



今回は、人事コンサルより帝国データバンク「中小企業の経営力及び組織に関する調査研究報告書（2022年3月）」についてご紹介させていただきます。労務コンサルからは、コロナ対応として緊急的に実施していたテレワークを廃止する場合の注意点についてお話をさせていただきます。

人事評価制度は「あって当たり前」の時代

ML 人事評価

人事評価制度とは「等級制度」「報酬（賃金）制度」「評価制度」の3つの制度の中身がそれぞれ体系化されているのはもちろんのこと、整合性をもちながら連携していることが大切です。この状態が整っていることが『人事評価制度がある』と言える状態です。

今、人事評価制度を整えようとしている中小企業様が大変多くなっています。

というのも、政府が打ち出した「働き方改革」に対する大企業の対応もほぼ終わり、**現在は中小企業がその対応に取り組んでいるフェーズだからです。**実際、従業員数が21名～50名規模の会社の57.2%が、すでに「人事評価制度がある」状態です。※1

つまり、過半数が人事評価制度を整え終わった状態になっているということです。

「時間外労働の上限規制」や「同一労働・同一賃金」、「月60時間超残業の割増賃金率引上げ」など取り組むべき課題は多々ありますが、人事評価制度には会社の人的マネジメントをシステムチックに行う側面もあります。「等級制度」の中で、会社の中でこういったレベルの役割や貢献が期待されており、組織の中でどのような役割を務めているのかを明文化して、「評価制度」において目標に対する達成度合いや社員の成長状況を確認します。それらを踏まえて「報酬（賃金）制度」で、給与や賞与を決め、従業員の方へ還元します。

「きちんとした会社」だと社内外に発信するためにも、『人事評価制度がある状態』に整えておくことは、働き方改革への対応以上に、採用や定着といった観点からも中小企業様ほど必須だと言っても過言ではありません。もしまだ人事評価制度が、「全くない」や「部分的にしかない状態」「属人的になっている状態」であれば、「あって当たり前」の時代の流れに取り残されないようにしていただければと思います。

※1.株式会社帝国データバンク「中小企業の経営力及び組織に関する調査研究報告書（2022年3月）」[PDF]より

人事評価制度構築/運用サポート

制度構築・運用サポート・評価システムのすべてをご提供！

詳しくはこちら



新型コロナの感染法上の位置付け変更を理由とするテレワークの廃止は認められるか？

新型コロナの感染症法上の位置付け変更を理由として、企業側が一方的にテレワークを廃止し、出社を求めてもよいでしょうか？この点について、厚生労働省から、対応の考え方等を示したリーフレットが公表されました。そのポイントを確認しておきましょう。

新型コロナウイルス感染症について、令和5年5月8日から感染症法上の位置付けが5類感染症へ変更されることや感染状況の変化等により、テレワークを実施していた企業においてテレワークの取扱いを変更する事案も見受けられます。テレワークは、感染症対策だけでなく、ワークライフバランスなど労働者と使用者双方にとって様々なメリットのある働き方であり、その取扱いについては労働者と使用者の間でよく話し合っていたことが望ましいと考えられます。

テレワークについての基本的な考え方

雇用契約や就業規則において、労働者が任意にテレワークを実施できることが規定され、労働条件となっているのであれば、その規定に従う必要があり、原則として使用者が一方的にテレワークを廃止し、出社させることはできません。テレワークは、労働者と使用者の双方にとって様々なメリットのある制度であることから、その取扱いについては労働者と使用者の間でよく話し合っていたことが望ましいと考えられます。

労働者側のメリット	使用者側のメリット
<ul style="list-style-type: none">通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化、時間外労働の削減育児や介護と仕事の両立等	<ul style="list-style-type: none">業務効率化による生産性の向上育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止遠隔地の優秀な人材の確保オフィスコストの削減等

雇用契約や就業規則の規定内容次第ですが、**基本的には、企業側から一方的にテレワークを廃止し、出社させることはできないということになります。**政府の考えは、たとえコロナ禍が過ぎ去ったとしても、テレワークのメリットを今一度見直して、テレワークを定着させたいといったところですね。その意向も汲み取って、より効果的なテレワークの実施などをお考えの場合は、気軽にご相談ください。

※厚労省：新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けの変更等に伴うテレワークの取扱いについて [PDF]より

国税庁が「令和5年4月 源泉所得税の改正のあらまし」を公表。気になる改正を紹介

- 給与支払明細書及び給与所得の源泉徴収票に記載すべき事項を電磁的方法により提供するための要件である給与等の支払を受ける者の承諾手続について、給与等の支払をする者からその支払を受ける者に対し、「給与等の支払をする者が定める期限までにその承諾をしない旨の回答がないときはその承諾があったものとみなす」旨を通知し、その期限までに回答がなかったときは、その承諾を得たものとみなす方法が加えられています。【この改正は、令和5年4月1日以後に行う通知について適用】
- 「給与所得者の扶養控除等申告書」について、その申告書に記載すべき事項がその年の前年の申告内容と異動がない場合には、その記載すべき事項の記載に代えて、その異動がない旨の記載によることとされます。【この改正は、令和7年1月1日以後に支払を受けるべき給与等について提出する「給与所得者の扶養控除等申告書」について適用】

※国税庁：令和5年4月 源泉所得税の改正のあらまし [PDF]より

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジ 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] https://minagine.co.jp