



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

# B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.154



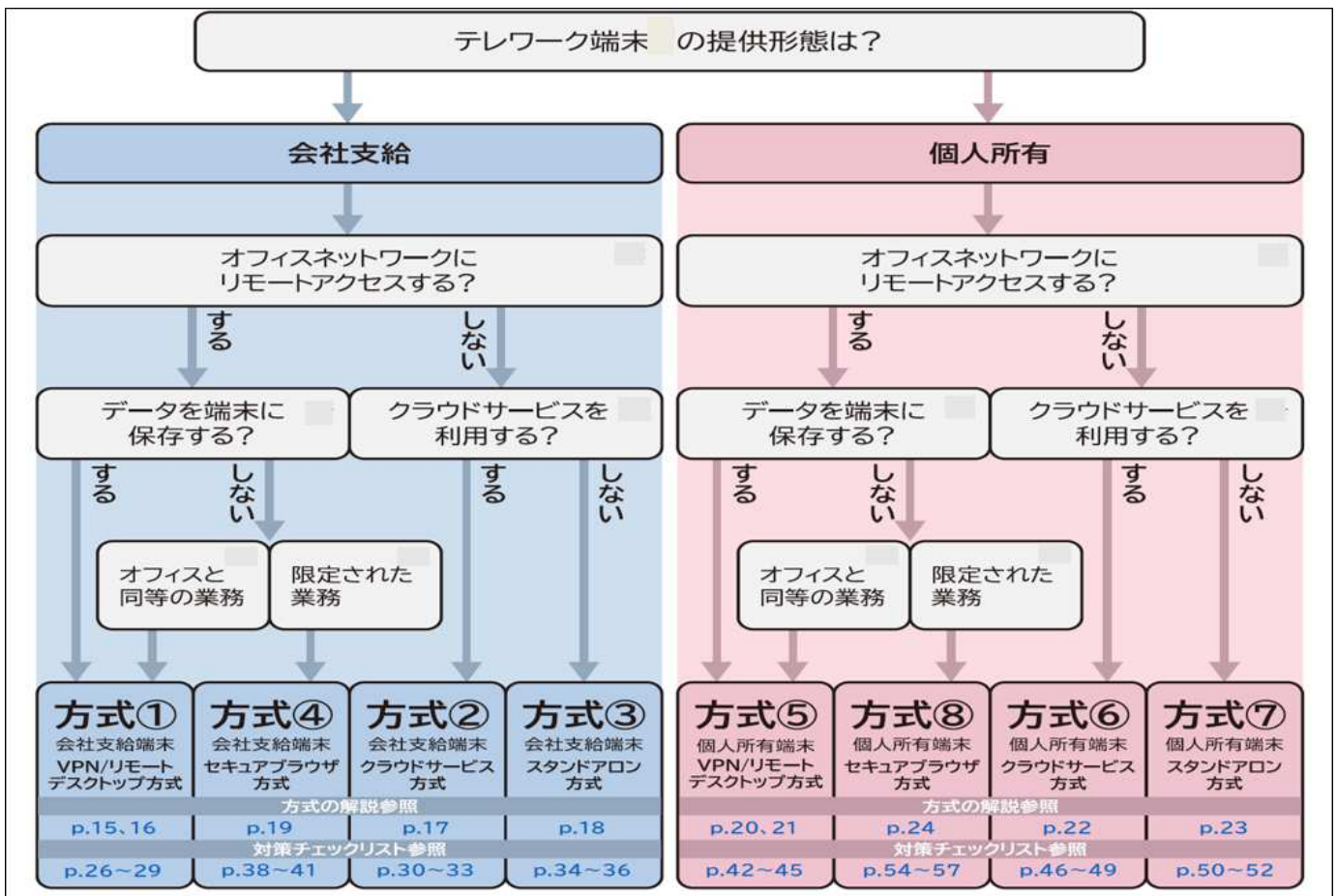
**要確認**

## 中小企業等担当者向けテレワークセキュリティのチェックリスト(第3版)を公表

総務省では、企業のシステム管理担当者を対象に、テレワークを実施する際に最低限のセキュリティを確実に確保できるようにするための手引き(チェックリスト)を策定しています。令和4年5月末、その最新版(第3版)が公表されました。

.....テレワークセキュリティの手引き(チェックリスト)(第3版)から抜粋.....

まずは、フローチャートでテレワーク方式を確認したうえで、各方式に対応したチェックリストに進めるように構成されています。



★ウクライナ情勢などを踏まえたサイバーセキュリティ対策の強化について、政府から、再三再四、注意喚起が行われている状況ですので、テレワークを実施している場合には、最新のチェックリストを確認しておきたいところです。

全文をご覧になりたいときは、気軽にお声掛けください。

**施行待ちの改正**

## 短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大 深掘り解説①

令和4年10月から、常時100人を超え500人以下の規模の事業所も「特定適用事業所」とされるため、当該事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、週所定労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上などの要件を満たす者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。この企業規模要件は、どのように判定するのでしょうか？ (最後のページへ続く)

## リモート採用、7割が導入 ～日本マンパワー調査から

マンパワーグループが行った企業の人事担当者を対象とした「リモート採用の導入・実施状況」調査（2022年1月実施）の結果によると、リモート採用を行っている企業は約7割となっています。

リモート採用では、企業説明会、採用面接、内定者フォロー、適性検査などが行われています。

### ◆リモート面接は中小企業でも

同調査は、企業規模別の結果は出ていないようですが、会社説明会のような大規模なものでも、最終面接以外の面接にはリモートを活用しているという企業は多いようです。遠方からの応募が増えるといった効果もありますので、中小企業でも導入は増えつつあるようです。

### ◆やはり最終面接は直接面接

コロナ禍の初期には、最終面接までリモートで行うといった企業が多かったようです。しかし、コロナ禍が落ち着き始め、マスク着用の緩和等の話題も出てきており、今後は対面での面接が増えるものと思われます。

同調査でも、「最終面接以外の面接」はリモートで行っているという企業が84.3%ありました。やはりリモートだけでは、応募者の実際の人柄はつかみにくいようです。

### ●気を付けたいこと

リモート面接をする側として気を付けたいことは、面接者にしてほしくないこととほぼ同じです。

- ・緊張感がない。パソコンの操作等をして集中していない。
  - ・表情や声などニュアンスが伝わらない。声が小さくて聞こえない。
  - ・使用する機器や回線速度のせいで接続が不安定になる。
- などでしょう。面接の手際の悪さなどはリモートでする・しない以前の話ですから、面接する側もしっかりと予行演習をおきましょう。

【マンパワーグループ「リモート採用の導入・実施状況」調査】

<https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/20220516.html>

## 2022年 新入社員の意識 ～東京商工会議所の調査から

### ◆新入社員が社会人生活で不安に感じること

6月は、4月に入社した新入社員が徐々に職場に馴染み始める時期ではないでしょうか。東京商工会議所は、2022年度新入社員を対象に、就職活動の感想、社会人生活や仕事に対する意識等について調査を実施しています。本調査によれば、社会人生活で不安に感じること（複数回答）として、「仕事と私生活とのバランスが取れるか（55.4%）」、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか（51.4%）」、「仕事が自分に合っているか（49.7%）」が上位に挙がっています。

入社当初は不安が多いものです。周囲も目を配りながらサポートできるとよいでしょう。

### ◆会社を選ぶうえで魅力を感じる企業制度

本調査では、就職する会社を選ぶうえで魅力を感じる企業の制度についても尋ねています（複数回答）。多いものとして「年次有給休暇取得の推進（42.5%）」、「時差出勤・フレックスタイム制勤務（41.9%）」、「テレワーク（在宅勤務）（36.1%）」など働き方に関するものが挙がっており、その他、「資格（検定）等の取得支援（39.8%）」、「人材育成体系（研修）の充実（38.8%）」など、スキルアップに関する選択肢も上位に挙がっていることが特筆されます。

### ◆新入社員の意識変化

本調査での「今の会社でいつまで働きたいか」という問いに、「定年まで」との回答は23.8%だったそうです。これは10年前の調査との比較では、12.4ポイント減少しており、新入社員の意識変化がみてとれる結果となっています。

新入社員の個性や意識は様々ですが、働く人の意識は年々変化しています。企業も今後の人材確保の意味で、自社の状況を見直して、選ばれる企業を目指すことが肝要でしょう。

【東京商工会議所「2022年度新入社員意識調査」】

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1029600>

## 知っていますか？ リファレンスチェック

### ◆リファレンスチェックとは？

リファレンスチェックは採用時のプロセスの一つで、採用企業が求職者の経歴の信ぴょう性を確認する作業を指します。選考過程で求職者本人が示した経歴や実績を、現職や前職の上司等に照会します。これにより、採用後のミスマッチのリスクを下げるものです。

日本では、ミスマッチの影響が大きい中途採用の場面で導入する企業が増えています。やり方は企業によって異なりますが、求職者本人の同意のもと、照会先を紹介してもらい、企業が直接電話や書類で確認することが多いです。

### ◆面接だけでミスマッチを見抜くのは困難

人事部に所属する全国のビジネスパーソンに対して行われた「リファレンスチェックに関する意識・実態調査（人事担当者編）」（ASHIATO（アジアト）調べ）によると、自社の採用面接時に、活躍する人材を見極めることは難しいと思うか質問したところ、78.3%が「難しいと思う」と回答しました。こうした難しさを補完するのが、リファレンスチェックだといえます。調査では、リファレンスチェック導入企業の75.5%が採用におけるミスマッチ減少を「実感できた」と回答しています。

### ◆実施のメリットとデメリットを測る

一方で、リファレンスチェックには、手間や費用がかかる、照会先の回答の信ぴょう性が担保できないといった声もあります。リファレンスチェックを実施するかは、そのメリットとデメリットを測り、総合的に判断する必要があるでしょう。管理職や即戦力としての採用など、ミスマッチがあった場合の影響が特に大きいケースから始めていくことも一つのやり方です。「せっかく採用したのに思うような人材ではなかった。次は絶対ミスマッチを防ぎたい」。こうした思いを抱える企業は、導入を検討してみてはいかがでしょうか。

【ASHIATO（アジアト）「リファレンスチェックに関する意識・実態調査（人事担当者編）」】

<https://prnavi.jp/pr/20220517/69450/>

## 労災死亡者数、 休業4日以上死傷者数ともに増加

～厚生労働省「令和3年の労働災害発生状況」から

厚生労働省が5月30日、令和3年の労働災害発生状況の取りまとめを公表しました。労働災害を減少させるために国や事業者、労働者等が重点的に取り組む事項を定めた中期計画である「第13次労働災害防止計画」（以下「13次防」という）（平成30年度～令和4年度）では、29年比で「死亡者数を15%以上」「死傷者数を5%以上」減少させることを目標にしています。

### ◆死亡者数4年ぶり増加、休業4日以上死傷者数は平成10年以降で最多

令和3年1月から12月までの労働災害による死亡者数は867人と4年ぶりに増加となりました（前年比65人・8.1%増、平成29年比（以下「29年比」という）111人・11.3%減）。

休業4日以上死傷者数（以下「死傷者数」という）は149,918人と平成10年以降で最多となりました（前年比18,762人・14.3%増、29年比29,458人・24.5%増）。

新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害での死亡者数は89人（前年比71人・394.4%増）、死傷者数は19,332人（前年比13,291人・220.0%増）と、前年に比べ大きく増加しました。

### ◆13次防の重点業種の平成29年比および対前年比は、死亡者数は減少、死傷者数は増加

死亡者数は、平成30年から令和2年までの3年間では13次防の目標達成が可能なペースでの減少となっていたものが、一転して13次防の目標を達成できませんでした。13次防の重点業種では、建設業が288人（前年比30人・11.6%増、29年比35人・10.8%減）、製造業が137人（同1人・0.7%増、同23人・14.4%減）、林業が30人（同6人・16.7%減、同10人・25.0%減）となりました。

死傷者数においては、13次防の重点業種では、陸上貨物運送事業が16,732人（前年比917人・5.8%増、29年比2,026人・13.8%増）、小売業が16,860人（同1,519人・9.9%増、同2,979人・21.5%増）、社会福祉施設が18,421人（同5,154人・38.8%増、同9,683人・110.8%増）、飲食店が5,095人（同142人・2.9%増、同374人7.9%増）と前年比で増加しました。

【厚生労働省「令和3年の労働災害発生状況を公表」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_25944.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25944.html)



●101人以上(100人超え)とは、「使用する被保険者の総数が常時100人を超える」ということです。具体的には、次のいずれかの考え方で判定します。

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時100人を超えるか否かによって判定します。
- ② 個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時100人を超えるか否かによって判定します。

《補足》このように、特定適用事業所に該当するか判断する際の被保険者とは、適用事業所に使用される「厚生年金保険」の被保険者の総数になります。

【注意点】・今回の適用拡大の対象となる短時間労働者は、被保険者の総数に含めません。  
・「厚生年金保険」の被保険者が対象ですから、70歳以上で健康保険のみ加入しているような方は対象に含めません。

●では、「常時100人を超える」とは、どのような状態を指すのでしょうか。具体的には次のとおりです。

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が、12か月のうち6か月以上100人を超えることが見込まれる場合を指します。
- ② 個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が、12か月のうち6か月以上100人を超えることが見込まれる場合を指します。

★このように判定した厚生年金保険の被保険者の総数が常時100人を超え500人以下の適用事業所が、令和4年10月から新たに特定適用事業所となります。どのような手続が必要になるのか？次回、そのポイントを紹介いたします。

**決定済み  
施行待ちの改正**

## 「令和4年4月 源泉所得税の改正のあらまし」を公表(国税庁)

国税庁から、「令和4年4月 源泉所得税の改正のあらまし」が公表されました。今後適用されることになる源泉所得税関係の改正の主要なものが掲載されています。そのうち、給与計算や年末調整に影響するものを紹介します。

### .....「令和4年4月 源泉所得税の改正のあらまし」から抜粋.....

●扶養控除の対象となる扶養親族の範囲から、年齢30歳以上70歳未満の非居住者であって次のいずれにも該当しないものが除外されることになりました(逆にいえば、次のいずれかに該当することが必要)。

- ① 留学により国内に住所及び居所を有しなくなった者
- ② 障害者
- ③ 扶養控除の適用を受けようとする居住者からその年において生活費又は教育費に充てるための支払を38万円以上受けている者  
そのため、非居住者である扶養親族が30歳以上70歳未満の場合には、その源泉徴収事務における確認書類に変更が生じます。

	留学生	障害者	38万円以上の送金を受けている者
確認書類	留学ビザ等相当書類	—	38万円以上の送金関係書類
確認時期	扶養控除等申告書を受領するとき	—	年末調整を行う時

(注)扶養控除等申告書を受領する時の親族関係書類及び年末調整を行う時の送金関係書類の確認については、現行のとおり必要となります。ただし、年末調整を行う時に38万円以上の送金関係書類の確認をする場合には、現行の送金関係書類の確認をする必要はありません。

→この改正は、令和5年分以後の所得税について適用されます。

●年末調整の際に、令和5年1月1日以後に居住の用に供する家屋に係る住宅借入金等を有する場合の所得税額の特別控除の適用を受けようとする者は、住宅取得資金に係る借入金の残高証明書を「給与所得者の住宅借入金等特別控除申告書」へ添付することが不要とされることになりました。

→この改正は、令和6年1月1日以後に提出する「給与所得者の住宅借入金等特別控除申告書」について適用されます。

★これらは、すべての社員に適用される規定ではありませんが、対象となる社員がいれば、企業側の対応に変更が生じる部分もあります。給与計算や年末調整を担当される方は、確認しておきたいところです。他の改正事項も含め、気軽にお尋ねください。



**お仕事  
カレンダー  
7月**

7/11

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税(1~6月分)の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日

8/1

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働者死傷病(休業4日未満)報告(4~6月分)の提出期限

**びいず  
ろうむ  
LINE**



LINEで労務情報を動画配信しています。是非お友達登録をお願いします。

◆あとかき◆ 短い梅雨でしたので猛暑に身体が追いつきません。そんな中ですが算定基礎届の時期です。いつも思うのですが標準報酬の決定システム、昭和から抜けられない・・・複雑怪奇、熟練のわざ・・・年金の議論は受給額ばかりになりますが、この見直しも必要でしょうね(佐藤)