

■人事労務塾参加者募集

■ニュース

■よくある実務相談

再雇用社員の就業条件

就業規則の定め方

■賃金事情

最低賃金引き上げの影響ほか

■「くるみんマーク」が新しくなります 社会保険労務士 樋口浩史

■「テレワーク促進助成金について」 システムコンサルタント 永田知靖

◆人事労務塾参加者募集!!

「人事、組織をテーマにした講演・意見交換」

「人事、組織に関する最新情報の共有」

「仕事の悩みを相談できるリアルな場の提供、
仲間づくりの支援」

などを目的に、京阪神地区の人事・総務担当者が
集まる人事労務塾。（人事以外の方も歓迎）

2022年はコロナ対応としてオンラインで開催し
ます。

感染状況により、適宜、リアルな集まりも予定し
ています。

皆様の参加申し込みをお待ちしております。



人事部門だけでなく、幅広い職種、業界、年齢の方にご参加いただけます

モチベーションアップと 適正人員を再定する 人事制度が必要だ！ 他の会社はいつまで どうしてるの？ 採用や人材育成に悩んでいる。 どんなやり方があるの？	日程	2022年7月から2023年3月 隔月で5回開催
	会場	オンライン開催 ※新型コロナウイルス対策で今年度はオンライン開催
	会費	1社 15,000円 体験参加歓迎(初回無料)
	運営	(株)H&Mコンサルティング

相談できる仲間を
見つけよう！
※ 別日程で参加者交流会計画!!
懇親会やゴルフコンベンなどに参加して、社外に仲間を作りましょう

【今年度のテーマ・講師】※各日16時から17時30分開催（オンライン意見交換含む）

7月28日	『なぜ現場改善活動が人材育成にも役立つのか』～ 現場の改善と人材育成を両立(Win-Win)させる方法	753T田中 田中 豊様
9月22日	職場のメンタルヘルス対応～産業医、主治医とのかわり 方	株式会社Dr.健康経営 代表取締役 鈴木健太郎様
11月17日	組織の成長を支える！人事評価制度の構築&運用ポイント	株式会社ミナソフ人事コンサルタント 川崎 健史様
1月19日	『障がい者雇用がなぜ職場を活性化させるのか』～ 成功する障害者雇用のポイント	一般社団法人京都障害者支援協会 松尾 安盛様
3月中旬	調整中	

連絡先

株式会社H & Mコンサルティング

〒530-0047

大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル 303

電話：050-5491-3157 FAX：050-3450-7961

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

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



◆ ニュース

人への投資の強化に関する論点案 新しい資本主義実現会議

第7回新しい資本主義実現会議において、人への投資の強化に関する論点案が示されています。岸田政権になっても、安倍、菅政権の流れは続いています。国際的なプレッシャーが大きく、今後も同じ傾向が続くと考えられますので、企業も逃げることはできず、正面から受けて立つ必要があるでしょう。

● IT人材

「量」「質」ともに不足。スキルアップにあたっては、特にIT人材の強化にウェイトを置くべき

● キャリアコンサル

一般の方が転職やキャリアアップをする時に相談する場所がないという意見が多く、転職やキャリアアップについて一般の方がキャリアコンサルを受けられる場所を政策的に整備していくべき

● 兼業・副業

従業員1,000人以上の大企業で解禁が遅れている。成長分野・産業への円滑な労働移動を進めるため、さらに兼業・副業を推し進めるべき

● 賃金引上げ

・引き続き、産業界に対し賃金引上げを求めるとともに、最低賃金についても環境整備とともに、その引上げを検討すべき

・最低賃金については、ILO条約で使用者および労働者が同数で、かつ、平等の条件で参加しなければならないとされていることに留意した決定プロセスを経るべき

● 正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差

他の先進国と比較して大きく、日本の女性のパートタイム労働者比率が高い問題の解決のため、同一労働同一賃金制度の徹底とともに、短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度といった多様な正社員制度の導入拡大を産業界に働きかけていくべき

● 男女の賃金の差異

解消を図っていくため、少なくとも大企業については男性の賃金に対する女性の賃金の割合の開示を早急に義務化するべき

インターン情報の採用活動での利用が 23 年度実施分から可能に

政府は4月18日、経団連と大学側で作る産学協議会の要請を受け、採用選考に利用できないとされている「インターンシップで得た学生に関する情報」を、一定の条件の下で活用可能とする方針を決めた。早ければ5月にも現行ルールである「3省合意」を改正する。情報活用ができる条件（学生の参加期間（「5日間」など一定期間以上）の半分を超える日数を実際の職業体験とする場合など）は2022年度中に具体化し、2023年度にインターンを行う大学生・大学院生からの適用を目指す、としています。





学び直しを支援する企業への助成を拡充

政府の「教育未来創造会議」のワーキンググループは4月、成長戦略の一環として社会人の学び直し（リカレント教育）を支援するため、従業員が大学等で学び直すための長期休暇制度を導入した企業に対して支給する補助金を拡充する提言素案を示した。5月にも第1次提言としてまとめ、政府はこれを「骨太の方針」に反映させる。素案にはあわせて、高度なデジタル技能を備えた人材育成のための職業訓練等を行った企業への補助・助成制度の新設も盛り込まれました。

「スマホへのマイナカード機能搭載」22年度中に Android から対応へ

総務省は4月、マイナンバーカードの取得を前提に、スマートフォンにカードと同様の電子証明書機能を2022年度中に搭載可能にすると発表した。対象は当面 Android 端末のみで、iPhone の対応時期は未定。スマホひとつでいつでもどこでもオンライン行政手続等を行うことができる環境の構築を目指し、2022年度末にマイナポータルへのログインや各種行政手続のオンライン申請、以降順次コンビニ交付サービスや各種民間サービスのオンライン手続に対応する予定で、健康保険証としての利用についても検討が進められています。

男女の賃金差の公表義務付けへ

政府は301人以上を常時雇用する企業に対し、男女の賃金差の公表を義務付ける方針を固めた。企業の単体ベースで、男性の賃金水準に対する女性の比率のHPでの開示や、賃金差に合理的な理由がある場合は説明の記載、正規・非正規雇用で分けた数値の開示も求める。厚生労働省の専門家会合で議論を進め、女性活躍推進法に関する省令を改正し、年内の施行をめざす、としています。

受注者の価格転嫁進まず 中小企業庁調べ

中小企業庁が約2000社からの回答を集計した取引適正化に関する調査によると、労務費の上昇を取引価格に反映できたとする受注者の認識は28%に留まることが判明しました。一方、発注者は71%が反映できたと回答しており、受注者の認識とは40ポイント以上の差が生じています。

労務費の反映について業種別にみると、流通・小売業では取引価格に反映できたと答えた受注者は0%でした。発注者の79%が反映できたとしたのに比べ、認識に大きな差が出ています。同業種以外で格差が大きかったのは、順に自動車・自動車部品64ポイント（発注者73%、受注者9%）、金属産業59ポイント（発注者84%、受注者25%）、繊維36ポイント（発注者70%、受注者34%）などとなっています。



◆ よくある実務相談

再雇用社員の継続雇用、賃金等の条件について

高齢者雇用安定法が改正され、希望者については70歳までの継続雇用の努力義務が始まっています。

企業からの相談でよくあるのは、

「対象社員の能力、適性、職場の状況などを考慮して提示した条件について、社員が拒否することがある。こういった場合に、雇用契約をしなければ高齢法上の努力義務を果たしていないことになるのか？」ということです。

この件について厚生労働省は「高齢者雇用安定法 Q&A」において、以下のようにしています。

Q.

事業主が高齢者就業確保措置を講じる場合において、就業条件など措置の内容に関して高齢者と事業主の間で合意できず、高齢者本人が措置を拒否した場合は努力義務を満たしていないことになるのですか。

A.

事業主が雇用の措置を講ずる場合、改正法で努力義務として求めているのは、希望する高齢者が70歳まで働ける制度の導入であって、事業主に対して個々の労働者の希望に合致した就業条件を提示することまでは求めています。そのため、事業主が合理的な裁量の範囲での就業条件を提示していれば、労働者と事業主との間で就業条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が措置を拒否したとしても、努力義務を満たしていないものとはなりません。

これらを根拠に、以下のような就業規則の変更を推奨しています。

なお、この表現については大阪労働局の該当部署に確認を取っています。

【参考例】

定年60歳、希望者全員65歳まで継続雇用、更に基準該当者を70歳まで継続雇用する場合
(定年)

第〇条

定年は、満60歳とし、誕生日の属する月の賃金締日をもって退職とする。

- 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望する社員については、解雇及び退職の事由に該当する者を除き、1年契約の更新制にて満65歳の賃金締切日まで継続雇用する。
- 65歳を超えて引き続き雇用されることを希望する従業員については、**(従業員の希望を聴取したうえで会社が提示する就業条件にて、引き続き雇用されることを希望した場合であって)**、解雇事由又は退職事由に該当しない者のうち、次のいずれをも満たす者については、1年契約の更新制にて満70歳の賃金締切日まで継続雇用する。
 - 直近の健康診断の結果、健康上業務に耐えられると判断できること
 - 過去〇年間の人事評価がいずれも〇以上であること
 - 過去〇年間の出勤率が〇%以上であること

★ () 内、下線部分がポイントです。



◆ 賃金事情

中小企業 66%が影響懸念 最賃額 30 円引上げで 日商・東商調査

日本商工会議所と東京商工会議所は、中小企業 6000 社に実施した最低賃金引上げの影響に関する調査結果を取りまとめた。今年の引上げ額が 30 円となった場合、「経営に影響がある」と回答した企業が 65.7%となっている。

仮に 30 円引き上げられた際にとる対応策としては、「設備投資の抑制など人件費以外のコスト削減」が 45.9%で最も多い。一方、「正社員の残業時間の削減」は 37.7%、「一時金・福利厚生費の削減」は 31.4%、「非正規社員の残業時間・シフトの削減」は 30.3%と、労務面での対応を挙げた企業も少なくなかった。

政府は 2016 年に、「最賃の全国加重平均額を 1000 円になることをめざす」方針を示している。引上げが 1 円だった 20 年を除き、16 年から毎年 3%台（25～28 円）の大幅な引上げが行われていることに対し、「現在の最賃額が負担になっている」と回答した企業は 65.4%となっています。

パートタイマーの賞与 原則として全員に支給 22.6%

いわゆる同一労働同一賃金の対応の中で、重要な事項の一つがパートタイマー等への賞与の支給です。

東京都産業労働局の「令和 3 年度 パートタイマーに関する実態調査」の中から、賞与の支給状況に関する結果を見ていきます。

パートタイマーへの賞与の支給状況については、以下のような状況になっています。

原則として全員に支給 22.6%

一部の人に支給 13.8%

原則として支給していない 59.3%

無回答 4.3%

このようにまだまだ「原則として支給していない」という回答が 59.3%と過半数が占めていますが、主要事業内容別にみると、「製造業」では「原則として全員に支給」が 48.5%となっており、唯一、「原則として支給していない」を上回っています。

それでは、パートタイマーに賞与を「原則として全員に支給」している、または「一部の人に支給」していると回答した事業所における 1 人当たりの平均支給額（前年度年間平均支給額）はどのなのでしょう。その結果は以下のようになっています。

1 万円未満 2.7%

1 万円以上 5 万円未満 32.6%

5 万円以上 10 万円未満 24.6%

10 万円以上 20 万円未満 14.4%

20 万円以上 40 万円未満 9.1%

40 万円以上 60 万円未満 3.2%

60 万円以上 3.7%

無回答 9.6%

このように 60 万円以上という回答もありますが、平均値は 12.7 万円となっています。

深刻な人材不足が進む中で、今後、パートタイマーにも賞与を支給することを求人上のアピールポイントにする企業も増加しそうな気配がします。





子育てサポート企業を認定する「くるみんマーク」が4月から新しくなりました！

社会保険労務士 樋口浩史

4月1日、くるみん認定などの認定基準が改正され、新たな認定制度「トライくるみん」がスタートしました。これらのマークを企業のウェブサイトや広告などに掲載することで、企業イメージのアップ、優秀な従業員の採用・定着などにつながります。

ぜひ認定に向けてご検討ください！現在 3,800 もの企業が認定を受けています。

【くるみんマークとは】

「くるみんマーク」は、子育てサポート企業であることを達成段階ごとに表すマークです。

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の認定

す。この認

「マーク」です。



なお、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、「**プラチナくるみん認定**」もあります。

これに加えて、2022年4月から新たに「トライくるみん認定」が創設されました。

トライくるみん認定の認定基準は2022年改正前の「くるみん認定」と同じです。

トライくるみん認定はくるみん認定と同様、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（トライくるみん認定）を受けることができます。

なお、トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。





「テレワーク促進助成金について」

システムコンサルタント 永田知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

今年度も厚生労働省や各自治体においてテレワーク促進関連の助成金の発表がされました。

厚生労働省では昨年に引き続き「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」という名称でテレワークに関するサービス利用料も助成対象となります。

対象サービスは

- リモートアクセス及びリモートデスクトップサービス
- 仮想デスクトップサービス
- クラウド PBX サービス
- web 会議等に用いるコミュニケーションサービス
- ウイルス対策及びエンドポイントセキュリティサービス

上記内容について、初期費用 5 万円（税抜）、利用料合計 3 5 万円（税抜）まで助成対象になります。

こちらの助成金の詳細については厚生労働省のホームページ

[（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html）](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html) をご確認ください。

また、東京都の外郭団体である公益財団法人東京しごと財団では、これまでは常時雇用する労働者を対象にテレワークに関する経費の助成を行っていましたが（こちらは本年度も継続されています）、今年度からは非正規社員に関するテレワーク拡充についても助成されるようになりました。

正規雇用が優遇されがちではありますが、非正規雇用者が増えてきている昨今の現状からこのようなコースが新設されたと考えられます。

東京都の助成に関する詳細は公益財団法人東京しごと財団のホームページ

[（https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/joseikin/telesoku.html）](https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/joseikin/telesoku.html) をご参照ください。

また、各自治体でもさまざまなテレワークを含めた助成金が交付されている地域が多くあります。

詳細は J-Net21 のホームページ [（https://j-net21.smrj.go.jp/snavi/support）](https://j-net21.smrj.go.jp/snavi/support) をご覧いただければと思います。

少し明るい景色が見えてきてはいますが、まだまだ安心できる状態ではありませんので、このような助成金を活用して明るい未来を見据えていければと考えております。

永田知靖

システムコンサルタント・デジタル推進コンサルタント・マーケティングプランナー

大学卒業後、株式会社ヤラカス館本店に入社。

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。

