



# H&M 通信



## トピックス

### ■ オン・ボーディングとは

#### ■ ニュース

- ・ 障害者の法定雇用率引上げ
- ・ 労組組織率 16.5%過去最低
- ・ 11月の有効求人倍率横ばい
- ・ 裁量労働制専門型も本人同意必要
- ・ 雇用保険料率引上げ決定

### ■ 中小企業の賃金、退職金事情

#### ■ 実務に役立つ Q&A

- ・ 兼業副業

### ■ 2023年度注目の IT トレンド

永田知靖



## オン・ボーディングとは ～ 社員定着の仕組み

「オン・ボーディング（on-boarding）」とは、「船や飛行機に乗っている」という意味の「on-board」から派生した言葉。

本来は船や飛行機に新しく乗り込んできたクルーや乗客に対して、必要なサポートを行い、慣れてもらうプロセスのことを指します。人事用語としては、企業が新たに採用した人材を職場に配置し、組織の一員として定着させ、戦力化させるまでの一連の受け入れプロセスを意味します。

企業人事の分野で、新規採用人材の受け入れプロセスといえば、従来は、一括採用した新卒社員を対象に、入社後研修で集中的にオリエンテーションを行うというものが一般的でした。オン・ボーディングの場合、対象を新卒人材に限らず、キャリア採用した若手・中堅人材まで含まれることや、継続的なプログラムであることが特徴です。

近年、オン・ボーディング施策の重要性がクローズアップされている背景には、新入社員の早期離職の増加に加え、即戦力を期待された中堅人材が企業文化になじめず、パフォーマンスを上げられないことが問題視されるようになったことがあります。早期戦力化するためには、短期間のオリエンテーションで終わらず、継続的なサポートプログラムの実施が効果的だということがあります。

「若手社員がすぐ辞める」と感じている企業幹部の方は、「オン・ボーディング」の仕組みを導入してみませんか。

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

### 障害者の法定雇用率引上げへ

日経新聞の報道によりますと、厚生労働省は、企業に義務付けられている障害者の法定雇用率を現行の2.3%から2.7%に引き上げることを決定しました。

0.4ポイントの引上げとなり、障害者雇用が義務化された1976年以降で最大です。引上げは段階的に行われ、**2024年4月から2.5%、2026年7月から2.7%となります**。また、2026年7月以降、国や地方公共団体は3.0%、都道府県の教育委員会は2.9%となります。現行の2.3%であれば常用労働者数44人以上の企業は障害者を雇う必要があります。これが2.5%になると40人以上、2.7%なら38人以上の企業で新たに雇用義務が生じます。なお、障害者雇用納付金は常用労働者数100人以上の企業に課されています。

### 労組の組織率が過去最低の16.5%

厚生労働省の発表によると、2022年6月時点の労働組合員数が999万2,000人（前年比0.8%減）となり、推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）が過去最低の16.5%となりました。

また労働組合の数は2万3,046（同1.5%減）で1960年以来の少ない水準となりました。

### 11月の有効求人倍率は横ばい、失業率は改善

厚生労働省は、11月の有効求人倍率（季節調整値）が1.35倍と前月から横ばいだったことを発表しました。

新規求人数は86万5,294人（前年同月比8.7%増）。宿泊・飲食サービス業を中心に求人が増えました。

また、同日発表された総務省の労働力調査によ

ると、11月の完全失業率（季節調整値）は2.5%（前月比0.1ポイント低下）で3カ月ぶりに改善しました。

### 裁量労働制 専門業務型も本人同意必須に

厚生労働省は、労働者に裁量労働制を適用する場合、**専門業務型についても本人の同意を必須とする**よう制度を見直す方向を示しました。2023年に政省令を改正し、24年に導入します。

裁量労働制の適用に同意しなかった労働者について、企業が不利益に取り扱うことを禁じる規定を盛り込まれます。

また、専門型の対象業務にM&A業務を追加するほか、健康確保措置の実施を求める。

### 雇用保険料率の引上げ決定 4月から1.55%に

政府は、現在1.35%の雇用保険料率を**2023年4月から1.55%に引き上げる**ことを正式決定しました。**労働者の料率を0.5%から0.6%に、事業主の料率を0.85%から0.95%に、それぞれ0.1%ずつ上げ**ます。コロナ禍で雇用調整助成金の支給が増え雇用保険の財源不足が問題となっていることを踏まえ、これまで暫定的に引き下げていた料率を原則に戻すこととなります。

雇用保険財政はコロナ禍前までゆとりがあったため、料率は法律で定める原則よりも引き下げていました。財政がひっ迫するなか、令和4年度はそれまで労使折半で0.2%だった失業等給付分の引上げを決定。激変緩和措置として9月まで0.2%を維持し、10月以降も0.4%引上げの0.6%に抑えていました。

同措置は今年3月で終了し、4月以降は、失業等給付分を原則どおり0.8%とします。労使で折半する育児休業給付分の0.4%と、事業主が負担する雇用保険2事業分の0.35%は据え置きます。全体の保険料率は1.55%で、うち使用者負担は0.95%、労働者負担は0.6%。





## 中小企業の賃金・退職金事情（R4年版 東京都）

政府の強い要望を受け、大企業を中心に、賃上げムードが高まっています。

一方、中小企業の7割は、賃上げの予定なし、との調査もあります。読者のみなさまの会社では、どのように対応される予定でしょうか。連合は、5%~6%UPの要求を求めています。中小企業の場合は、賃上げ率よりも、賃上げ額がポイントであろうと考えます。自社の賃金水準が、職種や業務内容を基準したときの市場価値、相場として高いか、低いかわ、よく把握したうえで決定すべきでしょう。

在籍社員にとって魅力的な水準か、採用市場ではどうか、ということに常に考えなければ人材獲得競争に勝ち残れない時代です。

ハローワークで公開されている、求人条件における賃金水準を参考にしている会社が多いですが、今回ご紹介する東京都の中小企業データも、是非ご参考になさってください。賃金調査には様々な種類がありますが、中小企業を対象とした調査は数が少なく、信頼性の高いものはあまり存在しません。そんな中でも実務上よく用いられるのが、東京都産業労働局の「中小企業の賃金・退職金事情」です。

今回の調査結果のポイントは以下となっています。

1. 所定時間内賃金は363,904円、所定時間外賃金は32,453円
2. 過去1年間の賞与は937,327円
3. モデル退職金（定年時）は高校卒9,940,000円、大学卒10,918,000円
4. 再雇用制度における最長雇用年齢を70歳以上としている企業の割合は28.3%

退職金については、中期的に減少傾向が続いていましたが、高卒と高専・短大卒は遂に1,000万円を割り込んでいます。この調査の詳細は参考リンクをご覧ください。

東京都産業労働局「令和4年「中小企業の賃金・退職金事情」調査結果」

<https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/chingin/r4/>

もう少し、具体的に見ていきます。

### 所定内賃金

パートタイマーや再雇用者を除く全常用労働者の平均賃金は、所定時間内賃金が36万3904円、所定時間外賃金が3万2453円でした。前年比ではそれぞれ4.0%増、6.5%増と大きく伸びています。賞与などを含めた令和3年の年間給与支払額は、558万2454円（7.8%増）です。

**表2**は、主な13産業別の結果をまとめたもの。金融業、保険業の50万7549円が突出して高く、建設業（36万4272円）など11産業が30万円台に集中しています。

また、年齢別モデル賃金は、大学卒が22歳で21万5809円、35歳で30万8755円、45歳で38万3085円などと高まり、ピークの55歳は43万6296円となっています（**表4**）。すべての年齢ポイントで前年結果を上回り、45歳以上では4.9~6.4%増とめだって伸びています。高校卒は、18歳が19万873円、22歳が20万4882円、35歳が28万82円、45歳が33万2336円、ピークの55歳が37万5257円など。0.1%減少した22歳を除き、1.5~3.4%増加しています。



表2 産業別賃金

	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)	令和4年7月1カ月の平均賃金(円)			令和3年 年間給与 支払額 (円)
			所定時間 内賃金	うち 通勤手当	所定時間 外賃金	
建設業	41.8	11.7	364,272	11,558	45,995	6,176,064
製造業	43.5	13.3	351,229	12,059	24,123	5,273,945
情報通信業	38.0	9.7	359,643	10,275	39,097	5,606,478
運輸業，郵便業	51.2	9.9	305,075	7,379	48,154	4,163,239
卸売業，小売業	42.8	11.2	337,156	12,319	22,349	5,117,364
金融業，保険業	43.0	11.2	507,549	12,958	31,903	8,163,759
不動産業，物品賃貸業	38.3	7.7	347,505	12,042	22,918	5,177,256
学術研究，専門・技術サービス業	41.1	8.4	432,183	9,974	18,291	6,048,660
宿泊業，飲食サービス業	40.4	8.1	306,417	11,057	30,617	3,847,299
生活関連サービス業，娯楽業	41.5	9.4	323,404	12,598	23,457	4,530,082
教育，学習支援業（学校教育を除く）	43.2	9.5	305,788	9,849	55,891	5,012,566
医療，福祉	44.2	6.5	309,048	8,402	29,562	4,440,243
サービス業（他に分類されないもの）	44.4	12.8	331,850	12,312	38,876	5,353,782

表4 モデル賃金

(単位：円)

年齢 (歳)	扶養 家族 数 (人)	高校卒		高専・短大卒		専門学校卒		大学卒	
		所定時間 内賃金	上昇 係数	所定時間 内賃金	上昇 係数	所定時間 内賃金	上昇 係数	所定時間 内賃金	上昇 係数
18歳	0	190,873	100.0	—	—	—	—	—	—
20歳	0	197,129	103.3	201,389	100.0	201,938	100.0	—	—
22歳	0	204,882	107.3	209,742	104.1	210,542	104.3	215,809	100.0
25歳	0	222,460	116.5	224,690	111.6	225,816	111.8	233,634	108.3
30歳	2	252,002	132.0	257,600	127.9	259,959	128.7	272,125	126.1
35歳	3	280,082	146.7	286,204	142.1	287,916	142.6	308,755	143.1
40歳	3	305,551	160.1	313,187	155.5	316,820	156.9	344,993	159.9
45歳	3	332,336	174.1	345,390	171.5	346,854	171.8	383,085	177.5
50歳	3	358,465	187.8	376,033	186.7	377,741	187.1	417,395	193.4
55歳	2	375,257	196.6	394,478	195.9	397,696	196.9	436,296	202.2
60歳	1	384,880	201.6	403,271	200.2	405,356	200.7	444,233	205.8

注) 上昇係数は初任給を100として算出している。

## 実務に役立つ Q&A 「兼業副業」

### 《Q》

当社は就業規則で「他の会社等で勤務してはならない。」と副業・兼業を禁止にしていますが、このような扱いは不適切ではないかとの指摘を受けました。問題があるのでしょうか。

もし、副業を許可制にして承認した場合、社員の労働時間を副業先の会社と通算して管理する必要があると聞きました。具体的にはどのように行えば良いのでしょうか？

### 《A》

副業・兼業を希望する労働者は年々増加傾向にあり、副業をする人も増えつつあります。足りない収入を補う「かけもち」のイメージではなく、自分のスキルを高めてキャリアに生かす副業が近年のトレンドと言えます。政府も働き方改革以後、副業・兼業の推進に力を入れており、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（以下、ガイドライン）が公表されています。

質問者の会社では、副業・兼業を一律に禁止しているようですが、これは少々問題がある取扱いということになります。

裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり例外的に企業が副業・兼業を禁止又は制限することができる場合として以下が認められています。

1. 労務提供上の支障がある場合
2. 業務上の秘密が漏洩する場合
3. 競業により自社の利益が害される場合
4. 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

したがってガイドラインにおいても、就業規則では、原則として、「労働者は副業・兼業ができること」、「例外的に上記①から④のいずれかに該当する場合には、副業・兼業を禁止又は制限できること」としておくこと等が考えられる。」としています。

### 労働時間の通算の基本的な考え方について

法律では、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。（労基法 38 条 1 項）」とされていて、事業主が異なる場合も含まれることとなります。したがって、「雇用型」の副業・兼業を許可した場合、自社と副業先の労働時間を通算して管理しなければなりません。その点、ガイドラインでは他社の労働時間については、労働者からの申告等による把握が基本としていて、客観的資料（タイムカード等）まで求められるわけではありません。

その上で、労働時間の通算では以下の順序があり、法定労働時間を超えて働かせた事業主には割増賃金の支払い義務が生じます。

- ・まず労働時間の締結の順に所定労働時間を通算する
- ・次に所定外労働時間の発生順に所定外労働時間を通算する

例えば、自社の所定労働時間が 1 日 8 時間で先に労働契約を結んでいれば、自社での所定内労働に対して割増賃金は発生しません。一方、副業先で同一日に所定労働時間 2 時間の副業をする場合、副業先での所定内の勤務時間は法定労働時間（1 日 8 時間）を超えるので、副業先の事業主は割増賃金（通常賃金の 125%以上）を支払わなければなりません。



## 2023 年度注目の IT トレンドについて

永田 知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

今回は、2023 年の注目 IT トレンドについてのお話になります。

2022 年頃から業界では話題になりつつありましたが、OpenAI という組織の技術が 2023 年は広く浸透すると言われていています。

OpenAI で有名なものに AI チャットボットの「Chat GPT」や画像生成 AI の「Dall-E2」があります。

「Chat GPT」は物事を調べる際に時折使いますが、日本語や英語での問いかけに対してしっかりと答えてくれるので、正直ネット検索の手間が省けて重宝しているツールの一つです。

ただ、まだ学習段階ですと出てきた答えを鵜呑みにしてしまうと間違っていることもあるので注意は必要ですが、基本的にある程度の確かな答えを今のところは返してくれているので、今後は Web サイトの問い合わせなどで活躍してくると思われま

す。また、画像生成 AI の「Dall-E2」については先日とある講演でデモを見ましたが、人間では描くことのできない作品を生み出してくれると共に、本来であれば作品に対して作者の著作権が発生しますが、この画像生成 AI で作成された画像には著作権が存在しないのでその点においても非常に今後伸びていくと思われま

す。昨年夏頃より生成 AI（ジェネレーティブ AI）が急速に発展してきており、画像やテキストだけではなく、動画や音楽、音声も生成してくれるようになっておりこれらが今後のビジネスシーンの中で活躍することは近未来的に訪れると感じております。

人事労務領域でも今後は AI に頼る部分は活用して、本来人間でしかできないアイデアの創出などに時間を注ぐことで本来あるべき「働き方改革」に繋がるのではないかと考えております。

永田知靖

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。

