

H&M 通信

2023

5

トピックス

■セミナーのご案内

■ニュース

- ・精神障害者の算定特例継続
- ・日商調査 中小の58%賃上げ
- ・熱中症対策は早めに！
- ・2023年新入社員のタイプ
「可能性は∞（無限大）AIチャットボットタイプ」

■採用に関するトラブル裁判例

- 勤怠管理システム② 天野雅彦
- ビジネスに特化したSNS 永田知靖
- 社労士認証制度のご紹介



セミナーのご案内

対象：大阪府内の中小事業者等

主催：大阪商工会議所、協力：大阪府

働きがいと生産性向上を促進する人事・賃金制度の見直し方

～多様な働き方に対応する人的投資と賃金制度の設計と運用～

日時：2023年6月27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）

企業の成長と分配の好循環を実現するためには、物価上昇を超える賃上げによる優秀な人材の確保、イノベーション創造による収益力向上とIT・人的投資も含めた労働生産性向上により、持続的に賃金が増える構造を早期に構築することが求められています。人事・賃金制度においては、働く人が自律性を発揮できる「働きがい改革」と、職務スキルが適正に評価され、賃上げに反映される日本型職務給への移行を多くの企業が検討していますが、中小企業に相応しい制度設計とはどのようなものでしょうか。本講座では、中小企業に必要な賃金・評価制度の再設計と運用について紹介し、働きがいと生産性を向上させる制度づくりの基礎を学びます。

- ◆対象 大阪府内の中小事業者・小規模事業者等（1社2名まで）
- ◆参加費 会員・非会員とも 無料
- ◆定員 80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 清宏氏

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| 1. 賃上げ基盤の強化が制度改革のチャンス | 5.モチベーションアップと生産性向上 |
| 人事制度・賃金制度を導入し、粘着性のある賃金を実現する | ・ライフステージに合わせた多様な働き方の実現 |
| 《各社別成果、賃上げ促進戦略などの紹介》 | ・働く人のキャリアアップと人事制度の連携 |
| 2. 中小企業が検討すべき日本型職務給の課題とは | ・組織の成功管理モデル |
| 日本型賃金制度の類型と日本式ジョブ型雇用 | 《企業による教育訓練、労働者の主体的な学びの支援》 |
| 3. 働き方の変化に合わせた人事制度の目的と見直し方 | ・公共職業訓練や一般教育訓練給付、人材開発支援助成金などの紹介 |
| ・等級、賃金、評価のラダーモデルを基に | |
| ・自社に適した等級制度、職務制度の検討 | |
| 4. 人事・賃金制度、評価制度の再設計と運用 | |
| ・事業内容・従業員志向性による検討 | |
| ・等級制度と基本給テーブル・各種手当て | |
| ・評価制度とマネジメント | |

<第2部 大阪府労働環境改善事業についてのご紹介>

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

申込方法 ◆6月20日（火）までにはアクセスで申し込みください。お申し込みは1社1名までとさせていただきます。◆定員になり次第、締め切ります。定員に達した場合は事務局からご連絡いたします。◆申し込み後、キャンセルされる場合は早めに事務局にご連絡ください。◆開催1週間前頃に受講費を原則メールにてお送りさせていただきます。お願い ◆新型コロナウイルス感染症の拡散状況により中止や延期の可能性がございます。◆本事業は大阪府の小規模事業者経営支援事業費助成金を受け開催する大阪府労働環境ネットワーク事業です。大阪府への要請報告が必要のため、必ず簡単な受講アンケートのご記入、ご提出をお願いします。

問合せ 大阪商工会議所 中小企業振興部 経営相談室 TEL.06-6944-6451

6月27日、大阪商工会議所にて弊社代表の吉崎が講師を務めるセミナーを開催いたします。ご興味のある方は、是非お申し込みください。

テーマは「働きがいと生産性向上を促進する人事・賃金制度の見直し方」

～多様な働き方に対応する人的投資と賃金設計と運用～としております。

賃上げ圧力が強まる中、どのように人事制度、賃金制度を見直し、構築していくべきかそのヒントになる考え方をご紹介します。

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

精神障害者の算定特例 当分の間継続

厚生労働省は、企業などで障害者の雇用率を計算する際に精神障害者のみに適用している特例措置を、期限となっている2022年度末以降も続ける方針を明らかにしました。

勤務時間が週20時間以上30時間未満の場合

「0.5人分」と数えるが、精神障害者は採用から3年間は「1人分」とみなす特例があります。職場への定着を進めるには特例措置継続が必要と判断しました。

障害者雇用促進法は企業や公的機関に対し、一定割合の障害者を雇うよう義務付けており、企業の場合、現在の法定雇用率は2.3%。

日本商工会議所調査 中小の58%が賃上げ

日本商工会議所が公表した中小企業の賃金引上げに関する調査の最終集計によれば、「賃上げを実施予定」と回答した企業は58.2%（前年比12.4ポイント増）に上りました。

（調査は全国約6,000社の中小企業を対象に2月に実施（回答率55%））。

うち6割強が業績改善を伴わない賃上げ実施で、賃上げ率は「2%以上」が58.6%、「4%以上」が18.7%でした。

熱中症対策は早めに！

熱中症は5月には発生しており、早めの備えが必要です。対策を怠り書類送検になるケースもあります。労基署の総研事例としては、墜落防止対策を怠ったり、労災事故を隠すなどのケースが多い。件数は少ないものの、熱中症対策を行っていなかったことにより、書類送検になることもあります。2021年、加古川市内の工事現場で、交通安全誘導していた労働者が熱中症で死亡する労災が起き、加古川労基署では、塩、飲料を備えていなかったとして警備業の会社を書類送検しています。

新規学卒者の賃金／大卒・男性で 23.0万円に 大・中企業で4000円増加

厚生労働省の「令和4年賃金構造基本統計調査」によると、通勤手当を含む男性の新規学卒者の所定内賃金（同年3月卒）は、大卒23.0万円、高卒18.3万円でした。

大卒では1000人以上の大企業で23.5万円、100～999人の中企業で22.9万円、10～99人の小企業で21.9万円となっています。

前年に比べて、大企業は4200円増、中企業は3600円増と伸びたのに対し、小企業は800円減少しました。一方、女性に関しては小企業で高騰しており、大卒が9300円増の22.1万円、高卒が9500円増の17.6万円となり、大卒では男性を上回りました。

2023年度の新入社員のタイプ

「可能性は∞（無限大）AIチャットボットタイプ」

新型コロナウイルス感染症の猛威のなか、大学生活のほとんどをオンラインのカリキュラムで過ごした今年の新入社員。インターンシップや就職活動もオンラインでの選考がごく自然に盛り込まれ、むしろ対面での機会を増やそうという流れの中で入社を迎えた彼らは、対面でのコミュニケーション不足から、こちらに特別意図のない発言やしぐさでも、ストレスに感じてしまうことがあります。

一方で、知らないことがあればその場でごく自然に検索を始めるデジタルネイティブ世代である彼らは、さまざまなツールを扱い答えを導き出すことにかけては、すでに高いスキルをもっています。

先輩社員は、彼らの未熟な面や不安をこれまで以上に汲み取りながらコミュニケーションを取らなければならない。

AIチャットボットが適切なデータを取得することで進化していくように、彼らは適切なアドバイスを受けることで、想定を超える成果を発揮する可能性に満ちている、としています。

採用に関するトラブル（裁判例、平成29年京都地裁）

本件はハローワークの求人票に記載された労働条件が、契約の内容と認められた事案です。被告は障害児童に対する放課後デイサービス事業を行う会社で、原告は被告との間で労働契約を締結し、指導員として雇用された者です。被告がハローワークに申し込んだ求人票には、雇用期間について「雇用期間の定めなし」と記載されていました。なお、**被告代表者は、実際の契約内容は「契約時にあらためて決めればよい」と考えていたようです。採用面接では、労働契約期間の定め等については特にやり取りがありませんでした。**

被告代表者は原告の就労開始後、原告に労働条件通知書を提示しました。被告が作成した労働条件通知書には、契約期間について「期間の定めあり。更新する場合があります」と記載されていました。

原告はすでに他を退職して被告に就業した以上、拒否すれば「仕事を失って収入が絶たれる」と考え、特に内容に意を払わず、署名しました。労働条件通知書には、裏面に「本通知書に記された労働条件について承諾します」「本通知書を本日受領しました」と記され、原告の署名押印がなされていました。このような事案で、「雇用契約期間の有り・なし」が争点となりました。

裁判所は、まず求人票について「求人者が労働条件を明示した上で、求職者の雇用契約締結の申込みを誘引するもの」とし、「求職者は、当然に求職票記載の労働条件が、雇用契約の内容になることを前提に雇用契約締結の申し込みをする」ので、「求人票記載の労働条件は、当事者間において、これと異なる別段の合意をするなどの特段の事情のない限り、雇用契約の内容となる」としました。

そして、労働契約が「期間の定めのあるものか否か」は、賃金と同様に重要な労働条件であるとし、本件は、被告代表者が求人票と異なる労働条件とする旨やその理由を「明らかにして説明したとは認められない」などとし、原告が自由な意思に基づいて「署名押印した」とは認められず、結論として裁判所は「期間の定めなし」と判断しました。

実際の採用活動においては、社員（期間の定めなし）で採用するには不安があるが、期間の定めのある契約社員であれば採用したい、というケースはよくあります。

その場合には、求人票と条件が異なることを丁寧に説明し、十分に理解を促したうえ、契約を締結するなど、丁寧な対応が求められます。

勤怠管理システムについて その② 社会保険労務士 天野雅彦

社会保険労務士の天野雅彦です。

先月は勤怠システムに対する経営者の認識や導入目的等についてお伝えしました。今月は勤怠システムの機能でどうやって働き方改革などの経営課題に対応できるのかについて述べたいと思います。

勤怠管理システムには以下の機能があります。

- ・ 打刻管理

最近では IC カード(交通系(ICOCA など)規格が合えば使用可能)、指認証、顔認証、スマートフォン、パソコンなど運用、環境に合わせて打刻可能です。また体温測定器などと API 連携(他システムとリアルタイムに連携)することで打刻させる例もあります。

これにより同じ人でも出勤時は IC カード、外出時はスマートフォンで打刻するなどの運用が出来るので、リモートワークに対応可能です。紙打刻や Excel に使用に比べると、入力ミス防止による正確性向上、給与システムへの 2 重入力廃止など業務効率向上は圧倒的です。

・勤怠管理

出勤、退勤、残業、休暇などを日々入力させることでリアルタイムに社員の勤怠情報が管理可能です(そうなるように運用にさせることが重要なのですが追ってお伝えします)。

ベーシックなところでは勤怠システムで客観打刻をさせる(全て労働時間とするかは別の問題ですし、残業申請・承認をシステムで実施させることで労働の開始、終了と出退勤を区別することも可能)ことで社員の労働実態を正確に把握することができます。またデータの修正等をした場合でも誰が何をしたのかログも残りますので労基署の臨検時にも問題なく対応可能です。

ご承知のように 2023 年 4 月から中小企業にも残業時間 60 時間超について割増率 50%適用されていることや 2024 年 4 月から建設業、運輸業、医師などは時間外労働の上限規制が適用されます。経営においては社員の労働時間が 60 時間(または 45 時間など)を超えてからその事実が分かっても意味がありません。

勤怠管理システムでは閾値を設定(ex.各人月の残業時間 35 時間)することで、その閾値が超過した時点で本人、その管理者などにメールを飛ばしたり、ポータル画面にアラーム表示させたりすることで残業抑制を図ることが可能です。またそのデータを組織毎に集計させることで、残業の多い組織はどこなのかをグラフ表示させるなど会社全体で労働時間管理することで働き方改革やワークライフバランスへの対応が可能です。

また、有給休暇の付与(一斉、個別とも)取得管理機能を使えば年 5 日未取得者のリストアップなどすることで法対応へのサポートも容易です。

今月は機能に関することが多くなりましたが、数ある勤怠システムの中から何を基準に選択すればよいのかなどを次回お伝えしたいと思います。

天野雅彦

社会保険労務士。大手金融機関の IT 会社で長年システム営業(人事労務、生産管理、会計、販売システムおよびその関連コンサル等)に従事。業種問わず大手企業、中小企業の経営者など幅広い立場の方と対峙。相手の立場に立ち問題点、課題を共有し多数の提案、導入を実践してきた。システム(DX)の分かる社会保険労務士として活動中。趣味はゴルフ(一択)。

「ビジネスに特化したSNSをご存知ですか？」 永田知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

Twitter・Facebook・TikTok・Instagram など様々な SNS が世の中に数多くあります。

テクノロジーが進化したことによって、ソーシャルメディアによって人と人が繋がることができるようになり非常に便利になったと思います。

ただ、これらのツールでは「趣味に関する日記」や「成功話」などを見てそこから学ぶことも大切だと思えます。

ビジネスにおいては「キャリアに役立つ情報」「ビジネス情報」「自分のキャリア形成のための人脈作り」もすごく重要だと思っております。

そんなビジネスに役立つような SNS があるのをみなさんはご存知でしょうか？

それが全世界で8億7500万人、日本でも300万人以上が利用しているビジネス SNS 「Linked in」です。

この SNS には3つの特徴があります。

- ① キャリアアップにつながるリスキリング・ツール
- ② タイムリーなビジネス情報
- ③ 転職にもつながる人脈づくり

よく転職用の SNS と言われることがありますが、実はそうではなく彼らのミッションは「世界の人々をつなげることで個人と組織の生産性を高めて更なる成功に結びつける」となっているように、組織とそこで働く個人の生産性を高めることに重きを置いています。

このサービスは2003年にスタートしており、私自身も2016年頃に Microsoft 社が買収した前後に利用を始めましたが、ビジネス上のつながりや役立つ情報源として日々活用しております。しかし、どうしてもアメリカ発祥の SNS と言うこともあったり、最初の頃は日本でも利用者が少ないことからプロフィールなどを英語で書かないといけないなどがあり、英語が得意な人が活用する SNS というイメージがついていますが、実はそんなこともなく日本語で全く問題ないのが現状です。

先程書いた3つの特徴の3番目にもありますが人事や採用の観点でお話をするとなればリーチなどのハイクラス転職サービスも重要ですが、積極的に取り組んでいる日本企業はハイクラス転職サービスではなく Linked in を使って中途採用を行っていたりもします。

無料で利用できるサービスですので1度登録をしてみてこのツールの素晴らしさを体感されてはいかがでしょうか。

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。

「社労士認証制度のご紹介」



全国社会保険労務士会連合会では労務コンプライアンスや働き方改革に取り組む企業を支援するため、取り組み企業に対して社労士が診断し、認証マークを発行する事業を実施しています。

労働社会保険諸法令の遵守や職場環境の改善に積極的に取り組み、企業経営の健全化を進める企業を社労士が診断・認証する事業です。

安心企業の情報や信頼性を高める情報をワンストップで掲載し、企業PRに活用いただける制度を目指しています。特に、求職者の企業選びの参考にしていただけるよう、企業の採用活動をバックアップしていくものです。

【活用のメリット】

人を大切にする企業としての信頼性向上

優良人材のリクルートへのアピール

健全な労務コンプライアンス状況の証明

※診断には、信頼できる社労士をご指名ください。