



HCM

自社に合った“優秀な人材の確保と定着”のことなら

(株)HCM 人的資本コンサルティング

連絡先：〒103-0023

東京都中央区日本橋本町 3-3-6 ワカ末ビル 7階

電話：03-6202-7519 e-mail：hcm-info@hcm.co.jp

URL：<https://www.hcm.co.jp/>

社労士法人 PAL 東京オフィスとしての新たなスタート

◆4月1日、PAL 東京オフィスとして独立。相談の入口をわかりやすく

2026年4月1日付で、労務分野は社労士法人 PAL の東京オフィスとして独立しました。体制が変わっても、私たちが目指すのは「判断を止めない労務」です。

年度初めは、入社・異動・制度運用の開始が重なり、例外処理や確認が増えやすい時期です。労務トラブルは結論の是非よりも、初動で「何を揃えるか」が曖昧なまま進むことで、後からやり直しが発生しがちです。

そこで新体制では、まず相談の入口を明確にし、事実→ルール（就業規則・運用基準）→手順（面談・通知など）の順で整理して、説明と運用が回る状態をつくることを重視します。

【簡易チェック】

□ 月次運用で例外処理・確認が多く、担当者の負担が

増えている

□ 判断の根拠（事実・ルール・手順）が残らず、説明が毎回重い

□ 相談の窓口が定まらず、同じ相談が繰り返される

◆段階導入→初期安定化。「任せた後どう回るか」を先に設計する

給与計算・労務 BPO は、単なる“処理代行”ではなく、判断と運用を安定させるための仕組みづくりです。

最初に論点を洗い出し（ヒアリング）、責任分界（誰が何を判断するか）を決め、段階的に導入して初期を厚めに確認する。この流れを標準化することで、事故と手戻りを減らし、継続的に回る運用をつくります。

【簡易チェック】

□ 委託したいが『任せた後どう回るか』が見えず踏み切れない

□ 初期の役割分担・確認工程が曖昧で、不安が残る

□ 社保・年次業務まで含めて、運用全体を整理したい

入口は「統合診断」：論点を整理し、判断の詰まりをほどこ

◆新年度は「やること」より先に「決めること」を揃える
新年度は、採用・配置・評価・育成など判断テーマが同時に動きます。やることを増やすほど、現場の迷いが増え、確認待ちが発生しやすくなります。

この局面では、施策の提案より先に「論点を分けて、優先順位を決める」ことが有効です。統合診断は、判断の詰まりを短時間で可視化し、まず整えるポイントを整理するための入口です。

統合診断では、例えば「評価の基準が揃っていないのか」「権限が曖昧で確認が増えているのか」「根拠（記録・手順）が残らず説明が苦しいのか」を切り分けます。論点に分かれるだけで、次の打ち手が“制度改定”一択ではなくなり、まず整える順番が見えてきます。

また、優先順位は“今年やる施策”ではなく「今年は何を判断として重く扱うか」を決めることです。採用・配置・評価が同時に動く4月こそ、



人に関する経営判断を、整理する

判断基準と言葉を揃えておくと、現場の迷いとトップへの確認が減り、意思決定のスピードが戻ります。

【簡易チェック】

□ 会議では合意したはずなのに、現場で解釈が分かれる

□ 判断がトップに集中し、現場が確認待ちになる

□ 同じ相談が繰り返され、整理の型がない

◆基準・権限・根拠の3点で、判断を“型”にする

統合診断では、判断を『基準（何を重視するか）』『権限（どこまで任せるか）』『根拠（何を残すか）』に分け、どこが詰まっているかを整理します。

基準が揃うと説明がラクになり、権限が揃うと確認待ちが減り、根拠が揃うとやり直しが減ります。結果として、判断のスピードと再現性が上がります。

【簡易チェック】

□ 基準が部署ごとに違い、後から揉める

□ 権限の線引きが曖昧で、判断が止まる

□ 根拠（記録・手順）が残らず、説明が苦しい

4月の税務と労務の手続期限【提出先・納付先】

10日

○ 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕

○ 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>〔公共職業安定所〕

15日

○ 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出〔市区町村〕

30日

○ 預金管理状況報告の提出〔労働基準監督署〕

○ 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>〔労働基準監督署〕

○ 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕

○ 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>〔公共職業安定所〕

HCMよりひと言

4月は、新しい体制と新年度が同時に動き出す月です。年度初めは、判断テーマが増える一方で、入口（相談・整理）と進め方（手順・記録）が曖昧なまま走り出すことで、手戻りが起きやすくなります。

年度初めに「入口（相談・手順・記録）」を決めておくと、その後の手戻りが減り、判断が前に進みます（小さなルールで十分です）。

私たちは、入口で論点を整理し（統合診断）、継続で運用を安定させる（判断整理型の給与計算・労務 BPO）という流れを一体として設計し、「任せた後どう回るか」を最初に見える化することを大切にしています。

独立後も、株式会社 HCM 人的資本コンサルティング（人的資本・組織）と社労士法人 PAL 東京オフィス（労務・運用）が役割を切り分け、必要に応じて連携しながら、判断がぶれない仕組みづくりを支えています。