

人事労務分野の 「ペーパーレス化」の現在

注目トピックス

01 | 人事労務分野の

「ペーパーレス化」の現在

雇用保険、社会保険関係の各手続きについて電子申請が一般化しつつある中、各企業はどのように人事労務分野のペーパーレス化を進めるべきでしょうか。

特集

02 | 「シフト制」労働者の

雇用管理を適切に行うための留意事項

コロナ等を理由に「シフト制」労働者の勤務シフトを減らすことで問題が起きています。シフトを保障することは企業の義務なのか、厚労省が発表した留意事項を元に解説します。

03 | 「労働者代表」を適当に

決めてはいけない理由

時間外労働に関する労使協定(いわゆる 36 協定)や変形労働時間制に関する協定等について、労働者代表の選出方法には様々な注意点があります。労働者代表を適当に決めるとどのようなリスクがあるのでしょうか。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | だから僕たちは、組織を変えていける

(クロスメディア・パブリッシング)

前例に倣うばかりの組織管理では、変わり続ける社会に対応することはできません。筆者が最も重視していることは「関係性の質」です。組織論やリーダー論、経営学から導き出された実践的なメソッドをご紹介します。



人事労務分野の 「ペーパーレス化」の現在

雇用保険、社会保険関係の各手続きについて電子申請が一般化しつつある中、各企業はどのように人事労務分野のペーパーレス化を進めるべきでしょうか。

はじめに

労働基準法や雇用保険法、社会保険関連の各法において書類の交付義務、保存義務が定められていますが、近年のペーパーレス化の進展に伴い一部電子データでの取り扱いが可能となっています。

労働者名簿

労働者名簿について、パソコン、クラウドサービス等で作成し電子データで保管することが行政通達で認められています。ただし、以下の条件を満たすことが必要になります。

- 事業場ごとに労働者名簿を画面に表示し、印字するための装置を備えておくこと
- 労働基準監督署による調査等で労働者名簿の閲覧・提出等が必要になった場合に、直ちに必要事項が明らかになっている写しを提出できるようにしておくこと

出勤簿・賃金台帳

出勤簿や賃金台帳も電子データで保管することができます。ただし、出勤簿を自己申告によりエクセルなどに入力させる方式を取る場合、実際の労働時間と合致しているかの実態調査を適宜行うことが求められます。近年は勤怠管理や給与計算のクラウドサービスが普及しています。

労働条件通知書/雇用契約書

2019年4月に「労働条件通知書」の電子化が認められ、電子化が可能になりました。ただし、法律上の建前としては「原則としては書面にて行うべきだが、労働者が希望した場合には電子データでの通知も可能」というものであるため、本人が電子データでの通知を希望した事実を記録するとよいでしょう。近年では労働条件通知書等もクラウドサービスが充実しています。

労使協定等

時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる 36 協定）や 1 年単位の変形労働時間制に関する協定などの労使協定届について、電子申請推進の流れで 2021 年 4 月 1 日より「押印不要」となりました。ただしこれは行政機関に提出する際の「労使協定届」が押印不要となったに過ぎず、労使間で協定を結んだ証拠としての「労使協定書」については記名・押印等が必要とされています。多くの会社においてこの労使協定届＝労使協定書として運用されているため、実質的には完全ペーパーレスに至らない段階と言えるでしょう。

雇用保険資格関係書類

雇用保険資格取得確認通知書や離職証明書などの雇用保険資格関係書類について、電子データによる保管が可能となっています。退職者に離職票を交付する場合も会社は PDF など電子データで送ることが可能ですが、退職者がハローワークに失業認定を受けに行く際には「印刷した離職票」が現段階では必要であるため、退職者の利便性を考慮すると離職票等交付の事務については完全ペーパーレスに移行しにくい現状と言えるでしょう。

資格喪失証明書

退職者が国民健康保険等へ移行する際等に必要な「社会保険資格喪失証明書」について、社印の押印省略が可能かどうかは自治体により見解が分かれているようです。現段階では書面で原本を資格喪失者向けに交付した方が良さそうです。

源泉徴収票

2019 年 4 月 1 日以後の確定申告書の提出の際、源泉徴収票等の添付が不要となりました。源泉徴収票は PDF 等電子データで発行することができます。ただし、退職者等から書面での交付を請求されたときには「書面で」交付しなければなりません。

「シフト制」労働者の雇用管理 を適切に行うための留意事項

コロナ等を理由に「シフト制」労働者の勤務シフトを減らすことで問題が起きています。シフトを保障することは企業の義務なのか、厚労省が発表した留意事項を元に解説します。

「シフト制」の課題

「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1ヶ月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態をいいます。飲食店などサービス業のアルバイトが典型的なシフト制労働でしょう。今回の新型コロナウイルス騒動により、極端なシフト減となったアルバイトから休業手当などの補償を求めるケースが多く見られるようになりました。一方で、もともとシフトに非協力的なアルバイトに対しても従前のシフトを保障するべきかという問題も起こっています。

労働条件の明示義務とシフト制

労働契約の締結時には、労働者に対して「始業・終業時刻、休憩、休日」を明示しなければなりません。この労働時間の明示について、建前上は「シフトによる」と記載するだけでは十分でないとされています。

しかし、現実的なシフト作成には「日毎の繁閑の差」「急な欠員」「労働者側の都合」など変数が多く存在するため、どうしてもシフト自体が流動的なものになってしまいます。

今回のコロナ禍によって曖昧なシフト契約の課題が明らかになったため、厚労省から次のような留意事項が示されました。

留意事項1：始業・終業時刻

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

留意事項2：休日

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。当然、週1日または4週4日以上法律ルールも守らなければなりません。

留意事項3：シフトのルール周知

トラブルを防止する観点から、シフト制労働契約では、シフトの作成・変更・設定などについても労使で話し合って以下のようなルールを定めて周知することが推奨されています。

①シフト作成のルール

シフト希望の提出期限を決める/決定したシフトの通知日と通知方法(毎月〇日にグループLINEで発表する等)

②シフト変更のルール

労働者または会社側からのシフト変更の期限や手続方法/会社側からシフトを減らした時の休業手当の支払いのルール等

③目安の設定

給与締日ごとの最大勤務日数、時間数など/勤務時間帯の範囲/最低限労働する日数、時間数等

誠実な話し合いの重要性

今回のコロナ禍のような社会情勢の急激な変化によって想定外のシフト調整を余儀なくされる場合に重要なのは、労使で誠実に話し合うことでしょう。会社の要請を聞き入れて急な出勤に応じてくれるアルバイトもいれば、自分の都合を優先して働く日を選ぶことを重視するアルバイトもいます。

働き方についての価値観が多様な中でどのように仕事の機会をシェアするべきかを会社が真剣に考え、誠実に労働者と話し合いをする姿勢を持つべきでしょう。

「労働者代表」を 適当に決めてはいけない理由

時間外労働に関する労使協定(いわゆる 36 協定)や変形労働時間制に関する協定等について、労働者代表の選出方法には様々な注意点があります。労働者代表を適当に決めるとどのようなリスクがあるのでしょうか。

はじめに

2019 年 4 月以降、時間外労働の上限規制が厳格化されました。厳格化に伴い、いわゆる 36 協定や変形労働時間制に関する協定など「労働時間に関する労使協定」についてもより注意して締結する必要性が高まっています。労使協定の成立要件である「労働者代表の選出方法」について、改めて解説をします。

労働者代表とは

労働基準法上、いくつかの手続きにおいて労働者代表の意見や押印を求める必要があります。例えば時間外労働に関する協定の締結(いわゆる 36 協定)、1 年単位の変形労働時間制に関する協定、または就業規則を作成・変更する場合等、協定締結や意見を述べる当事者として当該事業所の「労働者の過半数を代表する者」を選出しなければなりません。

過半数の労働者で組織する労働組合がある場合は「組合委員長」等を代表とすることができますが、現在は労働組合がある企業の方が少ないため、多くは「労働者の過半数を代表する者」を都度選出することになります。また、労働基準法上の管理監督者は労働者代表となれません。管理監督者は労働者を監督する立場であり、労働者の意見を代表する者として相応しくないためです。

必要な要件

過半数労働者の代表者の選出方法については、以下 2 つの要件があります。

- ① その者が労働者の過半数を代表して労使協定を締結することの適否について判断する機会が、当該事業場の労働者に与えられていること
- ② 当該事業場の過半数の労働者がその候補者を支持していると認められる民主的な手続きがとられていること

つまり①について、例えば 36 協定締結の際には「あの人は時間外労働の労使協定代表者として相応しい/相応しくない」と判断できるようにしなければならないため、会社が勝手に労働者代表を選任したり、自動的に役職者を労働者代表としたりといった行為は不適当です。

また②について、投票や挙手、回覧などの民主的な方法で選任すべきとなります。例えば、「もし反対意見があったら〇月〇日までに連絡ください。連絡がない場合は賛成とみなします」などの方法は賛成反対を明確に意思表示させる方法でないため望ましくないとされています。

労働者数の数え方

労働者の過半数の分母となる従業員の範囲について、社員カパート・アルバイトかに関わらず「労働契約に基づき労働力を提供している者すべて」を含みます。そのため、管理監督者自身や年少者のアルバイトもその人数に含まれとされています。また、病気などで休職中の者であっても原則として労働者数に含まれます。

いいかげんに選任するリスク

前述のようなルールを守らず労働者代表をいいかげんに選出した場合、労使協定等自体が無効となるリスクがあります。つまり、例えば 36 協定であれば「労使協定を結んでいない」ことになり、直ちに労基法違反の状態になります。仮に未払い残業代など労働時間をめぐって係争中の場合、有効な 36 協定がない状態であることは企業にとって不利な材料となります。

また、1 年単位の変形労働時間制に関する労使協定が無効とされた場合、原則の通りの法定労働時間に則って残業手当や休日割増賃金等を計算しなければならないため、未払い賃金が発生してしまうリスクがあります。

だから僕たちは、組織を変えていける

斉藤 徹 著

単行本：304 ページ

出版：クロスメディア・パブリッシング

価格：2,068 円（税込）

はじめに

前例に倣うばかりの組織管理では、変わり続ける社会に対応することはできません。筆者が最も重視していることは「関係性の質」です。組織論やリーダー論、経営学から導き出された実践的なメソッドをご紹介します。

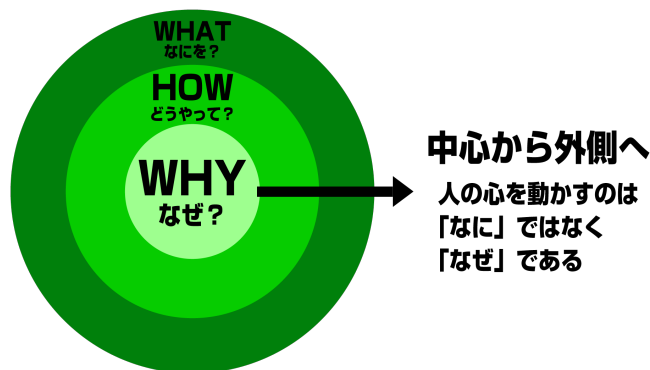
時代の変遷

ここ数年だけを見ても、世の中の中軸を担う技術や、若者を中心にして巡る流行などは、目まぐるしいスピードで変化しています。そして、より大きな視点で時代を振り返ってみると、今の生活からは想像もできないほどの変化を遂げていることに気付くことでしょう。

農耕を生業としていた時代には農業革命が、工業が隆盛した時代には産業革命が、そして IT 黎明期には情報革命が起きています。これらの変化は、あえて言うほどのことではないかもしれませんが、しかし、会社などの組織を育てていくという視点で考えると、この時代の流れに合わせた対応を改めて組み上げていくことが不可欠なのです。

すべては WHY から始まる

ゴールデンサークルという理論をご存じでしょうか。



「WHY」「HOW」「WHAT」の三層構造になっており、「WHY」からはじめよ、というのがゴールデンサークル理論です。

「WHAT」から考えるということは、多くの人が陥りやすい思考パターンです。しかし、このパターンでは数字や競争ばかりに目が向き、リソースが最適に利用されないことが多くなってしまいます。一方で「WHY」からはじめることで、組織全体の方向性が統一され、目先の数字や結果のムラに踊らされることなく、大局的な視点で活動が続けていくことができます。

人間関係は、やる気に直結する

人間関係の善し悪しというのは、組織で働く人にとって決して無視できない要素であり、人間関係を向上していくために日々努力していくことが欠かせません。

やる気は、個人の中で閉じているものではない。人間は、人との関わりの中で喜びを感じる生き物だからだ。

本書内では「交換関係」と「共有関係」の2つが例示されており、理想的な組織に求められるのは共有関係であると書かれています。交換関係とは、見返りを求める関係を指します。こちらは見返りや報酬が適切かどうかを最優先事項となるため、助け合いが発生しにくくなってしまいます。一方で共有関係とは、自他を問わずお互いに支えあう意識を持つため、自発的な動機ややる気が発生しやすくなります。

そして、今回ご紹介したものを含めた本書の内容は、組織のトップにしか実行できない方法ばかりではありません。ゴールデンサークル理論が浸透することで、例えばアルバイトや肩書のない社員のやる気が向上し、現場での人間関係が良好になる可能性もあります。もちろん立場の高い人が先陣をきって指揮をとる必要はありますが、しっかりと手順を踏んで推し進めていくことで自律性の高い組織を作り上げることができるでしょう。組織づくりを学びたい方におすすめの一冊です。

「日々お役立ち、お付き合い末永く」
を理念に、トータルサポートに
邁進いたします。



柏ろうむサポート

代表	川村 由里子
所在地	〒277-0005 千葉県柏市柏2-7-23 コササビル2F
営業時間	8:00~17:00
電話	04-7192-8391
FAX	04-7192-8392
メール	staff@gogo4864.jp
HP	http://www.gogo4864.jp/



柏ろうむサポート「働き方改革」支援ツール



1. クラウド管理システム（セルズドライブ）の提供

顧問のお客様との連絡ツールです。社員各人のマイナンバーも安全に管理できます。

2. セルス「有給カレンダー」の提供 [無料]

2019年4月より年次有給休暇の取得義務化がスタートしました。「有給カレンダー」はExcelベースなので使いやすく法改正に沿った管理ができます。資料あり。

3. クラウドシステム「ジョブカン」割引

勤怠管理から給与計算までの連動したシステムです。「認定アドバイザー」してお客様には特別価格にてご案内可能です。パンフレットあり。



4. 採用応援サイト

IndeedやGoogleおしごと検索で上位表示を目指した自社採用サイトを作成します。求職者が応募しなくなる求人情報の作成を御社を良く知る担当スタッフが行います。

5. デライト式カード研修

承認力を身につけ実践する『承認カード』、社員の持ち味を見える化する『持ち味カード』、社会人基礎力を身につける『ビジネスマナーカード』を使いエース社員を育てる研修を「デライト式認定講師」のろうサポートスタッフが行います。

6. 4回でオリジナル人事制度が作れます

社長の想いをとことんお聴きしてオリジナルの評価制度・賃金制度を作ります。深刻な人手不足の時代なので社員を育てて定着する組織を目指しましょう。（50名までの会社向けです）



7. 「社労士診断認証マーク」の取得を お手伝いします

年に一度の企業の「健康診断」として人事労務のチェックをすることで「人を大切に
する企業」を掲げます。まずは「職場環境
改善宣言」から始めましょう！



※4、5、6は現在説明会実施中です。

お気軽にお申込みください。

2022年3月



ろうさぽ☆タイム



いつもお世話になっております。所長の川村です。先月から一新した『ニュースレター』と『ろうさぽタイム』はいかがでしたでしょうか。あるお客様から「手書き」ページが残ってよかった！という喜びのお声をいただきました。有難うございます(笑)こちらの『ろうさぽ☆タイム』は基本100%手作りで編集チームがせっせと作っております。なかなか訪問できない昨今ですので明るい事務所の雰囲気少しでも伝われば嬉しく思います。

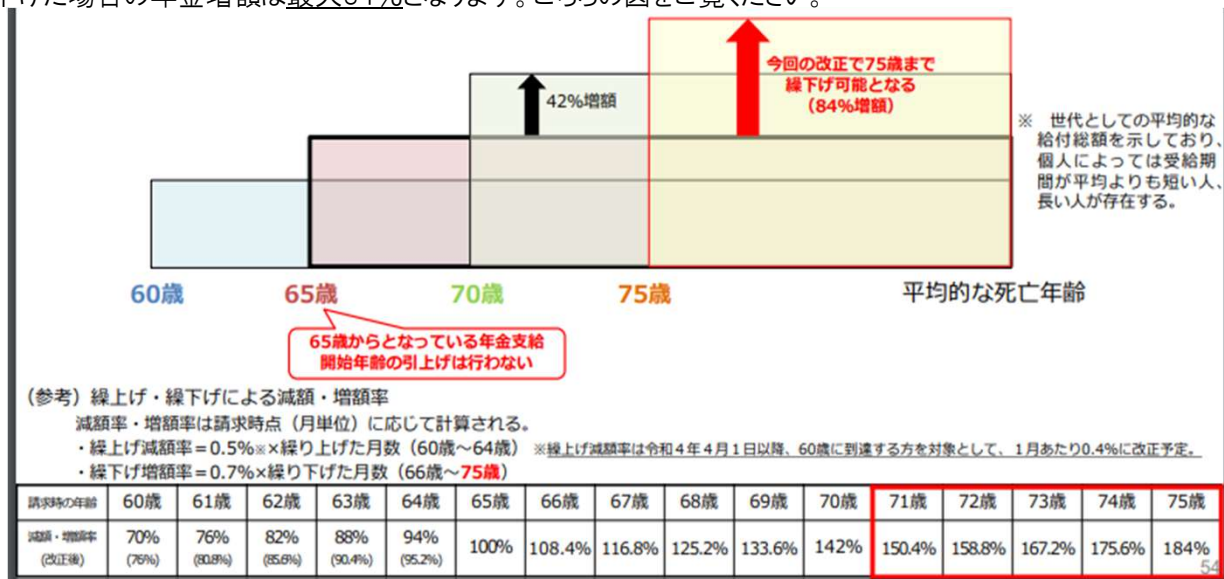
今月のピックアップ写メ



週末の朝ランは、朝日がきれいな手賀大橋コースへGO。このキラキラまばゆく輝く水面は何よりのパワースポット。仕事で切羽詰まっている時ほど何が何でも走らなきゃと飛び起きます。ある意味拝みに行っているようなもの?!(笑)

社長の年金コンシェルジュ☆新サービス

今年度、年金についても幾つかの改正があります。裏の紙面にも 改正情報を載せていますが、経営者様にとって一番気になるのはこのテーマでしょうか。年金繰り下げ受給を選べる年齢の上限が70歳から75歳に引き上げられます。仮に75歳まで繰り下げた場合の年金増額は最大84%となります。こちらの図をご覧ください。



(厚生労働用年金局「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律参考資料集より」)
さて、社長様方は一体いつから年金をもらえばよいのでしょうか？端的に言えばいつからもらえばトクなのでしょうか？もちろん一概には言えません。年金加入履歴や役員報酬額、ご家族の状況等によって様々です。今回の法改正で選択肢が増え、迷う方も増えそうです(苦笑)
そこで！社長限定のおせっかいサービス?!として、**個人的な年金相談**に対応いたします。社長様のコンシェルジュ的に年金の仕組みを分かりやすくご説明します。このサービスは、65歳前後の社長様(年金受給前の方)から順次お声をお掛けいたします。遠慮なくご相談くださいませ。

事務所からのお知らせ

① お子様の卒業による家族手当の支給スタッフや4月からの新就職を控える場合の扶養前除住所変更などある場合はスタッフまでご連絡下さい。

② 労務保険の年度更新の準備をスタートします。
顧問のお客様は賃金台帳(R3.4月分～R4.3月分)のご用意をお願いします。

③ R4年3月分(4月納付分)から協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率が改定されます。

千葉県... ↓(引き下げ) 9.76%
茨城県... ↑(引き上げ) 9.77%
東京都... ↓(引き下げ) 9.81%

今月の同封物

★ ニュースレター

★ ろうむプラス

★ 育児介護休業規程作成キャンペーン

裏面の申込書からお申し込み下さい。

この法改正にズームイン！

老齢年金制度の改正

① 60歳～64歳の在職老齢年金支給停止額の変更

	現行	令和4年4月分～
支給停止額	28万円	47万円

65歳以上の支給停止額(47万円)には変更はありません。

② 年金支給開始繰り下げ時期の選択肢の拡大

	現行	令和4年4月～
受給開始年齢	60歳～70歳	60歳～75歳

65歳からとなっている原則の支給開始年齢に変更はありません。
受給開始年齢に応じて、年金額が減額(繰り上げの場合)または増額(繰り下げの場合)されます。

具体的対応については、柏ろうむサポートまで
ご相談ください。

医療労務コンサルタント
研修終了しました！

以前に取得したこの資格ですか
知識とスキルアップ
するために！



今年も開催します！

東京会へおじゃまして
(オンラインでも可)

研修を受けてまいりました。

結構なボリュームのトレーニングと
ライフ・タイムでのグループワークに取り
組まれた。医療業界の各業種
分務相談に活かされれば、と
思っています。川村

新入社員様向け
ビジネスマナー研修
社員研修いかがですか？

昨年の
研修の様子
です!! みんな
頑張りました!!

まだまだ寒いですが春はすぐ近く!! といことで、
新入社の時期がやって参りました。弊所ではビジネス
マナー新入社員研修を行っており、今年も開催致します。

社会人の基礎となる心構えから、身だしなみ、電話応対、
名刺交換、お茶出し、等々御社用にカスタマイズし、
少人数でしっかり、おうち(!!)お教えます。この機会に
いかがでしょうか？

HP内容パワーアップ
しています！

<http://www.gogo4864.jp/>



社会保険労務士事務所
柏ろうむサポート

士業専門シェアオフィス シナジア



〒277-0005 柏市柏2-7-23コササビル2F
Tel: 04-7192-8391 Fax :04-7192-8392
E-mail : kawamura@gogo4864.jp
HP : <http://www.gogo4864.jp/>
所長 特定社会保険労務士 川村由里子



ホームページを更新しています。
お客様の事業発展をサポート
できるサービスも
ご案内しています。サービスの内容に
ついてよりわかりやすく紹介しており
ますのでぜひご覧下さい。金井



30分で分かる！オンラインセミナー【第1部】

ここがチェックされる！『年金事務所”調査”の実態』

概要

- ① どのような会社が調査にあたるのか
- ② 持参する書類
- ③ チェックされるポイント
- ④ 調査で指摘されない実務対策

担当講師：堀田真紀子

こんな方へ
おすすめ！

- ✓ 年金事務所調査にあたったことのない企業様
- ✓ パート社員がいる企業様
- ✓ 就業時間が毎月バラバラな社員がいる企業様
- ✓ 給与計算を自社で行っている企業様



【第1部】

2022.3.17（木） 14：00～14：30

“WITHコロナ”時代だからこそ・・・
お客様と繋がりたい！有益な情報発信をしたい！

毎月、ZOOMを利用したコミュニケーション企画『ろうむプラス』を開催中です。働き方改革を支援するサービスや最新の労務関連の情報をお届けします。ネット環境にあればどこからでもお聴きいただけます。ご興味のあるテーマをお申込みください。

事前お申込み

↓
URLをお知らせします

↓
開催日時にクリック



- ・ 開催日3日前（営業日）までにメール（staff@gogo4864.jp）お電話（04-7192-8391）にてお申込ください。
- ・ ZOOMに不慣れな場合は、お申し出いただければ事前にご指導いたします。
- ・ スピーカーのあるパソコンにてご参加下さい。
スマートフォンでもOKです。



30分で分かる！オンラインセミナー【第2部】

『重要法改正ポイント解説』

概要

- ① 出生時育児休業制度の創設・育児休業の分割取得
(すべての企業/2022年10月～)
- ② パワハラ防止措置の義務化 (大企業/2020年6月～・中小企業/2022年4月～)
- ③ 短時間労働者への社会保険の適用拡大 (100人超企業/2022年10月～)
- ④ 育児休業等の対象者への個別周知・意向確認の義務化 (2022年4月～)
- ⑤ 有期雇用契約者の育児介護休業取得要件の緩和 (2022年4月～)

担当講師：高山博子

こんな方へ おすすめ！

- ✓ 企業の労務担当者様
- ✓ 2022年改正の概要をざっくり把握したい企業様
- ✓ 2022年改正のポイントをしっかり押さえたい企業様
- ✓ 自社にとって、どの改正内容が重要なのかピンとこない企業様



【第2部】

2022.3.17 (木) 14:30～15:00

“WITHコロナ”時代だからこそ・・・
お客様と繋がりたい！有益な情報発信をしたい！

毎月、ZOOMを利用したコミュニケーション企画『ろうむプラス』を開催中です。働き方改革を支援するサービスや最新の労務関連の情報をお届けします。ネット環境にあればどこからでもお聴きいただけます。ご興味のあるテーマをお申込みください。

事前お申込み

↓
URLをお知らせします

↓
開催日時に**クリック**



- ・ 開催日3日前（営業日）までにメール（staff@gogo4864.jp）お電話（04-7192-8391）にてお申込ください。
- ・ ZOOMに不慣れな場合は、お申し出いただければ事前にご指導いたします。
- ・ スピーカーのあるパソコンにてご参加下さい。
スマートフォンでもOKです。

FAX 04-7192-8392

申込日 令和 年 月 日

育児介護休業規定作成キャンペーン申込書

フリガナ			
会社名			
フリガナ			
ご担当者様氏名			
電話番号		メールアドレス	

☐ キャンペーン申し込みます (いずれかに○をしてください)

・新規作成プラン

・規定変更プラン (現在お持ちの規定：施行日 年 月 日) 不明の場合は空欄で構いません

● 選べる特典 (いずれかに○をしてください)

1. 社員説明会開催
2. 育休個別周知ツール+スケジュール表 プレゼント
3. マタニティハラスメント対応ツール プレゼント
4. 検討中

☐ 規定を作成、変更すべきか検討中、相談したい

☐ 就業規則本則について相談したい

※令和4年4月1日以降のお申込みにつきましては、通常価格（特典なし）とさせていただきます。

(お申し込み先)

柏ろうむサポート

〒277-0005 千葉県柏市柏2-7-23コササビル2F

TEL : 04-7192-8391 FAX : 04-7192-8392

E-mail : staff@gogo4864.jp