



# H&M 通信

2023

7

## トピックス

### ■人事制度無料相談会のご紹介

### ■ニュース

- ・12月から白ナンバーの飲酒検査義務化
- ・特定技能2号 11分野に拡大
- ・正職員の手当削減を「合法」と判断
- ・2028年度までに雇用保険対象者拡大
- ・労働市場改革 政府指針決定
- ・年齢層が低くなるほど「コスパ」「タイパ」を重視

### ■年休違反が増加 監督署

### ■高校生の新卒採用について

### ■給与計算システムについて 天野雅彦

### ■ビジネスにはアクセシビリティが不可欠 永田知靖

### ■助成金情報

65歳超雇用推進助成金



## 人事制度 無料相談会のご案内

去る6月27日、大阪商工会議所（大阪市中央区）にて、「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」セミナーを開催したところ、100名超の方に参加いただき、好評をいただきました。

つきましては、同セミナーのダイジェスト版のご紹介と、個別企業の課題について相談対応させていただくイベントを企画しました。H&M通信読者の方で関心のある方は、ご遠慮なくお問い合わせください。また、お知り合いの方にご紹介をいただくことも歓迎いたします。

**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

～多様化する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）

株式会社H&amp;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

### 12月から白ナンバーの飲酒検査義務化

警察庁は6月、白ナンバーの車を使う事業者に対するアルコール検知器を使用したドライバーの飲酒検査について、12月1日から義務化する方針を示した。2022年10月に義務化予定だったが、世界的な半導体不足の影響で検知器の供給が遅れ、延期していた。白ナンバー5台以上か、定員11名以上の車を1台以上使用する事業者が対象。

### 特定技能2号 11分野に拡大

政府は、在留資格「特定技能2号」の対象を現在の2分野から11分野へ拡大する方針を閣議決定した。新たにビルクリーニング、自動車整備、農業、外食業など9分野を追加する。今後、法務省令改正により対象を追加、今秋にも9分野の試験を開始して合格者は来年5月以降、在留資格変更が認められる見通し。

### 正職員の手当削減を「合法」と判断

正職員の待遇を引き下げて非正規職員との格差を解消する手法について、就業規則変更の合理性を認める判決が、5月24日、山口地裁であった。正職員だけに支給していた手当を全職員対象の手当に改めたことについて、パート・有期法の趣旨に添うとし、経営が右肩下がりでも人件費抑制を意識しながら手当の組替えを検討する必要があったと、正職員の手当削減を肯定。職員全体の不利益は小さいとして、原告の請求を退けた。パート・有期法の趣旨を意識しながら労働契約法10条の不利益変更の合理性に踏み込んだほかにはない判決と指摘されている。

### 2028年度までに雇用保険対象者拡大

政府は、週所定労働時間20時間未満で働く人も失業給付や育児休業給付等を受け取れるよう、6月に閣議決定する「経済財政運営と改革の基本方針（骨太方針）」に、2028年度までの雇用保険の対象者の拡大を盛り込む見通し。まずは雇用保険法を改正し、細かい条件は労働政策審議会にて議論のうえ、周知と準備の期間をかけて進める。

### 労働市場改革 政府指針決定

政府は、新しい資本主義実現会議において労働市場改革に向けた指針を決定した。6月に閣議決定する成長戦略（骨太の方針）に反映する。働き手の能力を高めるためのリスキリング（学び直し）支援、労働移動の円滑化、ジョブ型雇用の導入促進を3本柱と位置付け、施策として自己都合離職の失業給付の給付制限の条件付き撤廃、職務給の導入事例の提示、雇用調整助成金の見直し等を進める。

### 年齢層が低くなるほど「コスパ」「タイパ」を重視

消費者庁は、令和4年度「消費者意識基本調査」を実施し、結果を公表した。

年齢層が低くなるほど「費用対効果（コストパフォーマンス）を重視する意識」及び「費やした時間に対する成果（タイムパフォーマンス）を重視する意識」を持つ傾向がある。「コストパフォーマンスを重視する」について、30歳代以下の約6割が「当てはまる」と回答したのに対し、70歳以上の高齢者は3割未満。「タイムパフォーマンスを重視する」については、10歳代後半及び20歳代の約6割が「当てはまる」に対し、30歳代以上から徐々に下がり、70歳以上では約2割となった。



## 高校生の新卒採用について

読者の皆様の会社では高校生の新卒採用をなさっていますか？

中途採用でよい人材が採用できない、大学生の新卒採用もうまくいかない。高校生の採用は募集のルールがよくわからないのでやったことがない、ということをお聞きます。

確かに大学生、専門学校生と異なり、高校生には独特のルールがありますので、そのルールをご紹介します。そのうえで、高校生の採用に関心のある場合は、個別にお問い合わせいただければ、採用活動のご支援をさせていただきます。

### 学校斡旋と自己開拓

学校斡旋では、学校が企業との間に入り、企業とのやり取りや就職活動の指導を行います。高校生の就職活動では学校斡旋が一般的です。

高校生を採用したい企業は求人情報をハローワークに申請し、「求人票」を得て高校に対して求人情報を伝えます。学校を介さずに、高校生自身が企業と直接やり取りをして就職活動を行う「自己開拓」はまだまだ少数派です。

学校斡旋での就職活動には、下記のようなルールがあります。

1. 企業情報は原則として高校を経由して得る
2. 高校生は企業と直接連絡を取ることはできず、高校教諭から紹介を受ける形で情報を得る
3. 9月5日から1人1社の応募・推薦となるが、10月1日以降の2次募集では、複数社の応募・推薦が可能となる
4. 求人票は例年7月1日に公開される（それより前に高校生が当該年度の具体的な採用情報を知ることとはできない）
5. 企業はハローワークに求人票を提出し、法令違反や記入不備などがなければどうか確認を受けて「受理番号」を得なければ、高校に求人票を送る（持参する・郵送する）ことはできない。
6. 就職試験の申込は「高校から企業への推薦」により行われる（解禁日9月5日～）
7. 第1回の就職試験は全国で9月16日以降に統一され、原則として「1人1社制」となっている。
8. 就職試験で内定を得た高校生は、就職活動を終了しなければならない。

このように活動フローを厳格する理由は、学業優先のため、仕事に関する知識・経験に乏しい高校生が適切な職業選択ができるよう、円滑に就職活動を進めるためとされています。

一方で、紹介する教員のフィルターが発生し、生徒に届く情報量が少ないことや、選択肢の幅が狭くなるといった課題が指摘されており、徐々に緩和されつつあります。例えば、大阪府では、2022年から「早期離職」の原因となるミスマッチを防ぐために、1人2社応募を可能にしています。

以上が高校生募集の概要です。

さらに、求人のポイントとして、「指定校求人」と「公開求人」の2種類があります。

「指定校求人」は、広く公開した募集をかけるのではなく、特定の高校に対して求人を出す採用方法です。指定校求人を受けた高校では校内選考などを行ったのち応募者の学校推薦をします。特定の高校と関係性を創り毎年同じ高校から採用を続けるケースなどで活用されています。

「公開求人」は高校に関係なく広く公開して募集をかける採用方法で、公開求人を出すとハローワークの運営するサイト「高卒就職情報 WEB 提供サービス」に掲載されます。

高校生の採用活動では、企業の人事担当が求人票を高校宛に手持ちや発送をしますが、先生が「高卒就職情報 WEB 提供サービス」を見て生徒に紹介するケースもあります。



私がお客様の採用活動のご支援として、高校の進路指導部を訪問し求人を依頼する場合は、「指定校求人」をお勧めしています。近年は、製造業を中心に大企業が高卒採用に相当な力を入れています。中小企業が大企業との競争に勝つためには、「公開求人」では、勝負の土俵に上がることもできません。また、中小企業では、高卒募集を1度だけやって、「応募がなかった」という理由で止めてしまうことも多いようです。しかし、まず1人目の採用実績を作るまで、粘り強く募集し続けることが重要で、学校との関係性ができれば、2人目につながる可能性が高まります。採用活動に王道なし。粘り強さに加えてコツを知れば、意外にうまくいくこともあります。

## 給与計算システムについて

社会保険労務士 天野 雅彦

今月は給与計算システムについてお話したいと思います。

皆さんは給与をもらってますか？それとも給与を払ってますか？組織に属していればどちらかで『Yes』になるかと思えます。では給与をどうやって計算しているかご存じですか？

一般社員の方は単に支給される側なので『No(そんなこと知らない)』『何かの給与ソフトで計算しているのでは？』『興味ない』といった感覚でしょうか。経営者、人事部門の方はいかがでしょうか。自社処理しているあるいは外部委託(アウトソーシング)しているということをご存じかと思えます。

給与計算は大別すると自社処理(パッケージソフト(最近はクラウド型のシステムが主流ですね)を利用)するか、外部委託(アウトソーシング(社労士事務所、税理士事務所、専門業者等))されているかと思えます。

下記に各々のメリット、デメリットを下記に記述してみます。

自社処理をされている会社が過半数を超えていると思いますが、今後もそのままで良いのかご参考になれば幸甚です。

### 【自社処理(汎用ソフト利用)のメリット】

- ① 費用が安い(クラウド型だと安価で運用開始可能)
- ② 汎用ソフトなので初心者でも使いやすい(ユーザの声が反映されている)
- ③ データ抽出が容易(ex 急な労務費関連レポート作成時など)
- ④ スケジュールに融通が利く(締め日、支給日がタイトな場合メリット)
- ⑤ 会計を含めた ERP 型の場合、容易に仕分け処理できるなど他業務との連携が可能

### 【アウトソーシングのメリット】

- ① 属人化リスクを回避できる(専門業者の場合、顧客毎に仕様変更するので給与計算担当者の知見をシステムに反映可能(標準化)。病院など複雑な手当管理が必要な場合や M&A など複数規定がある場合、特にメリットあり)
- ② 入力代行も含めた外出しが可能(毎月の勤怠情報、入退社情報などのデータ登録作業も含め対応できる)
- ③ 担当者の退職、休職リスクを回避(常に最新の仕様書があるので担当者が変わっても安定的に業務継続できる(BCP 対策))
- ④ 専門家の知見、アドバイスを受けることができる(社労士に委託する場合、変形労働時間制、割増賃金など頻りに変更される専門性の高い労働法や社会保険等に関する相談が可能)







#### 【自社処理(汎用ソフト利用)のデメリット】

- ① リソースと専門知識が必要(給与計算は複雑な業務であり、専門知識と経験が必要です。自社で処理するためには、給与計算に関するリソースとスキルを確保する必要があります。しかしこれが属人化につながる可能性があります)
- ② 時間と労力の投入(データ登録、チェックなど定期的な時間と労力が必要)
- ③ 意図せぬ費用が発生(ERP 型の場合、他機能バージョンアップに引きずられて費用が発生する可能性があります)
- ④ セキュリティと機密性の懸念(自社で使用するシステムのセキュリティ対策や信頼性を確認し実行する必要あり)

#### 【アウトソーシングのデメリット】

- ① 柔軟性に制約(決められたスケジュールで対応する必要があります(締め日から支給日までのスケジュールがタイト(ex 締め日 15 日、支給日 25 日)な場合制約が生じる場合がある)
- ② データ抽出が容易ではない(システムが委託先にしかない場合のみ。クラウド型は対象外なので最近は少ないかと思います)
- ③ 費用が割高(人件費が掛からない分以上に外注費が増えます)
- ④ セキュリティと機密性の懸念(アウトソーシング先のセキュリティ対策や信頼性を確認する必要あり)

給与計算システムの自社処理かアウトソーシングかは、企業の特定の状況や要件によって異なります。重要な要素となるのは、企業のリソース、専門知識の有無、予算、セキュリティ要件、柔軟性のニーズ、安定的な運用ニーズなどです。これらの要素を考慮し、自社の状況に最も適した選択を行ってください。

#### 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)。

---

## ビジネスにはアクセシビリティが不可欠です 永田 知靖

---

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

今回はアクセシビリティについてお話をしたいと思います。

アクセシビリティとは色々な場面で使われているので皆様も一度は耳にされた言葉だと思います。アクセシビリティの真の意味は「人が達成したいことをなんでも達成できるようにすること」つまり、アクセシビリティによって人は社会の参加者や貢献者になることができ、より良い体験を全ての人に向けて創造することです。

特にその中で AI（人工知能）は一人一人のニーズに合わせてパーソナライズすることが可能です。





これは、障がいのある人ができることを変えて広げる能力をA Iが持ち合わせているということです。

これまでは人が世界や社会に適応していく状況でしたが、A Iの進化によって世界や社会は人の好みやニーズに適応する状況に変化していています。

障がいのある人は全世界で10億人以上いると言われていて、7割近くが目に見えない障がいがあると言われていています。

そのような方々を雇用しアイデアを創出していくことで収益や純利益を上げているというデータもあります。

実際に私たちが使っている様々な製品はアクセシビリティの観点で開発されたものがあります。

飲食店などで使われている「曲がるストロー」はその典型的な例です。

元々この商品が開発されたきっかけは体の動きに制限のある患者のために病院からの注文がきっかけにビジネスへと発展し、今ではなくてはならない商品となっています。

音声認識技術も1970年代にニューヨークの医療機関で患者さんが車椅子を動かせるようにと開発したのですが、今ではスマートフォンや自動車など当たり前のように使われています。

皆様の企業内においても何気なく使っているものがアクセシビリティの観点から作られているものがあると思います。

そういった視点で製品やサービスを開発していくことで社会への貢献に結びつくことが大きいと感じていますので、ぜひ皆様も何気に生活している中に少しアクセシビリティの考え方をういたらどうなるだろうかということを考えてみれば、新たな製品やサービス開発に結びついたり、社会貢献に結びつくのではないのでしょうか。

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。



## 助成金情報

### 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年の引上げや継続雇用制度などにより、65歳以降も継続雇用する措置を新たに導入した事業主に支給される助成金です。

#### 【対象となる措置と支給額】

次のA～Dのいずれかを就業規則または労働協約に規定し、実施した場合に受給することができます。

A：65歳以上への定年引上げ

B：定年の定めの廃止

C：希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入

D：他社による継続雇用制度の導入

『A：65歳以上への定年の引上げ』、『B：定年の定めの廃止』

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳	66歳～69歳		70歳以上	定年の定め の廃止
		(5歳未満の 引上げ)	(5歳以上の 引上げ)		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

『C：希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入』

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳	70歳以上
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円



『D：他社による継続雇用制度の導入』

措置内容	66歳～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

#### 【対象となる事業主の要件】

1. 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること
2. 定年引上げ等の措置の実施に要した経費（就業規則の作成等のために要した専門家等への委託費等）を支払っていること
3. 高年齢者雇用等推進者の選任に加え、次の(1)～(7)の高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施していること
  - (1) 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
  - (2) 作業施設・方法の改善
  - (3) 健康管理、安全衛生の配慮
  - (4) 職域の拡大
  - (5) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
  - (6) 賃金体系の見直し
  - (7) 勤務時間制度の弾力化

#### 【受給手続】

所定の期限内に「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の窓口申請します。

各月ごとの予算上限額もしくは四半期ごとの予算上限額の超過が予見される場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算上限額を超える恐れが高いと認める場合、支給申請の受付を停止する場合があります。

\* 制度の詳細は厚生労働省 HP・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の HP 等をご参照ください。