

2023年1月5日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2023 新年号 Vol.2301



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【2023年 企業支援メニュー】

- ・労使間トラブル未然防止対策
- ・採用時適性診断サービス
- ・助成金活用診断サービス

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

本年も皆様が安心して業務に専念できる環境づくりに努めて参ります。

御社のお困り事を、お気軽にご相談ください！



年頭のごあいさつ



田中社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士

代表 田中 洋

新年 明けましておめでとうございます。
皆様には、お健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

昨年は With コロナの傾向がだんだんと実現した年ではなかったでしょうか。増減を繰り返す感染者数ですが、ワクチン接種の拡大等により、徐々に各種のリアルイベント開催や旅行支援なども行われました。北京冬季オリンピックやカタールでのワールドカップなども含め、久々に「人と人」との『熱』を感じられたのではないのでしょうか。

一方で、ロシアのウクライナ侵攻や北朝鮮のミサイル問題、また中国問題などに対応するため、政府は増税を発表し、主に法人税からの増税案を推進しています。円安やエネルギー問題など、中小企業だからうちには関係ないことと思いき、世界情勢や政治動向に注視していないと、全く予期せぬ落とし穴にハマってしまう可能性もあります。新型コロナの状況もまだ今後どうなっていくのか不明な部分もありますが、ひとまず落ち着きつつあり、さらに With コロナの生活へ変わっていくのではないかと予測されます。目の前の課題だけでなく、中長期的な企業経営ということについて、より広く、深く考えていく必要があるかもしれません。

今年は、中小企業の時間外労働 60 時間超割増率 5 割への引き上げや、デジタル給与支払いの解禁など給与に関係性の高い法改正があります。労働者の関心も高いと考えられますので、今からしっかり準備をして対応することが必要です。

本年の弊所企業支援メニューですが、法改正による就業規則や各規程への対応、各種助成金の申請や、労使間トラブル対策として【労使間トラブルの未然防止対策のご提案】、【採用時の適性診断サービス】等と、本年もより充実したサービスを提供し、皆様安心して業務に専念できる環境づくりに努めて参ります。

「景気が上向きに跳ねる」と言われる卯年。この一年が皆様にとってより良い年となりますよう御祈念申し上げます。



新・人事マネジメント戦略



週休3日制度への導入ステップ
～ メリットとデメリット?! ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

中小企業においても、今年4月から60時間超の時間外労働について割増率が引き上げとなり、働き方改革の一つである長時間労働の抑制がさらに重要課題となってきます。さらに、コロナ禍でテレワークや副業等、働き方自体も大きく変化した昨今、『週休3日制度』に注目が集まっています。



週休3日制度…??

週休3日制度が大手企業を中心に導入や検討が始まっています。週休3日制度がどこから出てきたかということ、令和3(2021)年の「経済財政運営と改革の基本方針2021」(骨太の方針)が閣議決定され、その中で『選択的週休3日制度について企業への導入の促進と普及』が明記されたためです。

育児・介護・ボランティアでの活用、兼業・副業での活用についても記載がありますが、多様化してきた労働者の価値観への対応や、リカレント教育(学校教育を終え社会に出た後も、必要に応じて専門的な教育を受けること)への環境整備のために効率的な時間の使い方が出来ると期待されています。

メリット・デメリット…??

それでは、週休3日になることでどのようなメリットがあり、どんなデメリットがあるのでしょうか?



メリット【会社】

- 休日が増えることにより、育児・介護等を理由とした離職が減る可能性が高い
- テレワーク、リモートワーク以外での柔軟な働き方を導入していることを社外アピールに活用できる → 採用で強みが出る(優秀な人材の獲得、応募者の増加など)
- リカレント教育、副業・兼業でスキルアップをした社員がその知識や技術を会社へ還元してくれる
- 限られた時間内で業務を行うため、業務の効率化、生産性の向上に繋がる
- 休日が増えるため、ワーク・ライフ・バランスが充実し、趣味や病院へも平日に時間が使えモチベーションアップや健康維持が期待できる

労務問題 その決断の前にご相談ください www.sr-tanakaoffice.com

メリット【労働者】

- 育児・介護等へも時間を割り当てることができ、そのために離職せざるをえない状況が緩和される
- ワーク・ライフ・バランスが充実し、副業など柔軟な働き方への選択肢が増える
- リカレント教育や資格取得などスキルアップする時間が増加する
- 土日以外の休日が増えるため、病院や役所等に行きやすくなったり、ボランティアや趣味などが充実する

デメリット【会社】

- 週休3日と週休2日の社員が存在する場合、不公平感や不満が出やすくなる。また、労務管理の負担が増える
- 業務効率化が出来なかった場合などは、業務量をカバーするために人員補充が必要となることがある
- 社内でのコミュニケーション頻度が落ち、トラブルや業務ミスに繋がることもある
- 取引先が週休2日制度の場合、連絡やアポイントの調整にタイムラグが生じ、ビジネス機会損失となる可能性がある

デメリット【労働者】

- 休日が増えた分、労働時間自体が減るためその分給与が減る場合がある → 社会保険料も減少する（手取りとしてはメリット）ため、傷病手当金や将来の年金額は減少する
- 労働時間自体が変わらない場合、1日の労働時間が増加する
- 社内でのコミュニケーション頻度が落ち、業務ミスに繋がり、モチベーションの維持が難しくなることがある
- 休日が増えた分、労働時間自体が減るため認可保育園への入園基準（ポイント等）がフルタイム勤務者より低くなり、入園に影響が出る場合がある

どんな制度でも同じですが、会社、労働者ともにこのようなメリット・デメリットが存在します。導入にあたってはどのような週休3日制度とするのか等について検討することが必要です。

週休3日制

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
29	30	31	1	2	3 休	4 休
5 休	6	7	8	9	10 休	11 休
12 休	13	14	15	16	17 休	18 休
19 休	20	21	22	23	24 休	25 休
26 休	27	28	29	30	1	2

週休3日制度のパターン…??

週休3日制度は、「休日を1日増やす」こととなりますが、休日を増やすことで労働時間や給与についても影響が出ます。

大きく分けて、以下の3つのケースが考えられます。

1 所定労働時間は変更せず、給与の変更もしない

週40時間（または週所定労働時間）自体の変更はしないため、給与についても週休

2日と同水準のままとなります。ただし、1日の労働時間は増加します。

例：週 40 時間勤務の場合
週休 2 日 → 1 日 8 時間勤務 週休 3 日 → 1 日 10 時間勤務

この場合、1日の法定労働時間（8時間）を超えるため、1ヶ月単位の変形労働時間制を併用するか、フレックスタイム制を併用します。

2 所定労働時間を減少し、給与も変更する

週 40 時間（または週所定労働時間）から 1 日休日を増やした分の労働時間を減少し、その分給与についても減額します。

例：週休 2 日で週 40 時間勤務だった場合
週休 3 日 → 1 日 8 時間勤務
⇒ 週 32 時間勤務へ変更し、8 時間分の給与を減額

なお、実際には祝日等がある週についてどのような取り扱いをするのかによって、減額割合を決定することになります。

3 所定労働時間を減少し、給与は変更しない

週 40 時間（または週所定労働時間）から 1 日休日を増やした分の労働時間は減少しますが、給与自体は変更なしとし、週休 2 日と同水準のままとします。

例：週休 2 日で週 40 時間勤務だった場合
週休 3 日 → 1 日 8 時間勤務 週 32 時間勤務へ変更・給与の減額なし

週休 3 日制度導入の目的…？

休みが 1 日増えるため、労働者にはウェルカムかと思いきや、㈱マイナビの調査によると、「利用したくない」が 78.5%に上りました。最もこれは前述 2 の労働時間減少とともに給与も減少するパターンでのことですが、1 の場合（休日が増えるが 1 日の労働時間が増加し給与水準は変更なし）でも 53.9%、3 の場合（休日が増えるが給与の減額なし）でも 22.1%の労働者が「利用したくない」と回答しています。利用したくない理由としては、給与の減少が大きな理由ですが、その他に「人手不足で業務が回らない」などの回答もありました。また、休みと給与とどちらかを選ぶとしたら、20～30 代では「休み」、40～50 代では「給与」となっており、何を目的として週休 3 日制度を導入するのかという部分をしっかりと明確にしておかないと、労働者の理解は得にくくなり、結果、労働者のためと思って導入した制度に不公平感や不信感が募り、離職となってしまう可能性もあります。まずは、週休 3 日制度を導入する目的についてきちんと検討し、その目的に沿ったパターン等を設計していくことで、自社に合った週休 3 日制度となります。次号からは具体的な週休 3 日制度の導入ステップについて解説します。

I NFORMATION



2023年1月の人事・総務カレンダー

■会社行事予定・年間業務カレンダーの作成

■年賀状返礼の準備

■源泉所得税の納付（納期特例の適用を受けている場合を含む）

「納期の特例」の承認を受けている源泉徴収義務者が7月から12月までの間に支払った給与等及び退職手当等から徴収した源泉所得税の納期限は、1月20日（金）となっています。

■償却資産申告書作成と提出・各種法定調書・合計表の作成と税務署への提出

■給与支払報告書・総括表の作成と市区町村への提出

「給与支払報告書」とは会社が年末調整後に、社員の給与額や保険料の控除額について、その社員が住んでいる市区町村に届け出る書類のことで、その年1月から12月までに給与を支払ったすべての人（アルバイトや年の途中での入社又は退職した人も含む）について作成し翌年の1月31日までに各市区町村に提出するものです。



Current Topics

★有給休暇取得率、58.3%で過去最高に | 厚生労働省

厚生労働省が、発表した令和3（2021）年の年次有給休暇取得率は58.3%で、前年よりも1.7ポイント上昇し、過去最高となりました。4年連続で取得率50%を超えています。労働者1人平均の有給休暇付与日数は17.6日。平均取得日数は10.3日でした。なお、令和7（2025）年までに、取得率を70%にする目標が掲げられています。

★マイナポイント付与のマイナンバーカード申請期限が延長 | 総務省

マイナポイントが最大2万円分付与されるマイナンバーカード新規の申請期限が令和4（2022）年12月31日から、令和5（2023）年2月28日までに延長となりました。令和4（2022）年11月時点でのマイナンバーカード申請率は60%超となっています。政府は令和6（2024）年秋には、現在の健康保険証が原則廃止となり、マイナンバーカードへ一本化する方針を明らかにしています。

★賃金デジタル払いの同意書様式例が提示 | 厚生労働省

厚生労働省は、令和5（2023）年4月1日から始まる、賃金デジタル払いに伴い、労働者への同意書の様式例を提示。デジタル払いを開始するには労使協定の他、労働者への留意事項の説明、労働者の同意書が必要となります。

■編集後記

なかなか厳しい冷え込みや大雪で、冬らしい年末年始となりました。クリスマス会や忘年会、新年会など久々に開催されたイベントも多かったかと思います。リアルイベント参加は思ったより体力を使うものです。しっかり休むことも感染症予防には大切です。

雇用調整助成金は特例が終了し、経過措置も3月末までとなります。雇調金で枯渇した財源のカバーのため今年度大幅な雇用保険料率の引き上げがありましたが、令和5（2023）年4月からさらに引き上げ予定となっています。新型コロナの爪痕はこれからまだ浮き彫りになってくるかもしれません。

今年一年が皆様にとって、何よりも健康で過ごせる良い年となりますようお願いしています。

田中社会保険事務所だより Vol.2301

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2023年1月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通2-32

星ヶ丘イーストビル2階A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp