

【文月の候】

蝉時雨が賑やかに降り注ぐ季節となりました。梅雨も明け、暑さは厳しさを増してきましたので、どうかくれぐれもご自愛ください。

■注目トピックス (p.2)

1年単位の変形労働時間制の効果とは

働き方改革により残業に対する監視・監督がますます厳しくなりつつあります。労働時間の最適化の手法として使われる「1年協定」について、その効果を解説します。

■今月の特集① (p.3)

社会保険の適用拡大に備える

2022年10月から、従業員数101人以上の会社についてパート・アルバイトに社会保険適用の範囲が拡大されます。内容を確認し、事前に準備をしましょう。

■今月の特集② (p.4)

中小企業版ジョブ型雇用のすすめ

「年功序列・終身雇用制度」「職能資格賃金制度」などの雇用制度に代わるものとして「ジョブ型雇用」が話題になっています。中小企業がジョブ型雇用制度を導入する際の注意点について整理します。



日々是好日カレンダー

7月	JULY
7月	文月・七夕月・愛逢月・女郎花月
1木	・国民安全の日 ・建築士の日
2金	・半夏生 ・ユネスコ加盟記念日 ・たわしの日 ・蛸の日
3土	・波の日 ・七味の日 ・ソフトクリームの日 ・通天閣の日
4日	・アメリカ独立記念日 ・梨の日 ・和服洋服直しの日
5月	・農林水産省発足記念日 ・江戸切子の日 ・穴子の日
6火	・公認会計士の日 ・サラダ記念日の日 ・ピアノの日 ・ゼロ戦の日
7水	・小暑 ・七夕の節句 ・川の日 ・ゆかたの日 ・乾麺デー
8木	・なはの日 ・中国茶の日 ・質屋の日
9金	・ジェットコースターの日
10土	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11日	・世界人口デー ・職業教育の日 ・真珠記念日 ・YS-11 記念日
12月	・ラジオ本放送の日 ・人間ドックの日 ・洋食器の日
13火	・盆迎え火 ・生命尊重の日 ・日本標準時制定記念日 ・もつ焼の日
14水	・検疫記念日 ・求人広告の日 ・バリ祭 ・内視鏡の日 ・ゼリーの日
15木	・中元 ・盂蘭盆会 ・ファミコンの日 ・大阪港開港記念日
16金	・盆送り火 ・やぶ入り ・国土交通 Day ・駅弁記念日 ・虹の日
17土	・国際司法の日 ・理学療法の日 ・漫画の日
18日	・光化学スモッグの日 ・ネルソンマデラ国際デー
19月	・夏の土用入り ・戦後民主主義到来の日 ・女性大臣の日 ・北壁の日
20火	・月面着陸の日 ・Tシャツの日 ・ハンバーガーの日 ・ビリヤードの日
21水	・土用の丑の日 ・自然公園の日 ・日本三景の日 ・神前結婚記念日
22木	・海の日 ・大暑 ・著作権制度の日 ・下駄の日 ・ナッツの日
23金	・スポーツの日 ・文月ふみの日 ・カシスの日 ・天ぶらの日
24土	・地藏盆 ・劇画の日
25日	・知覚過敏の日 ・かき氷の日 ・うま味調味料の日
26月	・ポツダム宣言記念日 ・日光の日 ・幽霊の日
27火	・政治を考える日 ・スイカの日
28水	・世界肝炎デー ・地名の日 ・葉っぱの日 ・なにわの日
29木	・アマチュア無線の日 ・白だしの日 ・福神漬の日
30金	・東北自動車道全通記念日 ・プロレス記念日 ・梅干の日
31土	・社会保険料納付期限 (6月分は 8/2)

★青字は人事労務部門に関わる期日です

社会保険の算定手続きについて

毎年7月は社会保険算定基礎届の届出時期です。今年は新型コロナウイルスにより社員を休業させた日数を含むことがあるため、計算や記入に注意が必要です。

算定基礎届には、

4月・5月・6月 **支給分** の賃金台帳が必要です。

賃金台帳をお送り頂く際は、メール等にて **エクセルデータ** でお送りください。

※エクセルデータでの送信方法が不明の場合はご相談ください。

ご多忙の中、恐れ入りますがご協力の程お願い申し上げます。
ご不明な点がございましたら、担当者までお問い合わせください。

注目のトピックス

1年単位の変形労働時間制の効果とは

はじめに

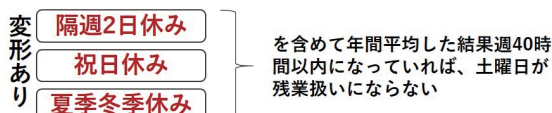
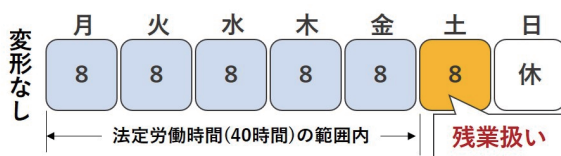
働き方改革の中心的な法改正の一つに「罰則付き残業上限の法制化」があります。残業時間の抑制が求められる中、抑制手段の一つとして1年単位の変形労働時間制(いわゆる「1年協定」)が用いられることがあります。それはどのような効果があるのか、実際にシミュレーションしてみました。

1年単位の変形労働時間制とは

1年単位の変形労働時間制とは「1ヶ月を超え1年以内の一定期間を平均し1週間あたりの労働時間を40時間以下の範囲以内にした場合、特定の日や週について1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度」を言います。つまり、部分的に法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて働かせたい事情がある場合に効果を発揮する制度と言えます。例えば、季節により忙しさに差がある場合は、「忙しい時期は労働日数や1日の所定労働時間を多く、暇な時は少なく設定し、年間平均で40時間以下をクリアする」など、労働時間や休日を柔軟に設定できるメリットがあります。

季節変動がない場合のメリット

1年を通して季節による繁閑の差がない場合であっても、「週あたりの休日を少なくできる」というメリットがあります。例えば「1日8時間、週6日勤務の週」の場合、変形なしでは労働時間が $8 \times 6 = 48$ 時間となり、法定労働時間40時間を上回りますが、祝日や夏季休暇・冬季休暇も含めた年間休日によって平均することで法定労働時間内に抑えることができます。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



残業上限時間の違い

1年単位の変形労働時間制を採用した場合、下表の通り残業の上限時間が低くなります。

1年協定を採用した場合の上限が低いのは、しばしば1年協定が「年間休日数や残業時間数を減らす手段」として用いられることが多く、原則の労働時間制とのバランスを取るためでしょう。

残業上限の違い

	1年	1ヶ月
通常	45時間	360時間
1年協定	42時間	320時間

労働者性の判断基準

残業代など割増賃金の計算根拠として通常用いられる「月平均所定労働時間」については、日毎の労働時間が一定の場合年間休日が少ないほど多くなります。月平均所定労働時間が多いほど残業代単価を低くする効果があるため、その効果を狙って1年協定を採用することもあります。

ただし、年間休日が少ないことが必ずしも労務管理上プラスに働くとは限らないため、1年協定の導入の際は慎重な検討をした方が良いでしょう。

2021年月平均所定労働時間数の違い※

	土日	祝日等	合計	月平均所定労働時間数
土日祝休みの会社	104	15	119日	164時間
1年協定による最低休日数	-	-	109日	173時間

※1日所定労働時間8時間の場合

《今月の特集①》

社会保険の適用拡大に備える

はじめに

年金財政の改善や多様な働き方に対する対応などの目的から、段階的に企業における社会保険（健康保険、厚生年金保険）の適用範囲が拡大することが決まっています。2022年（来年）から一部の中小企業がその対象となるため、事前にスケジュールや内容を確認し準備をしてください。

何が起こるか

今まで社会保険の加入対象外とされていた短時間のパートタイマー・アルバイトについて、社会保険を適用しなければならなくなります。具体的には以下の要件を満たす短時間労働者が加入対象となります。

■ 週の所定労働時間が20時間以上30時間未満 （※週所定労働時間が40時間の企業の場合）

契約上の所定労働時間であり、臨時に生じた残業時間は含みません。また、契約上20時間に満たない場合でも、実労働時間が2ヶ月連続で週20時間以上となり、なお引き続きと見込まれる場合には、3ヶ月目から保険加入とします。

■ 月額賃金が8.8万円以上

基本給及び諸手当を指します。ただし以下の賃金等は含みません。

- 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
- 最低賃金に算入しないことが定められた賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）

■ 2ヶ月を超える雇用の見込みがある

■ 学生ではない

※休学中や夜間学生は加入対象です。

スケジュール

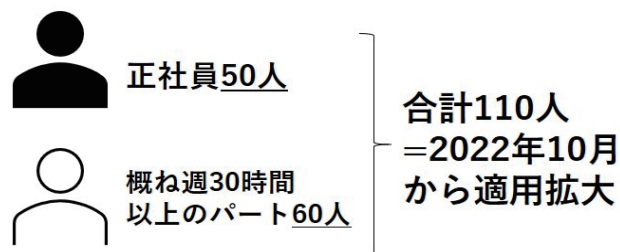
社会保険適用拡大のスケジュールは以下のようになっています。

時期	新たに対象となる企業
①2022年10月から	従業員数101人～500人の企業
②2024年10月から	従業員数51人～100人の企業

従業員のカウント方法

上記の表における従業員数の数え方は「フルタイムの従業員数」と「週労働時間がフルタイムの4分の3以上のパート・アルバイト従業員数※」を合算した人数、つまり現在の法律における厚生年金保険の適用対象者の人数が基準となります。

※労働時間にばらつきがある場合、直近12ヶ月のうち6ヶ月以上基準を上回るパートを人数に含めます。



対策

適用拡大対象となる企業については、新たに加入対象となるパート・アルバイトに対して、法律改正の内容が確実に伝わるよう、社内の周知に努めてください。また、新たに加入対象となる労働者にかかる社会保険料の会社負担が増加することになります。法定福利費の増加の試算をしたり、加入対象者の手取り額の変化について事前に面談をしたりしましょう。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集②》

中小企業版ジョブ型雇用のススメ ジョブ型とメンバーシップ型

「ジョブ型雇用」とは、「ジョブディスクリプション(職務記述書)」で職務を定義して雇用することを言います。一方、新卒一括採用・終身雇用などの日本式雇用手法を「メンバーシップ型雇用」などと言います。日本の労働市場では従来から「新卒はメンバーシップ型で雇用、中途採用はジョブ型で雇用」という使い分けがなされていました。

■ジョブ型とメンバーシップ型の違い

「ジョブ型雇用」では、①必要な仕事を先に決め、②その仕事に適合する人物を探して雇用するという順番で採用活動を行います。

「メンバーシップ型雇用」では、①組織風土にフィットする人物をまずメンバーとして迎え入れ、②その人物に段階的に仕事をあてがっていくという順序で雇用をします。

	ジョブ型	メンバーシップ型
採用	都度採用	一括採用
転勤・異動	なし	あり
賃金決定の根拠	職務内容による	年功制度による
人材定着	低い	高い
社員教育	しない	する

メンバーシップ型の問題

メンバーシップ型雇用の場合、急速な時代の変化に対応できないことが問題の一つとされています。(例: 教育に時間がかかる、人余りになった時に解雇がしにくい、短時間勤務やテレワークなどの多様な働き方に対して対応しにくい等)

中小企業の実態とジョブ型雇用

多数の被雇用者は未だ日本式メンバーシップ型での長期安定的な雇用、変動の少ない安定した給与を望んでいるのではないのでしょうか。そして多くの方は、ゼネラリストとして働いてきた傾向から、ジョブ型雇用導入を歓迎しない可能性があります。

一方で一部の被雇用者は「専門スキルを活用しやすい」などの理由からジョブ型雇用での勤務を好む人が増えているのと、雇用者側もその都度必要な仕事に対してスキルを備えた労働力を調達できるという点で時代にあっているという見方がされています。

ハイブリッド式雇用の検討

安定的労働力を確保するためには、ある程度メンバーシップ型の要素を残した上で部分的にジョブ型への移行を検討する必要があります。土台としての雇用を保障しつつ、職務定義と評価はジョブ型雇用方式により個別の労働者ごとに行うようなメリハリのある人事制度が、これからは求められそうです。

ビジネスレポート 毎月新作追加 【無料です】

■ マネジメント関連

#00466 (全4ページ)
リモートワークに合わせた賃金支給。
「通勤手当の支給停止」と「在宅勤務手当の設置」のポイント

#30119 (全7ページ)
【事業承継】 弁護士が教える。
今知っておきたい事業承継に役立つ最新ポイント

#40054 (全5ページ)
本当はもうやめたい「FAX業務」
見直すなら今がチャンス

#60240 (全4ページ)
【会社法】 減資の基本

#80113 (全6ページ)
【事業承継】 後継者教育の考え方、進め方。
経営者が最初に理解すべき3つのこと



ご希望のレポートがございましたら、お気軽にご連絡ください。
(お申込み用連絡先: 電話 0993-24-3128、メール info@e-sr.net、チャットワーク)

“上岡ひとみ経営労務研究所の黒チョコカ”

ぎっくり腰になってしまい、しばらく、リモートでお仕事させていただきました。

ZOOMで全職員とつながって、お仕事する訳なのですが、私がいらない方が、職員みんなが楽しそうに、生き生きとして、仕事をしている様子が、自宅のパソコンから見えるんです。

ある人にその話しをしてみたら、「上司、元気で留守がいいんですよ」と言われ、「なるほど、自分が従業員の立場なら、そう思うかも」と、深く納得した次第です。事務所を継続していくためには、私が何か月かいなくても、困らない事務所でないといけなないので、いじけた心は封印し、よい傾向と考えることにいたしました。目指すは「自走型組織」です。



上岡ひとみ経営労務研究所
代表 上岡ひとみ