

【すこやか歳時記】
如月の候



直接的に関わりがない行事も
 自社の予定に影響がないかを
 事前のスケジュール管理で…。

今年もすでに2月になって、来月には年度末を迎えます。次々に押し寄せる行事予定や業務対応に追われないためにも社会情勢を考慮した事前のスケジュール管理が大切です。

本年前半の行事予定としては、まず3月には「ワールド・ベースボール・クラシック」が開催され、「福岡市営地下鉄七隈線延伸区間」が開業します。また4月には「こども家庭庁の発足」や「統一地方選挙」が実施され、福岡では「福岡大名ガーデンシティ」が開業。さらに5月・6月には「広島サミット」をはじめ、G7の各会合の予定も。

後半にも「水泳世界選手権福岡大会」や「ラグビーワールドカップ」など大きな催しが目白押しです。直接的な関わりがない行事でも自社の予定に影響がないかのご確認を。

日々是好日カレンダー

2月 FEBRUARY	
2月	如月・梅見月・雪消月・木芽月
1 水	・生活習慣病予防週間（～7日） ・職場における健康診断推進運動（～28日）
2 木	・世界湿地デー・情報セキュリティの日 ・頭痛の日・おじいさんの日
3 金	・節分・冬の土用明け・豆まき ・大豆の日・乳酸菌の日
4 土	・立春・世界対がんデー ・西の日・ビートルズの日
5 日	・笑顔の日・日本語検定の日 ・プロ野球の日・ふたごの日
6 月	・ブログの日・抹茶の日 ・海苔の日
7 火	・北方領土の日・フナの日 ・長野オリンピックの日
8 水	・事始め・針供養・郵便マークの日 ・つばきの日・ロカビリーの日
9 木	・福の日・漫画の日・風の日 ・服の日・肉の日
10 金	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 土	・建国記念の日 ・万歳三唱の日・仁丹の日
12 日	・ベニシリンの日・ダーウィンの日 ・レトルトカレーの日
13 月	・NISAの日・苗字制定記念日 ・地方公務員法施行記念日
14 火	・バレンタインデー・チョコレートの日 ・煮干しの日・ネクタイの日
15 水	・春一番名付けの日
16 木	・全国狩猟禁止・天気図記念日 ・所得税の確定申告（～3/15）
17 金	・アレルギー週間（～2/23） ・天使の囁きの日
18 土	・嫌煙運動の日・エアメールの日 ・方言の日・冥王星の日
19 日	・雨水・万国郵便連合加盟記念日 ・プロレスの日・天地の日
20 月	・交通事故死ゼロを目指す日 ・アレルギーの日・歌舞伎の日
21 火	・国際母語デー・日刊新聞創刊日 ・食糧管理法公布記念日
22 水	・世界友情の日・行政書士記念日 ・猫の日・おでんの日
23 木	・天皇誕生日・税理士記念日 ・富士山の日・妊婦さんの日
24 金	・鉄道ストの日・月光仮面登場の日 ・クロスカントリーの日
25 土	・梅花祭 ・夕刊紙の日
26 日	・血液銀行開業記念日 ・二二六事件の日・脱出の日
27 月	・女性雑誌の日・冬の恋人の日 ・新撰組の日
28 火	・社会保険料納付期限（2月分）

緊急雇用安定助成金 3月末をもって終了予定

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、雇用保険被保険者とはならない労働者に係る休業を対象にした緊急雇用安定助成金は令和5年3月31日までの休業をもって受付を終了します。

なお、令和5年3月31日を含む判定基礎期間の申請期限は、

令和5年5月31日まで※(必着)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001030562.pdf>

令和5年3月31日を含む判定基礎期間については、賃金締め切り日や最終休業日にかかわらず、判定基礎期間末日が一律に令和5年3月31日までとなります。なお、令和5年4月1日以降も休業を実施した場合であっても、助成対象となるのは令和5年3月31日までに実施した休業のみとなります。

★ 青字は人事労務部門に関わる期日です

《今月の特集①》2022年10月以降の労務関係法改正について

2022年10月から雇用保険や育児休業、社会保険適用などについての法改正が実施されました。主な内容について解説します。

雇用保険料率の変更

2022年10月給与から雇用保険料率が下記の通り変更となります。給与計算の際に被保険者負担の雇用保険料に注意しましょう。

業種	負担者	2022年 4～9月まで	2022年 10月以降
一般の 事業	被保険者負担	3/1000	5/1000
	事業主負担	6.5/1000	8.5/1000
農林水産 清酒製造業	被保険者負担	4/1000	6/1000
	事業主負担	7.5/1000	9.5/1000
建設業	被保険者負担	4/1000	6/1000
	事業主負担	8.5/1000	10.5/1000

社会保険適用拡大

パート・アルバイトへの社保適用拡大
 ～2022年9月 2022年10月～

従業員数501人
以上の企業



従業員数101人
以上の企業

2022年10月以降、従業員数101人以上の事業主に対して社会保険の適用がパート・アルバイトにも拡大されます。

具体的には、社会保険加入対象となる従業員の範囲が「正社員の4分の3以上（およそ週30時間以上）の勤務をするパート・アルバイト」から「週20時間以上、月額賃金8.8万円以上、かつ2ヶ月以上の雇用見込みのあるパート・アルバイト」に拡大されます。

なお、「従業員数101人以上」のカウント方法については、①フルタイム従業員＋②週労働時間がフルタイ

ムの4分の3以上の従業員の合計人数となります。今回新たに適用拡大対象となりそうな事業主に対して、事前に年金機構から案内文書が送られることになっています。

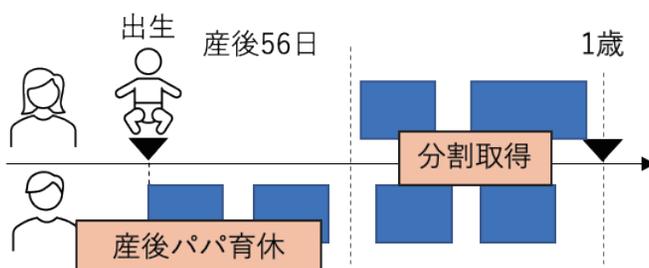
社会保険適用拡大に際して新たに被保険者となるパート・アルバイトに向けて、法改正により加入の必要がある旨を周知しましょう。「配偶者の扶養範囲内で働きたい」というニーズもあるでしょうから、働き方の相談にも応じることになるでしょう。

育児休業分割取得と産後パパ育休

2022年10月から育児休業の分割と、産後パパ育休（出生時育児休業）の制度が始まります。育児休業は今まで原則として分割不可でしたが、今後は2回の分割取得が認められるようになります。

また、産後56日の男性育児休業取得を促す目的で「産後パパ育休（出生時育児休業）」制度が育児休業と別に創設されます。この産後パパ育休と育児休業を合わせて、男性は最大4回の育児休業分割取得が可能となります。

なお、産後パパ育休を取得した場合に、「出生時育児休業給付金」として育休前の給与の約67%の給付が受けられますので、男性育児休業を取得しやすくなります。



《今月の特集②》ジョブ型雇用社会に備えるための「職務定義」のススメ

日本の雇用が「メンバーシップ型」から「ジョブ型」に移行していく環境下では、今ある仕事を分析し、しっかりと職務定義していくことが重要になります。

雇用の目的とは

「雇用の目的は何か」ということを考える際には、色々な捉え方がありますが、その一つとして「**経営目的・目標の達成**」が挙げられます。これまでの日本は仕事内容を限定しないいわゆる「総合職」として採用し、様々な職務に就かせるやり方が主流でしたが、グローバル化、副業容認、リモートワーク普及などの環境変化に伴い、仕事内容を限定して雇用し、機能別に分けた仕事（ジョブ）を組み合わせることで経営目標を達成する方向へ変化していると言われています。この意味で、職務定義の前に会社の目的・目標を明確にする作業が必要になります。それらを明らかにした上で、「その実現のためにはどんな機能が必要か？」と考え、必要な職務をリストアップしていくとよいといえます。

重要な問い

職務を分析し、定義するときに役に立つ「問い」として、例えば以下のようなものが挙げられます。

分析の視点1： 仕事の目的は何か？（目的、対象物）

端的に「（対象物）を（行動）すること」と表現することを意識してみましょう。

例：要件定義書の通りコーディングをすること、店頭で商品を説明し販売すること など

分析の視点2：その仕事に定量目標や 数字の目安はあるか？（期間、目標値）

売上や生産量など、数字で表すことのできる目標を考えます。バックオフィス業務など一見目標を数値化しにくい職務であっても、「作業単位の標準作業時間」などを設定することができます。

例：半年で売上〇〇万円、1時間あたり〇〇字の原稿を作成すること、など

分析の視点3：その仕事に求められる品質、 または定性的な目標は何か？

その仕事に求められる最低限の品質について検討します。文字で表現する以外に、求められる品質を満たした製品の写真などを用意する方法もあります。

例：動作不良の状態でないこと、上司の意思決定に必要な情報が揃っていること、など

分析の視点4：必要なスキルは何か？

定量的、定性的な目標を達成するために必要なスキルについて検討します。

例：〇〇資格、コミュニケーションスキル、など

分析の視点5：会社が指定する仕事の 「やり方・進め方」はあるか？

マニュアルなどで会社が仕事の遂行方法を指定するのか、目標を与えてやり方に裁量を与えるのかについて検討します。マニュアルをしっかりと作ることで、「アウトプットを平準化できる」などのメリットがあります。

例：業務マニュアル、トークマニュアル、意思決定の権限マニュアルなど

分析の視点6：職務と報酬は釣り合っ ているか？

仕事内容と報酬が釣り合っているかどうかは、求人市場における同業他社との比較や、求人対象の年齢層、生計費などを考慮して検討します。

評価との関係

職務定義は、求人や人事評価に役立てることが可能です。面接時に提示・合意した職務の内容について、人事評価の際に「目標の達成度」や「スキルのレベル」、「マニュアルの遵守度」などを評価できるようイメージしながら職務定義を検討すると良いでしょう。

「働き方改革」を阻害する不当な行為をしないように気をつけましょう！

以下の行為は、下請法や独占禁止法で定める禁止行為に該当する可能性があります。

「働き方改革」を阻害する不当な行為をしないよう気をつけましょう!!

以下の行為は、下請法や独占禁止法で定める禁止行為に該当する可能性があります。

01 買いたたき (下請法第4条第1項第5号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例① 短納期発注による買いたたき

発注者は、短納期発注を行い、受注者は休日対応することを余儀なくされ、人件費等のコストが大幅に増加したにもかかわらず、通常の単価と同一の単価を一方的に定めた。

事例② 業務効率化の果実の摘み取り

発注者は、受注者から社外秘である製造原価計算資料、労務管理関係資料等を提出させ、資料を分析し、「利益率が低いので値下げに応じられるはず」と主張し、著しく低い取引対価を一方的に定めた。

02 減額 (下請法第4条第1項第3号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例③ 付加価値の不払

発注者は、書面において短納期発注については「特急料金」を定めていたところ、受注者に対して短納期発注を行ったにもかかわらず、「予算が足りない」などの理由により、特急料金を支払うことなく、通常の代金しか支払わなかった。

03 不当な給付内容の変更・やり直し (下請法第4条第2項第4号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例④ 直前キャンセル

発注者は、受注者に対して運送業務を委託しているところ、特定の荷主の荷物を集荷するために、専断特定の曜日に受注者のトラックを数台待機させることを契約で定めていた。当日になって「今日の配達は取りやめになった」と一方的にキャンセルし、その分の対価を支払わなかった。

04 受領拒否 (下請法第4条第1項第1号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例⑤ 短納期発注による受領拒否

発注者は、発注後、一方的に納期を短く変更し、受注者は従業員による長時間勤務によって対応したが、その納期までに納入に合わず、納入遅れを理由に商品の受領を拒否した。

05 不当な経済上の利益提供要請 (下請法第4条第2項第3号・独占禁止法第2条第9項第5号ロ)

事例⑥ 働き方改革に向けた取組のしわ寄せ

発注者は、商品の発注に関するデータの自社システムへの入力業務を発注者自ら行うべきであるにもかかわらず、受注者に対して無償で行わせた。

スタッフ紹介

福岡中央労務管理事務所
部長 柴田 祐一郎

Yuichiro Shibata



皆様、こんにちは給与課を担当しております。柴田 祐一郎です。福岡中央労務管理事務所に来て今年で6年目になりましたが初心を忘れず精進していこうと思っております。

- Q** 趣味を教えてください
- A** 今年の趣味は筋トレです。去年から取り組んでおりますが自分のフォームが変わるのはとても気分がいいです。リフレッシュにもなり仕事にもプラスに働いています。
- Q** 特技はありますか
- A** 特技と言うかライフワークの一つとして競技麻雀に取り組んでおります。昔に比べクリーンなイメージになってきて嬉しい限りです。主に大会やリーグ戦に取り組んでおります。
- Q** 好きな本はなんですか
- A** 上橋菜穂子先生の本をよく読んでおります。ファンタジー要素や先生専門の文化人類学要素が多くありとても読み応えのある書が多くあります。

個人的には「守破離」の「破」段階に来ていると考えておりますのでよりよい手法を取り入れ発展させていきたいと考えております。

当事務所について

労務ジャパン株式会社
福岡中央労務管理事務所

当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

《住所、電話番号》

〒810-0031 福岡市中央区谷2-14-8
TEL 092-734-2300
FAX 092-734-2301



《事務所地図》



地下鉄七隈線 六本松駅より徒歩約5分
セブンイレブンが目印です。

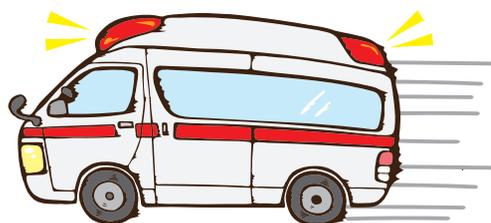
すこやか労務月報

[2月版]
No.69

救急車を呼ばない、予防で。

2月は「職場における健康診断推進運動」月間になっていて、1日～7日は「全国生活習慣病予防週間」です。各自でも健康管理に気をつけて、もし体調が気になる場合には早めの受診や予防に努めてください。コロナ禍も3年が過ぎ8波となって慣れてきた感がありますが、医療現場の逼迫は続いて各所で混乱もあるようです。県内でも救急搬送の時間がかかり、遠隔地の病院に運ばれるケースもありますので、感染症以外の病気予防や早めの受診も大切です。

また、寒さはまだまだ続きますので、凍結や積雪による交通事故や歩行時・作業時の転倒事故にもご注意ください。季節的な強風や乾燥にも要注意で、消火器の点検など防火対策も徹底して火の用心にも十分に心がけてください。



2月の
注意ポイント

- その① 感染症以外の病気予防や早めの受診も!!
- その② 凍結時などの運転や転倒事故の対策を!!
- その③ 火の用心を徹底して消火器などの点検も!!