

H & M通信

2020年8月号

- H & Mニュース「人事労務塾の開講」のお知らせ
- 労務関係ニュース
- 助成金情報「業務改善助成金」
- 弁護士一言アドバイス 阪中 達彦
- 費用をかけない業務改善 松本 悟
- 今こそ考えるバックオフィスのDX戦略 永田 知靖
- 副・複・福 労使 win-win の副業 乾 千嘉子

◆ H & M ニュース

■ 2020年度 人事労務塾開講のお知らせ

新型コロナ感染拡大のため延期していた人事労務塾を9月から開始いたします。ZOOMシステムによるオンライン参加も可能ですので、是非ご参加を検討ください。

人事労務塾の活動内容は

- ・ 人事、組織をテーマにした講演、意見交換
- ・ 人事に関する最新情報の提供
- ・ 社外人脈の醸成
- ・ facebook等SNSを活用した、参加者の情報共有、相談対応（ご希望の方）

などですが、単に講演を聞いて終わりではなく、人事の悩みを共有できる仲間を作れることが最大のメリットです。守秘義務もあり相談相手のいない人事や経営者の方にとって貴重な場を提供できるものと評価いただいています。各日とも16時から18時、会場参加の場合は、つるやホール会議室（大阪市中央区本町3-3-5）年会費として15,000円（1社2名まで参加可能）となっております。

※お申込み、お問い合わせは人事労務塾・吉崎までお願いします。（e-mail）yoshizaki@h-m-comsulting.jp

【日程とテーマ】

2020年9月10日	バックオフィスのDX戦略～注目のHR Tech最新情報
2020年10月8日	法律の改正を受けて～ハラスメントの対応と防止対策
2020年11月12日	ウィズコロナ時代の働き方としてのジョブ型雇用（仮題）
2021年1月14日	クラブ活動を通じたリファーマル採用
2021年2月10日	高齢者雇用の現状～改正高齢法にどう対応すべきか

連絡先

株式会社H & Mコンサルティング

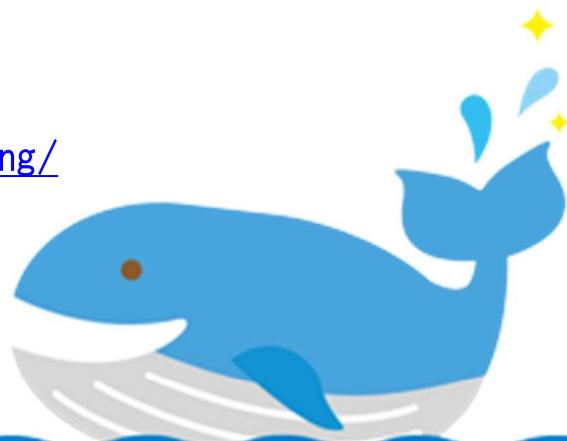
〒541-0056

大阪市中央区久太郎町4-2-15 星和シティビル6階

電話：06-7878-5703

Webサイト：<https://www.h-m-consulting.jp>

Facebook：<https://www.facebook.com/handmconsulting/>



◆ 労務関係ニュース

2020年初任給調査 大卒は前年比+1,042円の209,014円

産労総合研究所の調査によると、2020年4月入社者の初任給を引き上げた企業は39.7%で、前回調査を10.9ポイント下回りました。引き上げた企業の割合をみると、1,000人以上企業が53.7%、300～999人以下が41.4%、299人以下が31.2%となっています。

学歴別の初任給は以下の通りです。

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| ・大学院卒 | ・大学卒 |
| 博士 232,623円 (+1,318円) | 一律 209,014円 (+1,042円) |
| 修士 225,959円 (+1,388円) | 格差ある場合 |
| | 最高額 217,752円 (+1,736円) |
| | 最低額 197,449円 (+1,907円) |
| ・高校卒 | |
| 169,687円 (+1,211円) | |

障がい者法定雇用率0.1%引き上げは、2021年1月1日の見込み

現在、民間企業の障がい者法定雇用率は2.2%であり、2021年4月までに2.3%へ引き上げられるとされていたところ、先の政策審議会分科会で引き上げ時期を2021年1月1日との案が出されました。

昨今、障がい者雇用の指標は過去最高を更新しており、コロナ禍においても猶予する状況にない、との判断のようです。雇用率未達企業は早めの対応が求められます。

厳格さが求められる協会けんぽの被扶養者資格再確認

協会けんぽの被扶養者確認は10月上旬から下旬にかけて実施されます。4月1日現在、18歳以上の被扶養者について、健康保険の被扶養者要件を満たしているかを確認されます。

特に、厚労省から厳格な方法による再確認が協会けんぽに求められており、被保険者と別居している被扶養者、海外に在住している被扶養者については、以下の書類の提出が求められます。

- ・被扶養者と別居している被扶養者
⇒仕送りの事実と仕送り額が確認できる書類
- ・海外に在住している被扶養者
⇒海外特例要件に該当していることが確認できる書類

※【国内居住要件の例外となる方】

- (1) 外国において留学をする学生
- (2) 外国に赴任する被保険者に同行する者
- (3) 観光、保養又はボランティア活動その他就労以外の目的での一時的な海外渡航者
- (4) 被保険者の海外赴任期間に当該被保険者との身分関係が生じた者で、(2)と同等と認められるもの
- (5) (1)から(4)までに掲げられるもののほか、渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められる者

◆ 助成金情報

生産性向上と賃金引き上げの助成金「業務改善助成金」

今年度の最低賃金に関して、中央最低賃金審議会は引き上げの目安を示さないこととし、全国平均 901 円を据え置くこととなります。一方で、労働側は賃金引き上げの期待が大きいと、中小企業に対する支援策として助成金があります。

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資（機械設備、POS システム等の導入）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率	
25円コース	25円以上	1人	25万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金850円未満】 4 / 5 (※2) 生産性要件を満たした場合は 9 / 10 (※1)	
		2～3人	40万円			
		4～6人	60万円			
		7人以上	80万円			
30円コース	30円以上	1人	30万円			【事業場内最低賃金850円未満】 4 / 5 (※2) 生産性要件を満たした場合は 9 / 10 (※1)
		2～3人	50万円			
		4～6人	70万円			
		7人以上	100万円			
60円コース	60円以上	1人	60万円		【事業場内最低賃金850円以上】 3 / 4 生産性要件を満たした場合は 4 / 5 (※1)	
		2～3人	90万円			
		4～6人	150万円			
		7人以上	230万円			
90円コース	90円以上	1人	90万円			【事業場内最低賃金850円以上】 3 / 4 生産性要件を満たした場合は 4 / 5 (※1)
		2～3人	150万円			
		4～6人	270万円			
		7人以上	450万円			

※大阪府内の事業場は最低賃金 850 円以上のため、3 / 4 または 4 / 5 の助成率になります。

【支給要件】

- 賃金引上計画を策定すること
事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる（就業規則等に規定）
- 引き上げ後の賃金額を支払うこと
- 生産性向上に資する機器・設備などを導入することにより業務改善を行い、その費用を支払うこと
（(1) 単なる経費削減のための経費、(2) 職場環境を改善するための経費、(3) 通常の事業活動に伴う経費は除きます。）
- 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がないこと など

◎受給のハードルは高い助成金の部類に入ると思われますが、ご興味のある方は、厚労省HPを参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoyou/index.html

◆ 弁護士の労働法一言アドバイス 阪中達彦

皆さま、こんにちは。弁護士の阪中です。

H & M通信の一部をお借りしての労働法に関するミニコーナーの第10回目は、「ハラスメント」についてです。

ハラスメントには、セクハラ、マタハラ、パワハラ、アカハラなど様々な名称・態様のものがありますが、ご注意いただきたいのは、そのようなハラスメント行為をした上司などの個人が不法行為責任（民法 709 条）を負うことはもちろんのこと、会社としても、使用者責任（民法 715 条 1 項）や雇用契約上の債務不履行責任（415 条）を問われるということです。

具体的には、まず加害者としては、いじめ・嫌がらせ行為が被害者の「働きやすい職場環境で働く利益」を侵害する不法行為にあたる判断されれば、被害者に対して、損害賠償責任を負います。例えば、セクハラでは、上司たる地位を利用して性的関係を迫る、相手の意に反して身体を触る、異性関係について噂を流し職場に居づらくするなどの行為がこれに当たり、また、パワハラでは、上司が部下に暴行をはたらく、暴言を吐く、上司が部下に名誉感情を傷つけるような侮辱的なメールを送る、上司が感情的になって大きな声で部下を叱責するなどの行為がこれに当たり得ます。

次に、会社としても、このような従業員によるハラスメントがあった場合には、使用者責任（民法 715 条 1 項）のほか、職場環境配慮義務違反による債務不履行責任（民法 415 条）が問われます。

このような責任発生を防止するためにも、会社としても、日常的にハラスメントに対する予防措置を講じておく必要があります。

とりわけセクハラについては、厚労省の「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成 18 年厚労省告示第 615 号）に従った対策を採っていたか否かが重要なポイントになると考えられます。

ハラスメントによる被害は、とくに自殺など命に関わる場合がありますので、それに伴う会社の損害賠償責任も極めて甚大なものになる可能性があります。万全な対策をしておく必要があり、弁護士や社労士等の専門家に事前に相談されることをお勧めいたします。

阪中達彦

弁護士

大学卒業後に弁護士を目指し、旧司法試験合格後に弁護士法人関西法律特許事務所に入所。広く中小企業法務を取り扱う一方で、国の空港民営化事業に対するアドバイザー業務や地方公共団体の不祥事調査業務・代理人業務・大規模債権回収業務に携わる。大阪市外部監察専門委員（現職）。





◆費用をかけない業務改善「想いを伝える」 業務改善コンサルタント 松本 悟

コロナ渦の中、皆様の事業の状況は如何でしょうか。8割程度は戻っている方、まだまだ戻りが遅い方、逆にコロナで忙しい方もいらっしゃると思います。前々回から費用を掛けない業務改善として「フリーソフト」「インスタントメッセンジャー」といったツールのご提案をさせて頂きました。今回は原点に立ち返り「ツール」ではなく、「想い」の部分での業務改善をご提案させていただきます。

以前、某企業の経営者様へご訪問した際、営業が自社の強みを理解していないという相談を頂きました。その企業は中堅の機械商社で、各種業態の工場の自動化提案と設備の施工部門があり、工場設備を一括して受注できるという大きな強みがある企業様でした。

話をよく聞くと会社の支店も増え、従業員も増えたが、強みである自動化ラインの一括受注数が減っており、利益率が悪くなってきているとの話でした。

経営者の話を聞いた後、各支店の店長に伺っても同様の懸念を持たれており、原因が判らないとの事でした。しかし、新入社員と話をして、すぐに原因が判りました。新入社員は自動化ラインの提案が出来る事は知っていたが、それがメインの仕事だと思っていたのです。

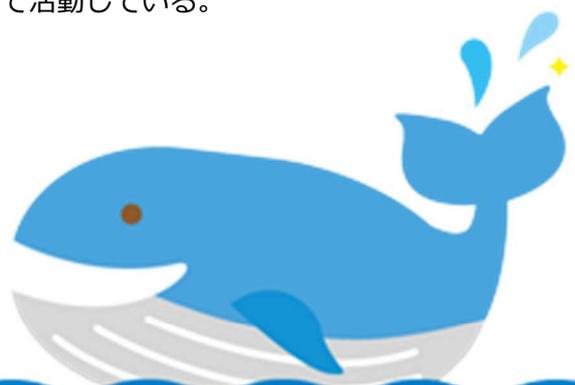
その企業は元々ラインの提案が常に出来る状況を作るために、商社として各工場で工場の消耗品を販売していました。そのため、新入社員は日々行っている消耗品の販売がメインの仕事と思い、消耗品の受注拡大に力を入れていたのです。その為、ラインについては客先から話があった場合しか受注出来ていなかったのです。

ここまで大きなずれが発生しているケースは非常に稀ですが、小さなずれは各所で発生しやすいものです。経営者の方は常に自分の「想い」を指導や指示としてされていますが、その「想い」は伝わるごとに摩擦していきます。「想い」がお客様に伝わる時にどの程度になっているかを意識する事が重要です。

私も業務改善のご提案をする際、ノウハウやツールだけでなく、「想い」が伝わる事を常に意識しています。「想い」が伝わって、初めて、ご提案を受け入れて頂けるものではないでしょうか。この機会に是非一度「想い」について見直しをお願い致します。

松本悟
業務改善、需要予測コンサルタント

大学卒業後、京セラ株式会社へ入社。社内でも特に高採算部門である機械工具事業本部に配属、営業経験後、本部室に異動し、業務改善、需要予測を行う部署にて数多くのプロジェクトに携わった後、独立。スタッフ部門の業務改善と需要予測の精度向上に特化したコンサルタントとして活動している。





◆今こそ考えるバックオフィスの デジタルトランスフォーメーション戦略② 永田知靖

H & M通信をご覧の皆様、こんにちは。システムプランナーの永田です。

6月号でバックオフィスのデジタルトランスフォーメーションという事で概略を書かせていただきました。今回はその中でも HR TECH について書きたいと思います。

HR TECH という言葉を皆様お聞きになられたことはありますでしょうか。

皆様の企業の人事・給与計算関係で非常にアナログな部分は残っていませんか？

例えば採用の側面において、会社説明会や面接日程などを一人一人に電話連絡して調整するのは非常に難しいですよね。

そのような業務を専門のマッチングサイトを使って簡単に予約できる仕組みを構築する。

また、給与計算の側面でいまだ手書きの年末調整資料を配布して回収して、それらの間違いを一つずつ確認して、差し戻しをするなどしていませんか？

これらの行為も実は年末調整に必要な事項をユーザに選択式などで選んでもらって、保険会社などが発行する必要書類を電子送付してもらっただけで実際の年末調整資料が出来上がるというシステムが世の中にはたくさん存在しております。

少し前に AI が発達すると仕事がなくなるという話がありましたが、決してそうではなく AI に任せるところは任せて、担当者は本来しっかりと人でないといけない業務に専念することで働き方も変わり、担当者の満足度も上がり、その結果として会社の充足度も上がるというプラスの効果が大いなのです。

今お示しているテクノロジーは本当にごく一部で、例えば勤怠管理や給与計算、人事手続き、総務関係手続きなど幅広い分野で HR TECH は活用されてきています。

そして、これらの仕組みをうまく使いこなしている企業が多く出てきています。

今回の新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言の発出で会社に通うことすら規制される状況が襲ったとしても、これらのシステムはセキュリティがしっかりと担保されたクラウド環境に置かれていますので、そこへのアクセスするルートのセキュリティを担保することで安心、安全にどのような場所からでもアクセスすることができて、そのために会社に行かないといけないといった非効率なことをする必要もなくなります。これらのシステムはお試しもできますので、まずは試してみてご自身の会社に当てはまるものを見つけて導入することをお勧めします。

私自身も数多くの HR TECH システムを知っておりますので、この分野に関して少しでも興味のある方がおられましたら個別相談（訪問ないしはオンライン）にて対応させていただきますので、気軽にお声がけいただければと思います。

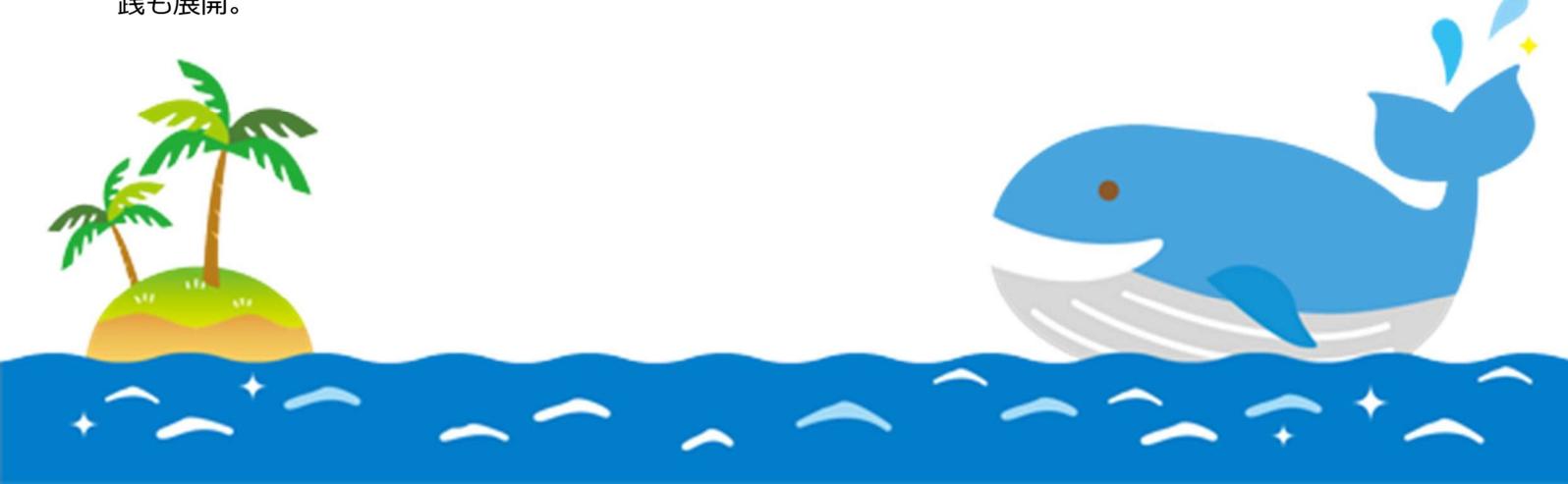
永田知靖

システムコンサルタント・マーケティングプランナー

大学卒業後、株式会社ヤラクス館本店に入社。社内の情報システム部門に配属され社内基幹システムの構築・保守・運用ならびにお客様向けの Web サービスの提案・構築を担当

さらには、社内の情報システム部門長として働き方改革プロジェクトにも参画

一方で日本マーケティング学会に所属し、中小小規模事業者ならびに商業と IT の関わりについての研究・実践も展開。



◆『副・複・福 労使 win-win の副業』

乾 千嘉子

皆様、こんにちは。キャリアコンサルタントの乾千嘉子です。人生100年時代のキャリア（生きる・働く）をテーマに色々な角度から情報提供をしています。

今回は『副・複・福 労使 win-win の副業』と題して、副業について考えていきます。

主業あるいは本業に対して副業という言葉はこれまでも存在し、色々な事情はあるかと思いますが、仕事（主業）が終わった後または始まる前に、アルバイト等をして、主業の上乗せとなるお金を稼ぐのが副業のイメージでした。主業にあたる企業の考えとして就業時間内はしっかり働いて、就業後は十分に休息をとり、また次の日しっかり働くのが当然で、終業後は休息して欲しいのに休息をとらず、時には寝不足で出勤して、主業のパフォーマンスに悪影響がでることは本末転倒ということになるわけです。これまでは副業しないで十分豊かに生活できるお給料があったので、暗黙の了解で副業はしてはいけないとか悪いことと思こんでいたところもありますが、働き方改革による生産性向上の半面で、残業がなくなり、残業代を前提に生活設計を立て、各種ローンを組んでいる方が生活設計に狂いが生じているケースは少なくありません。こういった背景も副業OKの後押しになっていることは否めません。また休息としての趣味の時間を楽しんでいる間に趣味のスキルが向上し、稼げるレベルになってきて副業となるケースもありましたが、多くは「黙って副業」していたのが実情でした。しかし最近では就業規則にしっかりと副業を規定する企業も増加し、堂々と副業できる環境が整いつつあります。

これまでは趣味が高じて、あるいはどうしても生活設計に支障があるという場合に副業をすることが多かったようですが、最近は少し状況が変わってきて、ころもへの「複業」が使われ始めています。これまでの主副という考え方ではなく、複数の収入源を持つという意味も含めた「複業」です。この「複業」では本業で培ったスキルを活用するタイプと、仕事以外での好きなことをスキルとして活用するタイプがあります。

ここで注目したいのは、本業で培ったスキルを活用するタイプの増加です。例えば営業職の人を例にとってみます。営業職のスキルを細かくしてみると、電話やプレゼン資料の作成等があります。実はプレゼン資料の作成ができないあるいはもっと上手になりたいと思っている人は多いです。大企業では当然のスキルと思われるかもしれませんが、プレゼン資料を作れるだけで、キャリアアップや転職も可能になったりする現状があります。また同じ営業職の人の中には自分でプレゼンを作れるようになりたいと思っている人もあります。となりますと「あなたのプレゼン資料をつくります」「プレゼンの作り方を教えます」という本業で培ったスキルで副業が成立します。最近では、副業の仲介サイトもいくつも登場していますので、マッチングも比較的容易にできます。

このように誰もが副業できる時代になってきています。それを逆手にとって定着支援策のひとつとして、副業規定を盛り込む企業が増加しています。とはいえその規定を活用している従業員はまだまだ少ないのが現状です。要するにただ副業OKにしただけでは活用できていないということで、もうひと手間かけていただきたいのです。誰でも副業できるとはいえ、自分のスキルの棚卸しをうまくできないために、副業がしたくてもできないこともあるということです。ぜひ副業規定導入の際には同時にキャリアコンサルティングを活用してください。キャリアコンサルタントはスキルの棚卸しが得意ですので、労使 win-win（福）となる副業を支援することができます。労使 win-win(福)の副業を目指していきましょう！

乾 千嘉子（キャリアコンサルタント）

大学卒業後、証券会社、インテル、シスコシステムズで営業として勤務。インテルでは社長直轄プロジェクトメンバーとしてインターネット化を主導。シスコシステムズではネットワーク化を通じた新しい働き方や生産性向上を提案・導入。シスコ在職中に、強みを知り働く意欲を高める重要性を感じ、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント資格を取得。日本で一番ハンサムなキャリアコンサルタント®