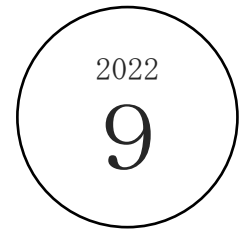




# H&M 通信



## ■お知らせ

- ・セミナーの紹介
- ・人事労務塾の案内

## ■ニュース

- ・健康経営選出基準
- ・裁量労働制対象業務拡大に向けた報告書

- ・新入社員意識調査
- ・マイナ保険証窓口負担減へ
- ・最低賃金改定答申

- ・転職者の賃金上昇続く

## ■中小企業賃金決定のヒント

## ■育児休業期間の社会保険料免除

## ■メタバースのビジネス利用 永田知靖



## お知らせ

### 【セミナーのご案内】

弊社代表の吉崎が大阪商工会議所主催のセミナーに登壇しますので、お知らせします。かなり盛りだくさんの内容となりますが、ご興味をお持ちの方はお申し込みください。

### 【第2回人事労務塾の開催について】

9月15日16時から第2回人事労務塾をオンライン開催します。

「職場のメンタルヘルス対応～産業医、主治医とのかわり方」という皆様にも関心の高いテーマを取り上げます。

講師は、株式会社 Dr.健康経営 代表取締役 鈴木健太様です。

お話し参加ご希望の方は、お問い合わせください。

### 中小事業者向けセミナー

主催：大阪商工会議所

## 働き方の多様化と生産性向上を実現する人事制度・就業規則の見直し方

～デジタルシフトで変わる環境整備、柔軟な勤務、キャリア自立・人材教育のあり方～

日 時：2022年 10月4日(火) 午後2時～午後4時  
会 場：大阪商工会議所 会議室（大阪市中央区本町橋 2-8）

※昨年度に閣議決定された成長戦略実行計画では、「働き方改革フェーズII」においてテレワークの定着、兼業・副業の普及促進、複線型の人事処遇・賃金体系等の多様な雇用形態を選択・導入し、従業員の「働きやすさ」「働きがい」を追求することで、デジタルシフトやイノベーション創出による労働生産性向上に繋げることが求められています。  
そのため本講座では、多様な働き方を推進し、従業員が安心して働ける環境を整備するための人事処遇・賃金制度の構築や、就業規則の解釈や運用でトラブルにならないよう盛り込むべき事項について、具体例を交えて解説します。また、2022年10月施行の改正育児休業法、4月改正の女性活躍推進法や人材開発支援助成金等、知っておきたい法改正や助成金の留意点についても紹介いたします。

- ◆対 象 大阪府内の中小企業者・小規模事業者（1社2名まで）
- ◆参加費 会員・非会員とも 無料
- ◆定 員 60名（先着順・定員に達した場合は連絡いたします）
- ◆プログラム

- 第1部 講義  
講師：株式会社 H&Mコンサルティング代表 社会保険労務士 吉崎 靖宏氏
1. エンゲージメント（働きやすさ、やりがい）と生産性向上  
会社方針の明確化/選択的な働き方/働きやすい環境整備/キャリア支援と能力開発/能力発掘と適正配置/適正な評価基準と処遇への反映
  2. 多様性を支援する就業規則改正のポイント  
(1)個人の能力、適性に応じた働き方（裁量労働制、フレックスタイム制）  
(2)労働環境と働き方の選択（限定社員、契約社員、業務委託契約）  
(3)改正育児休業法～男性の育児休業対応、女性活躍推進法等の一部改正  
(4)テレワークの活用、兼業副業の活用
  3. 従業員のキャリア教育の新潮流と就業規則  
(1)複線型の人事処遇・賃金体系  
(2)シニアの活用～定年延長と継続雇用
- 第2部 大阪府労働環境改善事業についての紹介  
講師：大阪府商工労働部 雇用推進室労働環境課 労働環境推進グループ担当者

◆お願い 開催1週間前に受講費をメールでご本人様宛に送付いたします。当日はマスク着用の上、必ず受講費をご持参ください。また、新型コロナウイルス感染拡大の状況により、実施方法等の変更、開催延期もしくは中止の場合がございます。予めご了承ください。  
・本事業は大阪府の小規模事業者経営支援専責補助金を受けて開催し、実施報告が必要のため、必ず簡単な受講アンケートのご記入、ご提出をお願いいたします。

▲お問い合わせ先 大阪府商工労働部 雇用推進室 TEL：06-6244-2471

## 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

### 健康経営 中小もP D C A追加に 上位 500 社の選出基準

経産省は、健康経営を推進している企業を認定する「健康経営優良法人認定制度」の評価要件を見直します。中小企業を対象に特に優良な上位 500 社を認定している「ブライツ 500」の選出基準について、取組みに関する発信状況などを問う現行の 3 項目に加え、新たに「P D C A に関する取組み状況」と「経営者・役員の関与度合い」の 2 項目を追加します。

「P D C A」は、健康経営に持続的に取り組み、より良い方向に進められるかを測る基準として追加しました。前年度の健康経営の実施状況や、今年度の推進方針を問います。「経営者の関与」では、経営者自らが取組みに参加しているか、方針決定の議論に参加しているかなどを問うことで、健康経営の推進を促します。健康経営優良法人に認定された企業は専用のロゴマーク（**下図**）を表示できるほか、金融機関による金利引下げ、各地域の自治体の補助金、公共調達の加点などが受けられます。昨年度は、中小企業 1 万 2255 法人が認定されています。



### 裁量労働制 対象業務拡大に向け 本人同意を前提に適用

厚生労働省は、裁量労働制見直しの方向性などを示した「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」を取りまとめました。労働者が自らの意思で自律的・主体的に働くことを選択できるよう、裁量労働制の適用に当たり、本人の同意を得るのが適当と提言しました。運用中に同意が撤回された場合には、制度の適用から外れることを明確化する。健康確保の徹底に向け、使用者に求める健

康・福祉確保措置の強化も提起した。措置のメニューの追加や、複数措置の実施などの案を盛り込んでいます。

趣旨に沿った運用に向け、労働者が自らの意思で自律的・主体的に働くことを選択できるよう制度的に担保する必要があると強調。そのため、専門型・企画型いずれについても、使用者が労働者に対して制度の概要を確実に説明したうえで、適用に当たって本人の同意を得るようになることが適当としました。

適用後についても、本人の同意が撤回されれば制度から外れることを明確化する方向。同意しなかった場合や同意撤回を理由とする不利益取扱いの禁止のほか、同意撤回後の処遇については、労使で取り決めておく必要があるとしました。

### 新入社員の意識調査（2022）を 発表

株式会社マイナビが運営する総合転職情報サイト『マイナビ転職』は、2022 年に新卒入社した男女（新入社員）800 名を対象に行った踏査結果を発表しました。

#### 【調査結果の概要】

新入社員の勤続意向年数は例年どおり、3 年以内が約 3 割、10 年以内が約半数となりました。今の会社で働き続けない理由は男女で明確な差があらわれ、男性の上位 3 つは「転職でキャリアアップしていきたいから（33.9%）」「色々な会社で経験を積んでいきたいから（31.7%）」「給料がいまいちだから（29.4%）」と自身のステップアップに関係する理由が高いのに対し、女性の上位 3 つは「ライフステージに合わせて働き方を変えたいから（43.6%）」「給料がいまいちだから（26.0%）」「色々な会社で経験を積んでいきたいから（22.9%）」。女性は働き続けたいが、“今の職場で”仕事と結婚・子育てのベストバランスを実現させるのは難しいと感じているようです。



## マイナ保険証 患者の窓口負担減へ

厚生労働省は、マイナンバーカードを健康保険証として使う「マイナ保険証」の患者の窓口負担が増える診療報酬の加算について、現行の仕組みを廃止し、10月から新たな仕組みを導入することを決めました。新しい加算では、窓口負担3割の場合、マイナ保険証を使用する初診では窓口負担を6円とし、現行の21円より引き下げます（従来型の保険証は9円を12円に引上げ）。再診時の窓口負担21円はなくすとのこと

## 最低賃金 全都道府県の改定答申が出そう

全都道府県の令和4年度地域別最低賃金の改定額が以下のように取りまとめられました。

主な都府県は次の通りです。なお、日付は発効予定日となっています。

東京	1,072円 (+31円)	2022年10月1日
神奈川	1,071円 (+31円)	2022年10月1日
愛知	986円 (+31円)	2022年10月1日
滋賀	927円 (+31円)	2022年10月6日
京都	968円 (+31円)	2022年10月9日
大阪	1,023円 (+31円)	2022年10月1日
兵庫	960円 (+32円)	2022年10月1日
福岡	900円 (+30円)	2022年10月8日

## 転職により1割以上賃金が上昇した労働者の割合が過去最高の32.7%

深刻な人手不足の増加もあり、転職により賃金が増加した転職者の割合が高まっています。リクルートが公表した「2022年4-6月期 転職時の賃金変動状況」の結果を見てみましょう。

※前職（転職前）の賃金は時間外労働等の「変動する割増賃金」を含む一方、転職後の賃金にはそれらが含まれないため「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合」は実態

よりも低めの値となる傾向があります。

2012年	25.1%
2013年	25.8%
2014年	26.8%
2015年	28.5%
2016年	28.7%
2017年	29.7%
2018年	30.1%
2019年	29.3%
2020年	27.5%
2021年	31.2%

このように2010年代以降着実に値が上昇していますが、中でもこの1年間での上昇幅は大きく、2021年4~6月期の29.1%から、1年間で3.6ポイント増の32.7%まで上昇しています。なお、職種別で見ると、深刻な人材不足が続くITエンジニアは37.2%、接客・販売・店長・コールセンターは40.5%とかなりの高水準となっています。

さて皆様はこのニュースを読んで、どのようにお感じでしょうか？

「自社の賃金水準バランスや相対比較にこだわらず、市場相場を意識して決めなければならない」と思いましたか？

もちろん、相場を無視して、自社の支払い能力に応じて賃金を決めるだけでは、いい人材が採用できるとは思えません。同時に、相場や前職の年収だけで決めてしまうことは危険です。

中小企業の賃金決定の特徴は、

1. えんぴつなめなめ型
  2. 他社（者）依存型
  3. 事なかれ主義型
- の3つと言われます。

次ページに、これらの特徴とともに、今後の賃金決定のヒントをご紹介しますので、参考になさってください。



## 中小企業の賃金決定のヒント

中小企業にありがちな賃金の決め方として

1. えんぴつなめなめ型 2.他社（者）依存型 3.事なかれ主義型があります。

その特徴は、

〈えんぴつなめなめ型〉

昇給や賞与のたびに、社長が独自の判断で社員全員の昇給額、賞与額を一人一人個別に、または相対的に比べて決める。社長だけの判断なので、判断のバラツキはない。トップが決めたことなので、表面的には文句を言う人はいない。しかし、社員間で数字を見せ合うなど、不満を募らせることも多い。

〈他社（者）依存型〉

中途入社の人を前職の金額をもとに決める。その後の昇給、賞与も前職を基準としている。

昨今の売り手市場では、優秀な人材を確保しづらいため、自社の標準より高い金額を保証して入社してもらうケースがある。入社後も昇給を積み上げていけば、他の社員との差は縮まらない。

〈事なかれ主義〉

「前回の昇給額と同じなら文句は出ないだろう」、「前回の賞与に少し上乘せしておこう」など、過去の実績を基準として決める。前回の金額が判断基準になるので、昇給に関しては「積み上げ型」になることが多い。定期的に上がっていくので、生活の安定につながり、ベテランの忠誠心は高まる傾向にある。

賃金決定方法に悩む会社は多いですが、具体的なやり方が分からない、との声を聞きます。在籍社員の既得権は守りつつ、新たな賃金制度を導入する、移行方法の一部をご紹介します。

《手順》

1. 在籍社員の年齢、勤続年数、役職、給与、各種手当という基本データを一覧表にまとめます。
2. 現在の給与水準、役職をもとに、社員の役割グレード（等級）を検討します。
3. グレード数は、会社の規模によりますが、役割の違いと、成長のプロセスを考えた場合、5～7程度にすることが多くなります。
4. グレードの定義を決める場合、「実際に行っている仕事内容」をもとに決めるケースと、「それぞれの立場に応じて求めたい仕事内容」をもとに決めるケースがあります。中小企業の場合、役職に相応しい仕事をしている人は少ないと言われます。したがって、「期待する仕事のレベル」に合わせて決める方が現実的でしょう。
5. 役職がたくさんある場合は、役職数を整理します。部の長は部長、課の長は課長という原則で、年功的な役職を整理します。
6. 期待する役割に合わせて一人一人の社員をグレードにあてはめ、役職に就ける人を決めます。
7. 同時にグレードごとに基本給の範囲を決めます。同じグレードに滞留し続けると、上限額に達して、それ以上昇給しないように範囲を決めます。上位グレードへの挑戦意欲を持たせる指導が必要になります。
8. 新体系に収まらない社員の給与は、「調整給」などにより調整します。（将来的に解消）
9. 基本給昇給に関しては、グレード別に評価基準表を作り、その基準で昇給を決めていきます。
10. このように現在の賃金水準をもとに、ルールのある賃金体系に移行した後は、数年間をかけて、会社の期待と給与が合うようにしていきます。そのうえで会社の賃金支払い能力が高まったと判断できた時点で、ベースアップ（範囲給の底上げ）を検討します。



## 今月の実務チェックポイント

### 令和4年10月からの育児休業期間中の社会保険料免除について

今回は令和4年10月から見直される社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）の免除について説明します。令和4年10月1日以後開始する育児休業について適用されますのでご注意ください。

#### ○育児休業期間中の社会保険料免除制度とは

育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業等の期間について、被保険者から申し出があった場合に事業主が「育児休業等取得者申出書」を年金事務所等へ提出することにより、被保険者負担分および事業主負担分ともに社会保険料が免除される制度です。免除されることによる不利益はありません。

#### ○令和4年10月からの社会保険料免除について

##### （1）月にかかる社会保険料の免除について

次の①、②のいずれかに該当する場合に、その月にかかる社会保険料が免除されることとなります。

##### ① 月の末日が育児休業期間中である月

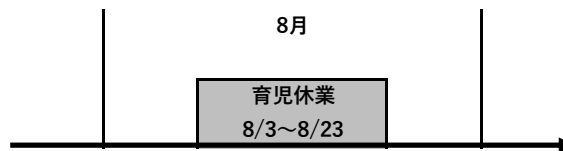
例)



8月は末日が育児休業期間中であるため、この場合は8月分の保険料が免除されます。

##### ② 同月内に14日以上育児休業等を取得した月

例)



同月内に14日以上育児休業を取得しているため、この場合は8月分の保険料が免除されます。

##### （2）賞与にかかる社会保険料の免除について

末日が育児休業期間中である月に支給される賞与について、育児休業等の期間が暦日で1カ月超の場合に限り、賞与にかかる社会保険料が免除されることとなります。月にかかる社会保険料の免除とは考え方が異なりますので、混同しないよう注意しましょう。

例)



8月は末日が育児休業期間中ですが、育児休業が暦日では1カ月超でないため、この場合は8月に支給された賞与の社会保険料は免除になりません。

#### ○その他の注意点

連続して2つ以上の育児休業等を取得している場合は、2つ以上の育児休業等を1つの育児休業とみなして社会保険料免除の制度を適用することとなりますので、この点もご注意ください。



## 「メタバースのビジネス利用について」

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。

今回は最近のニュースでもよく取り上げられている「メタバース」をビジネスにどのように利用していくべきかについてお話をさせて頂きたいと思います。

その前にまずはメタバースとは英語の「超（Meta）」と「宇宙（Universe）」を組み合わせた言葉で、仮想空間技術の総称を言います。

仮想空間の技術は非常に進化しており「VR（Virtual Reality）」「AR（Augmented Reality）」「MR（Mixed Reality）」をまとめた「XR（Cross Reality）」技術の発展で、多くの企業にとって仮想空間が現実的なシステムとして浸透をし始めています。

2003年に流行した「セカンドライフ」を皮切りに、コロナ禍で大ヒットした Nintendo Switch 用ソフトの「あつまれ どうぶつの森」に至るまでゲームでの利用が多く、皆様の中でもメタバースはゲームの世界というイメージが強いかと思いますが、昨年からはビジネスシーンで活用できるメタバースの事例が出てきており、今後さらにビジネスシーンでの活用が進むと言われています。

このコロナ禍で Zoom をはじめとしたオンラインミーティングシステムの需要が急速に伸びましたが、リアルでのコミュニケーションには歯が立たないのが現状だと思います。

しかし、これらのシステムがメタバースの導入によって現実のビジネスをそっくりそのまま「ゲーム化」することで、今のコミュニケーション手法よりも気軽な交流を実現することが可能になっています。

オフィスで仕事をしていると、立ち話で複数の人がディスカッションをしている光景があったりすると思います。

その時にふと、自分の持っている知識が使えるのではないかとおもった際に、そこに入って自分の意見を述べてディスカッションがより深まったり盛り上がったりすることがありませんでしょうか？

実はメタバースを活用すると、こういったことがオンライン上で行うことができ、すでにそういった技術開発ができているのも事実です。

人事労務という面では例えばメタバース空間でインターンシップや採用面接を行うこともなど様々な活用方法があると思います。

メタバースのビジネス活用は莫大な市場ポテンシャルを秘めていると言われてるので、皆様の企業の事業をメタバース活用したらどうなるのかというのを考えてみるのもいいかも知れませんね。

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、株式会社ヤラクサ館本店に入社。

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。 ↓

