

サリーレ通信

2022年5月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。



サリーレグループ

〒371-0801 群馬県前橋市文京町3-25-12

【サリーレ労務管理事務所】

TEL：027-253-7588（代）／FAX：027-253-7589

【サリーレ群馬税理士法人】

TEL：027-223-8160（代）／FAX：027-223-1910

4月から年金手帳は廃止され 基礎年金番号通知書の発行へ

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

4月になり、高卒者2名、大卒者1名が入社しました。その初々しさが職場にいい影響を与えているようです。



社労士

早く職場に慣れて活躍する従業員になって欲しいですね。



ところで彼らの社会保険の手続きをしたのですが、高卒者の2名について、昨年まで会社に送られてきていた年金手帳が送られてきていません。発送が遅れているのでしょうか。



実は今年(2022年)4月から年金手帳に代わり「基礎年金番号通知書」(以下、「通知書」という)が発行されるようになりました。そして、会社に届いていた年金手帳は通知書として加入者の自宅に送付されるようになっています。



なるほど、従業員の自宅に通知書が届いているのですね。



はい。年金手帳には加入する年金の記録を記載する欄がありましたが、通知書は氏名や生年月日、基礎年金番号が書いてある書面になります。



ところで、大卒者には年金手帳の提出を求めていました。手続きではマイナンバーを利用しているので提出が不要ではないかと感じているのですが、いかがでしょうか。



マイナンバーが導入され、基礎年金番号との紐づけも進みました。会社が社会保険の手続きをする際、個人番号(以下、「マイナンバー」という)を記載すれば基礎年金番号の記載は不要なので、マイナンバーの提出ができない人のみ年金手帳や通知書を提出することとしてもよいかもしれません。



承知しました。提出してもらった年金手帳を返却する手間もあったため、次に入社する従業員からはマイナンバーカード等を提示してもらうことで、省略することにしたいと思います。



そうですね。ちなみに、基礎年金番号は手続きが終わった後に送付される「健康保険・厚生年金保険 被保険者標準報酬月額決定通知書」にも記載されるため、従業員が年金手帳等を提出しなくても把握できます。



そうでしたか。一度、確認してみます。ありがとうございました。

ONE POINT

- ① 2022年4月より年金手帳が廃止となり、その代わりに基礎年金番号通知書が発行されている。
- ② 基礎年金番号通知書は初めて公的年金制度(20歳になったときに国民年金に加入する場合も含む)に加入したときに、加入者の自宅に届く。

4月以降の雇用調整助成金の 特例措置と申請内容の確認強化

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、雇用調整助成金に特例措置が設けられ、特例措置の延長がこれまで繰り返し行われてきました。今回、この特例措置が2022年6月まで延長されました。また、4月以降の休業について申請内容をより適正に確認する取組みが始まりました。

1. 延長された助成内容

特例措置として設けられている内容のうち、6月30日までの助成率と1人1日あたりの上限額は下表のとおりです（2022年3月までの水準から変更なし）。

2022年6月30日までの特例措置

		助成率(上段) 上限額(下段)
中小企業	原則的な措置 【全国】	4/5(9/10) 9,000円
	業況特例・地域特例	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置 【全国】	2/3(3/4) 9,000円
	業況特例・地域特例	4/5(10/10) 15,000円

※（）内は、解雇等を行わない場合の助成率

制度の見直し等の都度、支給申請様式が変更されています。そのため、申請の際には、厚生労働省のホームページから最新の様式をダウンロードして利用しましょう。

不正受給への対応が厳格化され、厚生労働省は、不正受給を行った事業所名等の積極的な公表、予告なしの現地調査のほか、捜査機関との連携強化を行うとしています。また、不正受給は、刑法第246条の詐欺罪等に問われる可能性があります。助成金を活用するときは今後も適正な申請を行いましょ

2. 強化される申請内容の確認

4月以降の休業にかかる申請から、申請内容の確認が強化されることになっており、以下の3点を中心に実施されます。

① 業況特例における業況の確認の実施

毎回（判定基礎期間（1ヶ月単位）ごと）、業況の確認が行われ、要件を満たしていれば業況特例を、満たしていなければ原則的な措置（地域特例に該当するときは地域特例）が適用されます。

② 最新の賃金総額からの平均賃金額の算出

初回に算定した平均賃金額を継続して活用していましたが、これを見直し、原則として労働保険の令和3年度の確定保険料の算定に用いる賃金総額により平均賃金額が算出されます。

また、企業規模の変更を希望する場合、常時雇用する労働者の数、資本の額等により確認が行われます。

③ 休業対象労働者と休業手当の支払い確認

判定基礎期間の初日において雇用保険の適用が1年未満の事業主等は、休業対象労働者の氏名、年齢および住所が確認できる書類の写しおよび休業手当を含む給与の支払いが確認できる書類等の提出が求められます。



困った時に“相談”できる先がないのが最悪？

1》仕事が順調に進むなら問題はないが…

仕事が順調に進んでいる時には、むしろ“あまり干渉されたくない”のが、多くの従業員の“本音”のようですが、

自分の力だけでは解決できない問題

が起きた時には、誰もが、

その問題の中での働きにくさを身近に実感する

と言うのです。

たとえば、顧客から微妙に破損したレンタル品を返された際に、『発送前には問題なかったよ』と、社内の担当部署から言われたら、顧客に“どう”対処すればよいのでしょうか。

2》困った時の“相談先”は必須

そんな時、誰に相談したらよいかが、たとえ比較的にはあっても、はっきりしている会社が働きやすいとする意見が多かったのだそうです。社長が、

『普通、上司や管理者が相談に乗るだろう』

と言うと、知人社長は、

『上に相談できるなら“問題”になるケースは少ない』

と答えます。

つまり、日常当たり前に相談している先に相談しても解決できない時が問題だというわけです。しかも、

上司や管理者自身が問題源なら（上への）相談は困難

です。ただ、どんな時に“相談先”の明確化が必要なのでしょう。

3》不安の中で働くのが普通

知人社長は『それは“常に”だ』と言います。どんな人でも“不安”とは無縁ではないからです。一口に言うなら、

問題が起きたらどうしよう

という思いが、誰の心からも離れない、あるいは離れにくいのが普通であるため、

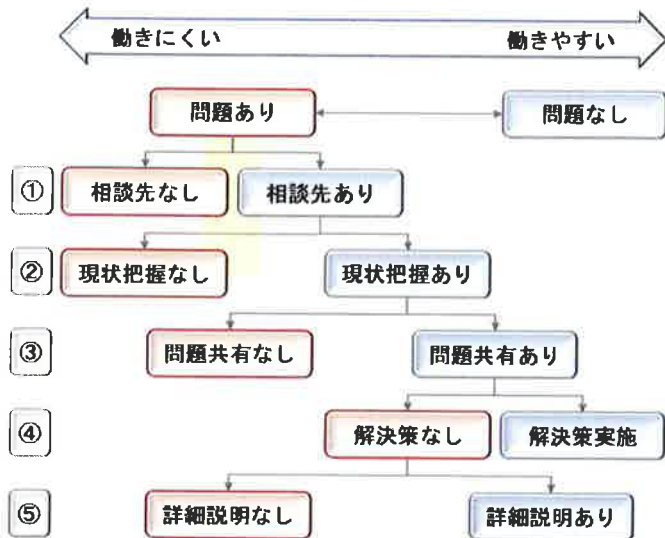
困った時には相談先があるという思いは平素の心強さを高める

ということです。その心強さが安心材料になり、そのまま“働きやすさ”につながるということなのでしょう。

しかし、“相談先”があると思えるだけで、本当に働きやすくなるのでしょうか。

働きやすい組織を作るガイドライン的な流れ図

1》相談先確保だけでOKなのか？



知人経営者は、相談先があればよいというのではなく、むしろ、

相談先がないのが最悪なのだ

と言いながら、1つの流れ図を、社長に示しました。(左図)

なぜなら、困った時でも相談できる人がいないと感じると、それが

問題がない時でもストレスの素になってしまいがちだからです。

左図の①の《相談先なし》の項目が、“働きにくい”の左先端にあるのには、そうした意味があるようです。

2》右へ行くほど働きやすい

上図では、左に行くほど働きにくさを感じ、右へ行くほど働きやすい印象を持つとして、知人社長が取りまとめたものです。その両方向の矢印(⇔)のすぐ下に①として、

問題があった時の“相談先なし”と“相談先あり”が記載

されています。そして、“相談先なし”は“問題あり”よりも左にあるため、

単に問題にぶつかる時よりも相談先がないことの方が深刻だ

と、この図は表現していることになります。

3》相談をした後はどうなっていくのか？

もちろん、相談先があるだけでは不足です。相談した時に、

誰かが“困っている現状”を共に把握しようとしてくれる(②)

のでなければ、不安は解消しません。つまり、

現状把握をしてくれないということは“相談先なし”と同等の“働きにくさ”程度だということなのです。

更に、現状を調査したけれども、

『特に問題だとは思わないよ』とされる(③)

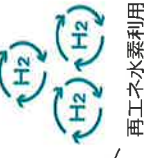
のでは、不安は解消されないでしょう。“問題共有なし”なら“問題あり”という振り出しに戻ります。ただし、相談をして“現状”を確認してもらったのですから、“最悪”ではないでしょう。

地域脱炭素移行・再エネ推進交付金 事業内容

脱炭素先行地域づくり事業

重点対策加速化事業

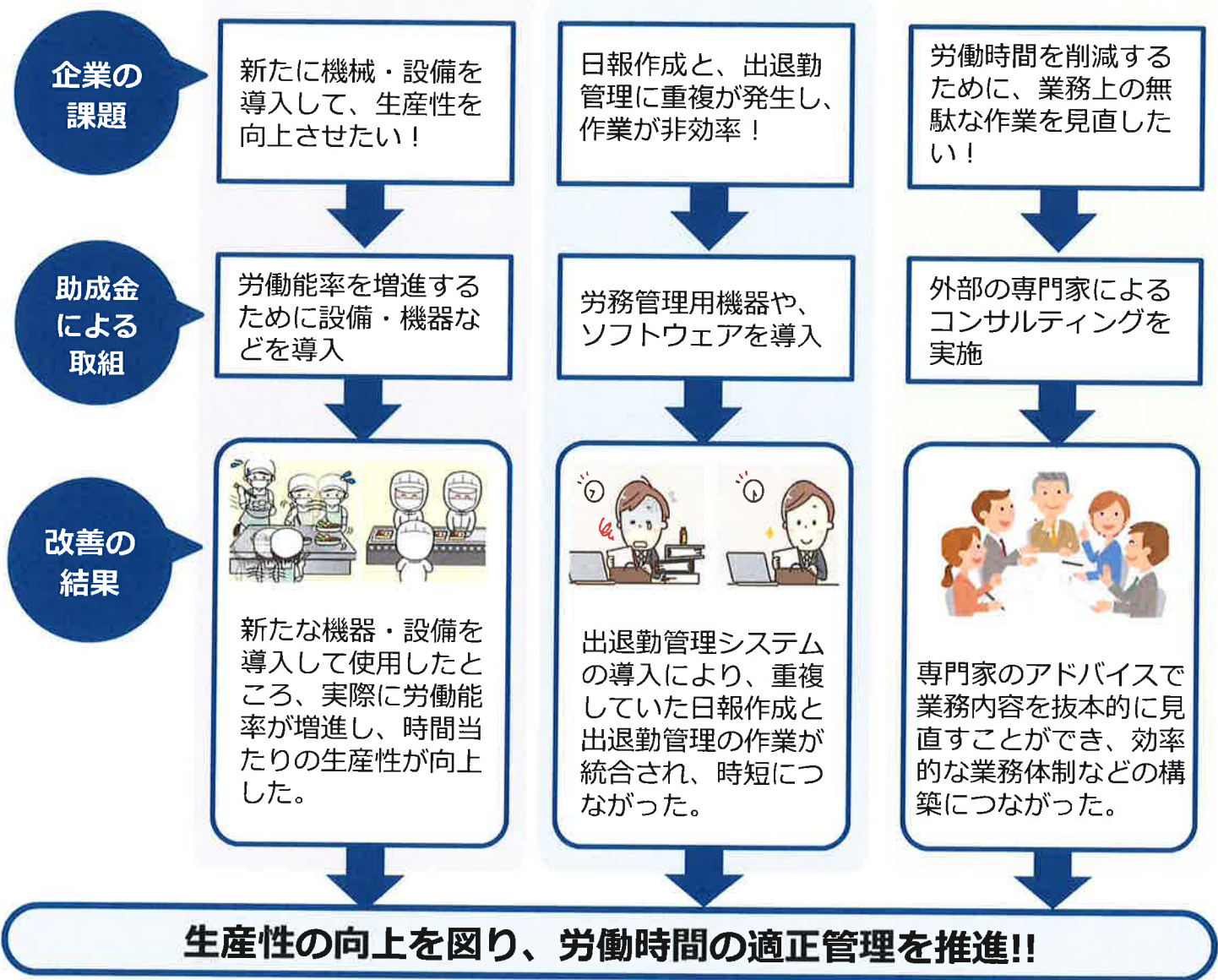
事業区分	重点対策加速化事業	
交付要件	○再エネ発電設備を一定以上導入すること (都道府県・指定都市・中核市：1MW以上、その他の市町村：0.5MW以上)	
対象事業	○脱炭素先行地域に選定されていること (一定の地域で民生部門の電力消費に伴うCO2排出実質ゼロ達成 等) (1) CO2排出削減に向けた設備導入事業 (①は必須) ① 再エネ設備整備 (自家消費型、地域共生・地域裨益型) 地域の再エネポテンシャルを最大限活かした再エネ設備の導入 ・再エネ発電設備：太陽光、風力、中小水力、バイオマス 等 ・再エネ熱利用設備/未利用熱利用設備：地中熱、温泉熱 等 ② 基盤インフラ整備 地域再エネ導入・利用最大化のための基盤インフラ設備の導入 ・自営線、熱導管 ・蓄電池、充放電設備 ・再エネ由来水素関連設備 ・エネマネシステム 等 ③ 省CO2等設備整備 地域再エネ導入・利用最大化のための省CO2等設備の導入 ・ZEB・ZEH、断熱改修 ・ゼロカーボンドライブ (電動車、充放電設備等) ・その他省CO2設備 (高機能・高効率換気・空調、コージェネ等) (2) 効果促進事業 (1) 「CO2排出削減に向けた設備導入事業」と一体となって設備導入の効果を一層高めるソフト事業 等	
交付率	原則 2 / 3	※① (太陽光発電設備除く) 及び②について、財政力指数が全国平均 (0.51) 以下の自治体は3/4、②③の一部は定額
事業期間	おおむね 5 年程度	
備考	○複数年度にわたる交付金事業計画の策定・提出が必要 (計画に位置づけた事業は年度間調整及び事業間調整が可能) ○各種設備整備・導入に係る調査・設計等や設備設置に伴う付帯設備等も対象に含む	




令和4年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間適正管理推進コースのご案内

令和2年4月1日から、賃金台帳等の労務管理書類の保存期間が5年（当面の間は3年）に延長されています。このコースでは、生産性を向上させ、労務・労働時間の適正管理の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

 ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://jgrants.go.jp/>)



労働時間適正管理推進コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 36協定を締結していること。
3. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
4. 勤怠管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステムを用いた労働時間管理方法を採用していないこと。
5. 賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することが就業規則等に規定されていないこと。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

助成対象となる取り組み ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の①から③までの全ての目標達成を目指して取り組みを実施してください。

- ① **新たに勤怠(労働時間)管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステム(※4)を用いた労働時間管理方法を採用**すること。
(※4) ネットワーク型タイムレコーダー等出勤時刻を自動的にシステム上に反映させ、かつ、データ管理できるものとし、当該システムを用いて賃金計算や賃金台帳の作成・管理・保存が行えるものであること。
- ② **新たに賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することを就業規則等に規定**すること。
- ③ **「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に係る研修を労働者及び労務管理担当者に対して実施**すること。

- 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を助成します。**【助成額最大340万円】**

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下①の上限額および②の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
	(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

- ① 成果目標達成時の上限額：100万円
- ② 賃金引き上げの達成時の加算額

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出
(締切：11月30日(水))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(令和5年1月31日(火)まで)

労働局に支給申請
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月10日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

M & A 譲渡情報

業種	所在地	売上高	譲渡希望額
精密板金加工	関東地方	3億～5億円	応相談
太陽光施設の製造販売施工	関東地方	5億～10億円	応相談
自動車整備・板金業	関東地方	5,000万円～1億円	応相談
大型自動車整備工場	関東地方	5,000万円～1億円	応相談
金属加工企業	関東地方	2億～3億円	応相談
警備業	関東地方	8,000万円	応相談
機械工具販売卸売	関東地方	7億4,900万円	応相談
食品加工機械の 企画・設計・販売	関東地方	2億～3億円	応相談
病院・クリニック	群馬県	5,500万円	応相談
特殊土木工事	関東地方	2億～3億円	応相談
フリーパー事業 プロモーション事業	関東地方	2億～3億円	応相談



SALIRE
INC. CO.

M & A 譲渡情報

業種	所在地	売上高	譲渡希望額
ソフトウェア制作会社	関東地方	1億～2億円	応相談
老舗産業器具の運搬 及び設置企業	関東地方	1億7,000万円	応相談
調剤薬局・ドラッグストア	群馬県	2億円～3億円	応相談
プリント基板製造関連事業	関東地方	1,000万円～3,000万円	応相談
足場屋	関東地方	3億～5億円	応相談
自動車整備業	関東地方	2億円～5億円	応相談
ワイヤーハーネス加工業	関東地方	2億6,500万円	応相談
眼科クリニック	関東地方	5,000万円～1億円	応相談
風力発電設備の商社事業と 風力発電による売電事業	関東地方	3億～5億円	応相談