



H&M 通信

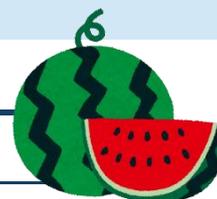
2022

8

トピックス

- 人事労務塾レポート
- ニュース
 - ・ アルコール検知器確認は延期へ
 - ・ 中小企業の賃上げ 24年ぶりの高さ
 - ・ 実質賃金 1.8%減
 - ・ 精神障害労災認定過去最多
- 高齢者雇用
 - ・ 65歳定年企業増加
- 判例紹介
 - 固定残業代 一方的な減額認めず
 - 「中小企業のIT投資動向について」
システムコンサルタント 永田知靖
 - テレワーク実施状況の変化

人事労務塾開催レポート



7月28日、今年度、第1回目の人事労務塾を開催しました。

今年度はコロナ感染状況が不明だったため、リアル開催を望む声が多かったものの、オンライン開催としました。7月以降の感染急拡大を考えると、まずは開催できてよかった、という気持ちです。

さて、第1回の講演は、7S3T田中塾の田中豊先生にお願いしました。

「なぜ現場改善活動が人財育成につながるのか」～現場改善活動は品質・納期・原価等の生産性向上のためだけに行うものではない。一番の狙いは人財育成であることに気付こう！～

田中先生は、松下電工（現パナソニック）にて生産技術、商品開発、営業開発、品質保証など幅広く担当した経験を活かし、現場改善指導に取り組んでいる方です。

カイゼン活動と人事・教育は、会社内でも別のものとして扱われることが多いと思いますが、それぞれの担当者が、その本質を理解し、協業すれば、組織力向上に寄与すること間違いなし、と感じました。多くの人事担当者、経営者にも聞いていただきたい内容でした。

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

「白ナンバー」検知器による酒気帯び確認は延期へ

警察庁は14日、白ナンバー車を業務に使用する事業者に対し10月から開始するとしていたアルコール検知器による飲酒検査義務化について、当面の間、延期することを明らかにしました。

世界的な半導体不足等により検知器が不足しているため。

白ナンバー事業者に対する、目視などによる飲酒検査は4月から義務化されています。現場からはその負担の大きさから不満の声が多く聞かれたこのアルコール検知器による酒気帯び確認ですが、まず2022年10月の義務化は見送られることになるようです。お盆明けには正式な対応が示されることになろうかと思しますので、注目しましょう。

中小企業の賃金上昇率 24年ぶりの高さに

厚生労働省は7月12日、今年の中小零細企業の賃金上昇率が1.5%だったことを明らかにしました。コロナ禍の影響を受けた昨年は0.4%まで下がりましたが、今年は企業の業績回復や物価高の影響もあったとみられ、24年ぶりの高さとなりました。

なお、従業員500人以上の大手企業は、定期昇給を含む月例賃金の引き上げ額として、平均7,430円、賃上げ率（アップ率）は2.27%でした。企業規模による格差は、依然として大きいままです。

実質賃金1.8%減、 2カ月連続の減少に

厚生労働省が発表した5月の毎月勤労統計調査（速報）によると、労働者1人当たりの平均賃金を示す現金給与総額（名目賃金）に物価変動を

反映した実質賃金は前年同月比1.8%減となり、2カ月連続の減少となりました。

名目賃金は同1.0%増の27万7,016円と5カ月連続で上昇したものの、物価の上昇が名目賃金の伸びを上回る結果となっています。

なお、物価上昇に伴う生活費の増加に対応し、「インフレ手当」の支給に踏み切る企業が出始めました。食料品や電気代、ガソリン代の値上げが相次ぐ中、社員の生活上の不安を払拭（ふっしょく）し、仕事に集中できる環境を整える狙いがあるとのこと。

ソフトウェア開発のサイボウズは7、8月中に、国内外の社員に対し特別一時金を支給することを決めました。日本に勤務する社員の場合、金額は勤務時間に応じて6万～15万円となります。

また、家電量販店のノジマは、7月支給分の給与から毎月1万円の「物価上昇応援手当」を導入。対象は正社員・契約社員約3000人で、少なくとも今年度は継続し、来年度以降は物価動向を踏まえて判断するとしています。

精神障害による労災認定が過去最多

厚生労働省が7月に発表した「過労死等の労災補償状況」によると、2021年度に、仕事が原因の精神障害による労災認定件数は629件（前年度比21件増）となったことがわかりました。

3年連続で過去最多となりました。原因別では、多い順に「上司からのパワハラ」125件、「仕事内容・仕事量の変化」71件、「悲惨な事故や災害の体験・目撃」66件などとなっています。また、精神障害による労災申請件数も2,346件（同295件増）で過去最多となりました。





高齢者雇用

65歳定年企業増加、21.1%に

近年、人手不足への対応もあり、定年を引き上げる企業が増えています。そこで「令和3年「高年齢者雇用状況等報告」から高齢者雇用の状況を見ていきたいと思います。

まず定年を65歳とする企業の割合は21.1%となりました。中小企業では21.7%、大企業では13.7%となっており、この分野に関しては中小企業がリードする形になっています。

もっとも65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業の状況としては、「継続雇用制度の導入」により実施している企業が71.9%となっており、以前、圧倒的多数の状況になっています。

また、改正高齢者法で努力義務とされた「70歳までの高年齢者就業確保措置」については、実施済みの企業は25.6%（中小企業：26.2%、大企業：17.8%）となっており、以下を見ればわかるように論点は70歳以上まで働くことができる環境の整備に移っている印象を受けます。

■66歳以上まで働ける制度のある企業 38.3%

中小企業：38.7%

大企業：34.1%

■70歳以上まで働ける制度のある企業 36.6%

中小企業：37.0%

大企業：32.1%

■定年制の廃止企業 4.0%

中小企業：4.2%

大企業：0.6%

来春からは公務員の段階的定年引上げが始まりますが、民間企業においても今後、70歳までの継続雇用義務化などの動きも出てくることが予想されます。少子高齢化の中、人材確保は厳しさを増す一方でもありますので、高齢者の活用ができるような職場づくりが求められます。

なお、弊社代表の吉崎は、（独）高齢障害求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナーとして活動しており、高齢者活用に向けた企業提案を数多く手がけています。

法律で決まっているから仕方なく高齢者を継続雇用する＝「福祉的雇用」の現状から方向転換し、高齢者の能力・経験・意欲を現在価値で評価する＝「短期的・職務限定的雇用」にしていくことが必要でしょう。

そのためには、60歳以降の人事体系を構築し、70歳までの継続雇用を前提にした運用ができる仕組みを作らなければなりません。

会社と高齢従業員が、お互いに納得して、活躍できる仕組みづくりを応援します。

ご興味のある方は、是非お声がけください。





判例紹介

固定残業代 一方的な減額認めず 手続きの公正性欠く 東京高裁

医薬品開発業務の請負などを営む㈱インテリムで働いていた労働者が賃金減額などを違法として訴えた裁判で、東京高等裁判所（志田原信三裁判長）は固定残業代の減額を有効とした一審判決を変更し、一方的な減額は認められないと判断した。一審の東京地方裁判所は労働基準法所定の方法で算定した金額を下回らない限り、どのような方法で支払っても自由であると指摘。固定残業代を廃止し、実労働時間に応じた割増賃金を支払う扱いに変更するのに、労働者の同意は必要ないとしていた。

労働者は平成29年2月に同社（東京都台東区、浮田哲州代表取締役）に入社し、営業部門に配属された。年俸は960万円、月給は基本給（職務給）が55万円、住宅手当が3万円、固定残業代であるみなし手当が22万円の計80万円だった。

同社は令和元年5月、労働者を降格するとともに、基本給を51万円、みなし手当を18万2000円にする1度目の賃金減額を実施した。労働者は受け入れられないと抗議し、説明を求めたが、同社は一切取り合わなかった。

同年10月にはみなし手当を11万円に引き下げる2度目の賃金減額を行い、監査室へ異動を命じた。賃金減額の理由については、監査室ではそれほど多くの残業が見込まれないため、みなし手当を月26時間分の金額に変えたと説明した。

令和2年4月頃には経営悪化を理由に、人件費を抑制する方針を決め、同意を求めたが、労働者は同意しなかった。抑制内容は基本給の一律10%カットなどで、同年6月1日から、労働者の基本給は45万8000円、みなし手当は7万7000円に引き下げられた。

一審の東京地裁は基本給の引下げを違法・無効とする一方、固定残業代であるみなし手当の減額はすべて適法と判断した。みなし手当は通常の賃金ではなく、時間外労働に対する割増賃金であり、割増賃金の支払い方法は労基法第37条所定の方法で算定した額を下回らなければ、どのような方法で支払っても自由と指摘。使用者が固定残業代を廃止し、その後は実労働時間に応じた割増賃金を支払う扱いに変更するのに、労働者の同意は必要ないとした。そのほか営業用のスマートフォンの取上げなども違法として、慰謝料など計220万円と差額賃金の支払いを命じている

同高裁は一審判決を覆し、基本給だけでなく、固定残業代の減額も違法・無効とした。固定残業代を含んだ金額を年俸額として合意しているため、固定残業代は実際の時間外労働が少ないなどの理由で同社が自由に減額できる性質のものではないと評価。賃金減額を実施するに当たって、合理的で公正な評価や手続きを踏んでいたとはいえないとして、年俸決定権限の濫用と判断している。3度の賃金減額はすべて違法・無効であるとして、同社に差額賃金の支払いを命じた。

以上、一審と二審で判断が異なっていますが、ポイントは下線部分であり、二審は「固定残業代を含めて年俸額として合意していた」ことを重視しました。

この判断基準は、実務上、考慮しておくべきでしょう。





「中小企業のIT投資動向について」 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。

今回は中小企業のIT投資動向について少しお話をしたいと思っております。

前回の通信では中小企業のDX対応の重要性について寄稿させていただきましたが、その前提としてITに関する投資が重要になってきます。

2017年からあるパソコンメーカーが中堅中小企業のIT投資動向を調査しており、その最新版が更新されました。

2020年から始まったパンデミックで中小企業のデジタル化については停滞気味になっています。

2021年後半から2022年にかけて新型コロナウイルスの感染状況も収まりつつある中で大企業はデジタル化を急速に進めて事業変革に乗り出していたようですが、中堅中小企業のデジタル化は限定的で対前年比2%の増加にとどまっています。

それを裏付けるものとして、情報システム担当者の業務負荷の高止まりが挙げられます。

中堅中小企業では専任の情報システム担当者がいないところや『ひとり情シス』と呼ばれる専任担当が一人しかいないところが多く8割近い企業で情報システム担当者の業務負荷が高いという結果が出ており、その結果として本来であれば事業変革にリソースをシフトできていない現状があります。

経営者側はデジタルトランスフォーメーションをしていきたいと思い、いろいろな命題を情報システム部門に投げかけたものの進まなくイライラしているという状況を多く聞きますが、実は担当者もしたいができないという現状があるのも事実です。

自社のリソースが足りないようであれば外部リソースを積極的に活用していき、事業変革を起こしていくことが今後の中小企業の発展には非常に重要と考えております。

事業変革をおこしたい企業の皆様に置かれては、今一度情報システムで部門の業務負荷の高止まり状況を認識して頂き、外部リソースを活用するなど情報システム部門の負荷を少しでも軽減し、組織横断的なプロジェクトチームを組んで進めていかれることをお勧めいたします。

今回記載したIT投資動向について詳しくお知りになりたい方はぜひ当社にお声がけいただければ資料をもとに詳しくご説明させていただくとともに、皆様の企業の事業変革の相談をできるコンサルタントが対応させていただきますので、ぜひ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・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。



テレワーク実施状況の変化

7月の第7波以降の動きについては不明ですが、まん延防止重点措置解除後のテレワーク実施状況について東京都産業局が実施したアンケートがありますので、ご紹介します。

これによれば、まん延防止等重点措置が解除された直後の2022年4月における都内企業（従業員30人以上）のテレワーク実施率は52.1%となりました。これは3月の前回調査（62.5%）と比べて10.4ポイントの大幅な減少となっています。これは、コロナの感染拡大によりテレワーク実施率が一気に高まった2020年4月（62.7%）以降、最低水準。

新型コロナを受けてのBCP対策として多くの企業で導入されたテレワークですが、2年が経過し、新たな働き方の選択肢としての認識が高まっています。今後は、これをBCP対策ではなく、ワークスタイルの一つとして積極的に取り入れていく企業とそうでない企業に二極化していくのでしょうか。既に人材採用などにも影響する状況となってきていますので、中長期的な視点を持って対応を検討していきたいものです。

