

【睦月の候】

初春のみぎり、新春のお喜びを申し上げます。本年も皆さまにとって幸多い年でありますよう祈念申し上げます。

謹賀新年

2022

謹んで、初春のお慶びを申し上げます。

昨年は、格別のお引き立てをたまわり、感謝申し上げます。本年もよろしくお祈りします。

昨年は、コロナに始まり、コロナに終わった一年でした。顧問先企業様の中には、苦しい思いをされた企業様も少なくありません。それでも、立ち上がろうと、または、立ち上がっている精神力に尊敬の念を抱かずにはおれません。

また、医療従事者の方々にも、感謝の念をささげたいと思います。

「人手不足倒産」という言葉が出始めたのは、何年ぐらい前でしょうか？ 2019年7月9日は、東京商工リサーチから2019年上期の人手不足倒産は191件との公表がありますから、「人手不足倒産」という言葉が使い始められて、5年以上は経過しているものと思われます。

人口動態を見れば、年々、人手不足倒産が増えるのは、確実です。

人手不足倒産を乗り越えるためには、労働者から選ばれる企業にならなければなりません。選ばれる企業になるために必要な要素は、何でしょうか？

「縦横の人間関係」、「残業が少ない」、「休日が多い」、「給料が多い」、などが、上げられます。

最低賃金や、原材料の高騰もあり、経営者には、ため息しか出ません。

働く人から選ばれる企業を作っていきます。

経営者の皆さん、一緒に、頑張りましょう！（笑）

日々是好日カレンダー

1月	JANUARY	睦月・初見月・年端月・新玉月
1土	元日・初詣・年賀 パブリックドメインの日	冬季休業日
2日	初夢・初荷・書初め 皇室一般参賀・箱根駅伝	
3月	瞳の日 戊辰戦争開戦の日	
4火	官公庁御用始め・取引所大発表 石の日・世界点字デー	
5水	小寒・囲碁の日・いちごの日 袖の日・シンデレラの日	
6木	六日年越し 色の日	
7金	人日の節句・七草の日 七日正月・爪切りの日	
8土	正月事納め・平成改元の日 外国郵便の日・勝負事の日	
9日	風邪の日・とんちの日 宵えびす	
10月	雇用保険被保険者資格取得届の提出 十日えびす・110番の日	
11火	成人の日・鏡開き・蔵開き 塩の日・樽酒の日	
12水	スキー記念日 桜島の日	
13木	ピース記念日 咸臨丸出港記念日	
14金	どんと焼き・松納 尖閣諸島開拓の日	
15土	小正月・手洗いの日 防災とボランティア週間（～21日）	
16日	やぶ入り 囲炉裏の日・禁酒の日	
17月	冬の土用入り・おむすびの日 防災とボランティアの日	
18火	118番の日・都バス開業の日 振袖火事の日・防犯の日	
19水	家庭用消火器点検の日 空気清浄機の日・のど自慢の日	
20木	大寒・二十日正月 血栓予防月間（～2/19）	
21金	料理番組の日 ライバルが手を結ぶ日	
22土	飛行船の日・ジャズの日 カレーライスの日	
23日	電子メールの日・アーモンドの日 ワンツースリーの日	
24月	法律扶助の日 教育の国際デー 郵便制度施行記念日	
25火	主婦休みの日 ホットケーキの日・左遷の日	
26水	文化財防火デー コラーゲンの日	
27木	国旗制定記念日・求婚の日 ハワイ移民出発の日	
28金	データプライバシーの日 衣類乾燥機の日・逸話の日	
29土	人口調査記念日・タウン情報誌の日 昭和基地開設記念日	
30日	3分間電話の日	
31月	晦日正月・愛妻家の日 社会保険料納付期限（12月分）	

無料セミナーのご案内

「無料セミナー情報」を掲載いたしました。弊所 Web ページのトップページより [詳細・お申込みはこちら](#) ボタンをクリックして申込みいただけます。

参加無料

働きやすい職場にしたい。
従業員の定着を図りたい。
法改正について知りたい。

こんな方に
オススメ!

「義務化直前! パワハラ防止法対策」

法制化にむけて、事例や事案、従業員の働く心理を例にとりながら、わかりやすくお伝えします。パワハラの最新事例や状況などを改めて学ぶことで、正しくハラスメントを理解し、冷静に対処できるようになります。

開催日時：2022年1月26日（水）14時～15時



講師：上岡ひとみ
特定社会保険労務士

申込みページへは、右の QR コードから

URL : https://e-sr.net/free_seminar/seminar20220126/

で移動できます。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

★青字は人事労務部門に関わる期日です。

注目のトピックス

勤怠管理と給与計算の問題や課題をクラウド連携で解決！

毎月、締め日になると、勤怠管理と給与計算の作業に苦労している担当者は多いのではないのでしょうか。「勤怠管理システムを導入するほどうちの規模は大きくない」と二の足を踏んでいる事業所様にもピッタリの、コストを掛けずに導入できる勤怠管理、給与計算システムをご提案します。

勤怠管理・給与計算の手間や課題

勤怠管理の課題

- タイムカードから1人ずつデータを転記するのが大変
- 全員分の労働時間／残業時間／休日出勤をまとめる手間がかかる
- 人の手を介するため集計ミスが発生する可能性がある
- 勤怠時間など、労働基準法に違反していないかをチェックするのが難しい



給与計算の課題

- 集計した勤怠データを、Excelなどを用いて各種手当や残業代を計算するのが大変
- 控除額の計算（社会保険料、税金など）が間違っていないか不安
- 計算結果をまとめて台帳などを作成するのに手間がかかる
- 支払処理と給与明細書発行に毎月追われる



以上のように、勤怠管理と給与計算はとても手間が掛かる上、ミスも許されない中、すべての作業が締め日前後に集中する点が担当者の負担を増やし、作業効率を悪くする一番の問題といえます。

クラウド型勤怠管理システムのメリット

勤怠管理システムの導入によるもっとも大きなメリットは、データをそのままボタン一つで給与計算システムに取り込める点です。他にも、以下のようなメリットがあります。

操作が **簡単!**
すぐに使える!



万全のセキュリティ!
安心・安全に使える!



大きな投資をせずに、
低コストでスタート!



勤怠管理システム導入のメリット

従業員の労働状況をしっかり把握できます!

- ✓ 残業時間計算や集計はすべて自動計算。作業手間がなく、入力ミスも発生しない。
- ✓ システム上で有給休暇の付与や残日数の自動管理が可能。
- ✓ 勤怠データをリアルタイムに把握することができるため、労働時間を常にチェックできる。
- ✓ 導入リスクの低いクラウド型が普及（一人 300円/月）。
1ヶ月無料お試しで自社で使えるかを確認できるので安心してスタートできる。

長時間労働を是正する政府の動きや、労働問題に関する訴訟リスクが増えているという時代の流れはもちろん、勤怠管理を「後回し」にするのではなく、いち早く取り組むことが会社を守る上でも重要といえます。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集①》

雇用調整助成金の段階的縮小について

はじめに

コロナ禍の影響で拡充されていた雇用調整助成金ですが、秋以降の新規陽性者数の減少やワクチン接種率の高まりを受けて、2022年1月以降いよいよ本格的に縮小段階に入るといふ予定が発表されました。

今までは雇用を維持し社会的混乱を防ぐために手厚く補償されてきましたが、これからの雇用流動化に向けて舵が切られたとも言えるでしょう。以下改正予定の内容と注意点について解説します。

2022年1月以降の上限と助成率

下表の通り、1月以降の雇用調整助成金について助成率は維持されますが、1日あたりの上限額が段階的に減少することが予定されています。

中小企業

対象月	2021 12月まで	2022 1、2月まで	2022 3月以降
原則	4/5(9/10) 13,500円	4/5(9/10) 11,000円	4/5(9/10) 9,000円
地域特別・ 業況特例対象	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

大企業

対象月	2021 12月まで	2022 1、2月まで	2022 3月以降
原則	2/3(3/4) 13,500円	2/3(3/4) 11,000円	2/3(3/4) 9,000円
地域特別・ 業況特例対象	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)

地域特例と業況特例

地域特例とは、都道府県の休業・時短要請等の対象で、かつ要請を守っている事業所に対する特例をいいます。業況特例とは、生産指標が最近3ヶ月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少している事業所に対する特例をいいます。例えば1月分の支給申請をする場合、直近の2021年11月から2022年1月の売上等が前年、前々年などと比較して30%以上減少していれば対象となります。1月以降の支給申請の際、業況特例を受けたい場合はこの生産指標にかかる書類を提出する必要があります。

対象月の判定方法

前述の表による「1月分」とは、「判定期間の初日が1月にある月」を指します。例えば判定期間が2022年1月21日から2月20日の場合、それは「1月分」の申請となり、原則上限が11,000円となります。

段階的縮小の影響

この上限額の段階的縮小の影響を受けるのは、従業員の平均給与が高い事業所になります。助成金の算定対象となる平均給与が高いほど、上限額の縮小のインパクトが大きくなります。逆に平均給与が低い事業所、又は特例対象の事業所については12月以前と同様の助成がなされます。

1日当たりの助成額試算

対象月	2021 12月まで	2022 1、2月まで	2022 3月まで
平均日給 2万円	13,500円	11,000円 (▲18%)	9,000円 (▲33%)
平均日給 1万円	9,000円	9,000円	9,000円

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

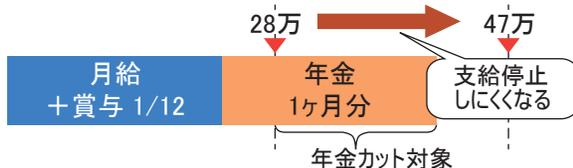


《今月の特集②》

2022年度「年金関係」の法改正について

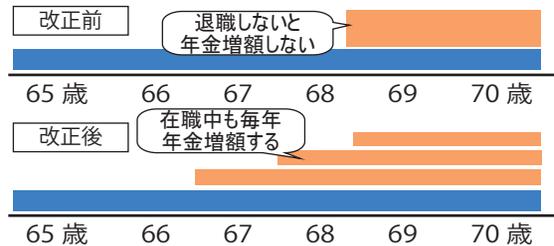
1. 在職中の年金停止基準の緩和

厚生年金の被保険者のまま年金の受給権を持つ場合、「年金月額+給与等月額」が一定額以上の時に年金の一部または全部が支給停止になる仕組みがあります（在職老齢年金制度）。この度、60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）について、支給停止の基準額が28万円から、現行の65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）と同じ「47万円」に引き上げられます。つまり、60歳代前半について「年金支給停止されにくくなる」わけですが、実際には年金支給開始年齢の段階的引き上げの影響で、多くは60歳代前半に年金を受け取っていません。そのため、影響は限定的と言われています。（改正時期：2022年4月1日）



2. 65歳以降年金額の毎年増額改定

現行の法律では、年金額を決定するのは原則として①年金の受給権を得た時と②退職や70歳到達などの資格喪失時だけでした。つまり、一旦受給権を取得した年金については、その後に保険料をかけていても「資格喪失するまで」年金額に反映されない仕組みでした。この度、高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者（65歳以上）の年金額を毎年1回、10月分から増額改定されるようになります。（改正時期：2022年4月1日）



3. 年金手帳の廃止

年金手帳については、従来、①保険料納付の領収の証明、②基礎年金番号の本人通知に用いられてきましたが、被保険者に関する情報は既にシステムで管理がなされており、またマイナンバーの導入もあり、手帳という形式で管理する必要性がなくなりつつあります。こうした環境の変化を踏まえ、事務簡素化のため、国民年金手帳が廃止されます。具体的には年金手帳交付は「基礎年金番号通知書」に変わります。また年金手帳紛失時に再交付申請をする事務がなくなります。（改正時期：2022年4月1日）

4. 受給開始時期の選択肢の拡大

現在、公的年金は原則として65歳から受け取ることができませんが、60歳から70歳の間で「繰り上げ、繰り下げ」が可能となっています（繰り上げすると年金額は減額、繰り下げすると年金額は増額する）。今回の法改正では、年金の受給開始時期の選択肢が、60歳から75歳の間に拡大されます。（改正時期：2022年4月1日）

5. その他

確定拠出年金の加入可能年齢引き上げや未婚のひとり親への国民年金保険料免除制度などの法改正が予定されています。（一部は2021年からすでに施行）

Web 新着情報

- 介護サービス事業所におけるBCP対策
 - 中小企業にも義務化されるパワハラ防止措置
 - 補助金採択実績
 - 男性も育児休業を取得しやすい職場環境づくり
 - 医師の2024年問題、医療機関に求められる対応
- 弊所 Web ページのトップページより御覧いただけます。

右のQRコードから
URL : <https://e-sr.net/>
で移動できます。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

“上岡ひとみ経営労務研究所の黒チョコカ”

コロナ禍の中、新しいビジネスモデルを模索しようと、顧問先企業様は、多種多様に、真剣に頑張っておられます。私も「顧問先企業様に、負けてはいられない」と、企業様へのZOOM研修を始めてみました。



上岡ひとみ経営労務研究所
代表 上岡ひとみ

昨年の夏、顧問先企業様アンケートを取らせていただき、「こういうことかな？」と、意見を集約し、仮説を立てた結果でした。現時点では、「ZOOM研修に、申し込みいただいた企業様だけの研修を、今後は、顧問先企業様、いつでも視聴可能にしてまいります。そして、経営者層、幹部層、若手リーダー層、新人研修、へと、幅を広げていきたいなあ、と、考えています。