇用年齢を「66歳以上」とする企業は勤務延長制度がある企業で31.7%、再雇用制度がある企業で22.0%でした。

有効求人倍率が9カ月連続で上昇

9月の有効求人倍率（季節調整値）が1.34倍（前月比0.02ポイント増）となり、9カ月連続で上昇したことがわかりました。一方、総務省が発表した9月分の完全失業率は2.6%（前月比0.1ポイント増）となりました。完全失業者数は187万人（前年同月比7万人減）で、15カ月連続での減少となっています。

「インフレ手当」19%の企業が支給を検討

帝国データバンクが約1,250社から回答を得た調査結果で、物価高の中でインフレ手当を「支給した」企業は6.6%で、「予定・検討中」が19.8%あることがわかりました。支給方法は「一時金」が66.6%、「月額手当」が36.2%。一時金の平均支給額は53,700円でした。

愛知のモデル賃金／総合職モデル 大卒35歳で32.4万円 60歳時の退職金は1328万円

愛知県経営者協会が実施した「愛知のモデル賃金調査」によると、総合職・大卒のモデル賃金は22歳20.9万円、35歳32.4万円、50歳46.1万円などとなり、ピークは60歳47.5万円でした。前年結果に比べて全体的に微減傾向を示しています。管理職の実在者賃金は、部長級が56.2万円、課長級が45.0万円で、それぞれ1.1%増、0.2%増とわずかに伸びました。60歳・会社都合のモデル退職金は平均支給額が1328万円、支給月数が28カ月。モデル賞与は、モデル該当者を対象として、2021年の年間賞与（実支給額）を集計しています。35歳では、総合職・大卒が130万3223円、現業職・高卒が110万5767円となり、それぞれ0.1%減、2.3%増だった。支給月数は、同じ順に4.00カ月（0.01カ月増）、3.73カ月（0.07カ月増）となっています。





今月の実務チェックポイント

Q

午前中はテレワーク、午後から入社予定の従業員が、入社する途中にケガをしたとき、通勤災害でしょうか。

通勤とは、労働者が就業に関して、


- ① 住居と就業場所との間の往復
- ② 就業場所から他の就業場所への移動
- ③ ①の往復に先行し、または後続する住居間の移動

——を、合理的な経路および方法により行うことをいいます（労災法7条2項）。業務の性質を有するものを除きます。

テレワーク中は、事業場における労働者と同様、業務上災害として労災保険給付の対象となり得ます。ただし、私的行為等、業務以外が原因であるものは認められません（令3・3・25基発0325第2号等）。当該通達では、たとえば、テレワーク中の労働者に対して、使用者が具体的な業務のために急きょオフィスへの出勤を求めた場合など、使用者が労働者に対し業務に従事するために必要な就業場所間の移動を命じ、その間の自由利用が保障されていない場合の移動時間は、労働時間に該当するとしています。いずれにしても、当初から出勤が予定されていれば通勤という解釈は可能でしょう。

協会けんぽ「申請書の様式変更について」

協会けんぽの各種給付請求に使用する様式が2023年1月に見直されます。2023年1月以降に申請を予定している場合には、協会けんぽのホームページ（参考リンクの申請書を参考）からダウンロードできるものを利用し、従業員自身が申請書を用意するときにも新しい様式を使用するように伝える必要があります。なお、旧様式を使用したときには、新様式を使用したときと比べて事務処理等に時間を要することがあるとのこと。

 参考リンク

協会けんぽ「申請書の様式変更について」

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g2/cat297/>

令和5年1月以降、各種申請書等は新様式のご使用をお願いします

協会けんぽでは、より分かりやすくすること、より記入しやすくすること、より迅速に給付金をお支払いすること等を目的として、令和5年1月に各種申請書（届出書）の様式を変更します。

申請書の様式変更について

[様式を変更する主な申請書（届出書）](#)

[様式変更に関するリーフレット](#)

[様式変更のポイント](#)

[Q&A](#)



【2023年4月適用】中小企業も時間外労働割増率が50%に！

働き方改革推進の法改正のひとつとして、2023年4月1日からは、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率50%が、中小企業にも適用されます。そこで今回は、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率に関する改正の概要と、引き上げに向けて今から中小企業が進めておくべき対応についてお伝えします。

「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率」に関する改正内容

労働基準法において、法定割増賃金率は月60時間以内の時間外労働については25%以上、月60時間を超える時間外労働について50%以上とすることが定められています。しかし、中小企業においては、月60時間を超えても法定割増賃金率は25%のまま、猶予されていました。2019年の働き方改革関連法の成立により、2023年4月からはこの猶予が廃止され、中小企業でも月60時間を超える時間外労働について法定割増賃金率が50%以上となります。

中小企業においても、この法改正に向けた具体的な対策が求められています。

《改正のポイント》

(2023年3月31日まで)			(2023年4月1日から)		
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は50%（2010年4月から適用） 中小企業は25%			月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引き上げ		
	1か月の時間外労働 （1日8時間・1週40時間を超える労働時間）			1か月の時間外労働 （1日8時間・1週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	60時間超		60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

>2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

この法定割増賃金率の引上げにより、例えば、1か月に70時間の時間外労働をさせた場合には、60時間分の時間外労働に関しては割増賃金率25%以上、60時間を超えた残りの10時間分に関しては割増賃金率50%以上が適用されます。（もちろん70時間の残業をさせるためには特別条項付きの36協定の締結、届出が必要です）

法改正は、1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超える時間外労働が対象です。1日の所定労働時間が7時間30分、1週の所定労働時間が37時間30分の場合、法定労働時間を超えない範囲の（法定内）時間外労働については、100%分の賃金支給で足りります。

深夜・休日労働と重なる場合

月60時間を超えた時間外労働が、深夜労働や休日労働と重なった場合、賃金はどのように計算すればよいのでしょうか。

夜の22時から早朝の5時までの時間帯に行った労働に対しては、会社は、25%以上の割増率で賃金を支払う必要があります。

また、週1日の法定休日に社員を勤務させた場合は、35%以上割増した休日手当が発生します。そのため、月60時間を超える時間外労働を22時～5時の時間帯に行わせた場合には、深夜割増賃金率25%と時間外割増賃金率50%を足した75%の割増賃金を支払う必要があります。なお、月60時間の時間外労働時間の計算には、4週間に4回または1週間に1回の付与が義務付けられた法定休日に行う労働時間は含まれません。

ただ、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。例えば、日曜日を法定休日、土曜日を所定休日と決めていた場合、日曜日に行った労働は法定時間外労働の対象ではなく、土曜日に働いた分は、法定時間外労働にカウントされます。

法定休日と法定外休日の割増率の計算には、注意しましょう。





「電子帳票保存法について」 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。

今回は、改正電子帳票保存法に関してのお話になります。

電子帳票保存法はどちらかというと請求書や契約書などといった財務関係や法務関係のものと思われがちではありますが、人事労務関係においても知っておくべき法律の一つです。

人事部門で扱うデータでもこの電子帳票保存法に該当するものは以下が挙げられます。

1. 従業員の経費精算データ
2. 雇用契約書・労働契約書
3. 派遣社員に関わる契約書・見積書・請求書

特に2と3は日常から皆様がよくお取り扱いされている資料になります。

これらに関して以下の流れでどのように対応していくかを決めていただければと思います。

① 重要度や頻度から優先順位付け

上記書類で頻度の高さや金額の大小などの相対的指標で重み付けをしていきましょう。

② 対応フローを決める

ここではそれぞれの帳票について、書類を電子化して保存するまでのフローを決めていきます。

契約書であれば締結後にデータ化してからの保存ルールやアクセス権限の整備、また電子契約書管理システムへの移行など、経費精算などであれば領収書の原本保管義務がなくなるので、どのように対応していくかを検討する必要があると思います。

③ 現場への周知

ここが一番大切なポイントになります。

ここまで決めてきたことをしっかりとマニュアル化して現場への説明会を実施し周知することです。

またトラブルがあった場合の窓口も明確にすることで外部・内部ともに信頼感が醸成できます。

皆様の企業においても電子帳票保存法に関してどのように取り組むかを検討して頂き、2024年の義務化のタイミングで困らないようにしていただけ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。

