



# H&M 通信

2023

8

## トピックス

■キャリアコンサルティングと社内研修

■ニュース

- ・永年勤続表彰金の扱い 社会保険
- ・精神障害者の雇用率算定
- ・モデル就業規則見直し
- ・初任給引き上げ 68.1%
- ・OFFJT などの費用支出割合

■労働市場改革政府方針が中小企業に与える影響

■実務に役立つQ & A

- ・割増賃金 5 割増で随時改定
- ・退職者の年休 時季変更権

■Threads という新たな SNS ツールについて  
永田知靖

■ゴルフを語る 天野雅彦



## キャリアコンサルティングと社内研修

労働者のキャリア形成支援に向けた企業の取り組み状況を調べた厚生労働省の令和4年度「能力開発基本調査」で、正社員を対象としたキャリアコンサルティングの仕組みを導入している事業所割合が、過去最高の45.2%に上がったことが分かりました。キャリアコンサルティングを行う目的をみると、正社員、正社員以外ともに「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」と回答した事業所が最も多く、正社員を対象に行っている事業所で69.1%、正社員以外に行っている事業所で63.5%に上っています。実際にキャリアコンサルティングを行った効果については、正社員、正社員以外ともに「労働者の仕事への意欲が高まった」と「自己啓発する労働者が増えた」を挙げる事業所が多くなっています。

キャリアコンサルティングについては、「転職につながる」ことを懸念する声を聞きますが、逆にキャリアについて考える機会を持たないと、会社の意図に反して転職を考える従業員が増えると思われる。会社の方針、方向性と従業員のキャリア、専門性のバランスをとることが重要であり、個人のキャリアを意識した階層別研修や個人別研修の実施が望まれます。実施方法について、興味のある方は、是非お問い合わせください。各社に合わせた対応策をご提案させていただきます。

**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

### 標準報酬月額 of 永年勤続表彰金の取扱いを追加

厚生労働省は標準報酬月額の定時決定と随時改定に関する事例集に、新たに長期勤続者に対して支給する永年勤続表彰金の取扱いを追加しました。企業ごとにさまざまな支給形態があるため、名称のみではなく、内容に基づき判断する必要があるとしています。

判断要件としては、①表彰の目的、②表彰の基準、③支給形態の3つを示した。目的が企業の福利厚生または長期勤続の奨励であり、勤続年数のみを基準に一律に支給し、社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えず、表彰の間隔がおおむね5年以上の場合は原則として報酬等に該当しないとされています。

### 週20時間未満を追加 精神障害者の雇用率算定 関係省令など公布

以前、このニュースでお知らせしましたが、厚生労働省は週の所定労働時間が短い精神障害者などを実雇用率の算定対象に加える改正障害者雇用促進法の施行に向け、基準となる労働時間数や実雇用率算定時のカウント数を定める省令と告示を正式に公布しました。

対象に追加される障害者の週所定労働時間は、告示で10時間以上20時間未満と明記。算定数は、省令で雇用1人につき0.5人と決めました。施行・適用は、改正法と同じ令和6年4月。

### 退職金不支給の記述を削除 モデル就業規則

厚生労働省は、モデル就業規則を改定し、「自己都合による退職者で、勤続〇年未満の者には退職金を支給しない」との規定を削除しました。勤続年数の少ない自己都合退職者に対するこのような規定が転職の障壁となっているとの指摘への対応で、成長産業への労働移動につながるねらいがあります。

### 初任給を上げた企業 68.1%

産労総合研究所は、「2023年度 決定初任給調査」の結果を公表しました。

#### 【結果のポイント】

- ◆2023年4月入社者の初任給を「引き上げた」企業は68.1%(前回2022年度調査41.0%)だった。1998年度以降で最も高く、25年ぶりに6割を超えた。一方、「据え置いた」企業は28.9%(同55.4%)。「引き上げた」が「据え置いた」を4年ぶりに上回った。
- ◆初任給を「引き上げた」理由(複数回答)は、「人材を確保するため」が前回2022年度と比べ7.0ポイント増の70.2%で最も多かった。次いで「在籍者のベースアップがあったため」が同3.4ポイント増の49.0%などとなっている。
- ◆決定初任給は、1993年度以来30年ぶりに、全学歴で前年度から2%超の増額となった。職種やコースなどで初任給額を区分していない場合(一律)、大学卒は21万8,324円(対前年度比2.84%、6,026円増)、高校卒は17万9,680円(同2.80%、4,906円増)

### OFF-JT や自己啓発支援費用を支出した企業は約5割

厚生労働省は、令和4年度「能力開発基本調査」の結果を取りまとめ、公表しました。

#### 【結果のポイント】

- ◆企業調査  
教育訓練費用(OFF-JT費用や自己啓発支援費用)を支出した企業は50.3%(前回50.5%)。OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額(令和3年度実績)は1.3万円(同1.2万円)、自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額(令和3年度実績)は0.3万円(同0.3万円)。教育訓練休暇制度を導入している企業は7.4%(同9.7%)、教育訓練短時間勤務制度を導入している企業は6.3%(同7.5%)





## 労働市場改革政府方針が中小企業に与える影響

### 骨太の方針 2023、三位一体の労働市場改革への対応

6月に経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2023が発表されたことはご存じの通りです。その発表に先立ち5月には、「三位一体の労働市場の指針」が発表されており、骨太の方針に反映されています。

労働市場改革を進めることで、構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の間には存在する賃金格差を縮小することを目指すとされています。その方策として、

- ①リ・スキリングによる能力向上支援
  - ②個々の企業の実態に応じた職務給の導入
  - ③成長分野への労働移動の円滑化
- の3点を重要施策と掲げています。

①のリ・スキリングについては、「個人への直接支援の拡充」を進めるとしており、現在、企業経由75%、個人経由25%の学び直し支援を、5年以内には過半数以上を個人経由に変えていく方針です。（雇用保険を財源とする教育訓練給付の拡充を検討しているようです）

②の職務給の導入については、職務と賃金の関係が不明確な年功的な賃金システムが、エンゲージメントの低さを招いており、ジョブ型＝日本的職務給導入を進めるとしています。

産業構造の変化とともに、必要なスキルも変わっており、新たなスキルを獲得し、そのスキルを活かせる職務を職務給の企業において活かしていく。「成長産業への人材移動を促進する」政策です。市場に合わせて、企業も個人も変化をしなければならない、と言えば正論に聞こえますが、国を挙げて転職を促しているわけで、「大転職時代」が目の前にあり、会社に魅力がなければ、従業員は簡単に辞めてしまうこととなります。大企業の場合は、社内異動などにより、適職を見つけることは可能で、職務給制度は実現可能でしょうが、職務が限定される中小企業においては困難です。従業員をつなぎとめるためには、魅力的な仕事、職場を開発しなければならないのです。

読者の皆様は、「全員が学び直しをするはずもなく、辞めていくわけではない」と思われましたか？

問題は、「やる気のある人、活躍できる人」ほど、会社の外に目が向きやすい、ということです。

三位一体の労働市場改革指針には、「企業と働き手は、対等に選び、選ばれる関係へと変化する」と記述があります。取引先など市場にとっても、働く人にとっても魅力的な会社でなければ、生き残れないことは事実でしょう。

今後ますます、事業戦略、経営方針と連動した人事制度、教育制度が求められることは明白です。

今回は、中小企業に必要な人事制度の考え方をご紹介します。



## 実務に役立つQ&A

### 5割増で随時改定？ 割増賃金率の引上げ

Q

中小企業の月 60 時間超の時間外労働に対する割増率が引き上げられました。随時改定の契機になるはずですが、実際に 5 割増の賃金が支給されていなければ関係はないのでしょうか。

A

随時改定（健保法 43 条）とは、報酬月額が著しく高低した場合に、保険料や保険給付のベースとなる標準報酬月額を見直すものです。保険者が必要と認めるときに行われるものですが、通知（昭 36・1・26 保発 4 号）で 2 等級以上の標準報酬月額の変動があった場合などと規定しています。

事務連絡（令 5・6・27）では、超過勤務手当について、支給単価（支給割合）が変更となった場合には随時改定の対象になるとしています。

随時改定を行うか否かは、変動月からの 3 カ月間に支給された報酬（残業代含む）を確認する必要があります。変動月ですが、昇降給等した場合に則って、5 割増の割増賃金の支払いの有無にかかわらず、労基法改正による割増賃金率の適用された残業手当の支給開始月が起算月となる（日本年金機構）と解されています。ただし、実際に改定の要因となるのは、当該非固定的賃金の支給実績が生じたときです。

### 退職者の年休取得 時季変更権

Q

7 月 31 日をもって解雇により退職することの決まっている従業員が、労働基準法上 20 日分の年休権を有している場合において、所定の手続きに従って、7 月 16 日から同月 31 日までの年休を請求したときには、会社としては、どれだけ業務が繁忙であっても、当該労働者の解雇予定日を超えての時季変更はできないのですか

A

20 日間の年休の権利が労基法に基づくものである限り、解雇予定日を超えての時季変更は行えないものと考えられます。

休暇を取得させることが年休の目的であるため原則として買上げはできないのですが、例外的に認められる場合があります。

1 つ目は、労基法で定められた日数を超えて、年休を付与しているケース。この場合、法定日数を超えた分については、買上げが認められています。

2 つ目は、「時効」により年休が消滅してしまった分の買上げです。年休は付与されてから 2 年間でその権利が消滅します。2 年の間に使い切れなかった分は、買上げが認められます。

3 つ目は、従業員が退職する場合において、退職日に未消化分があるケース。退職後に年休の権利を行使できないため、未消化の日数を買い上げることが認められています。



## Threads という新たな SNS ツールについて 永田 知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

今回は Facebook や Instagram を運営している Meta 社が新たに作成した Threads という SNS ツールについてお話をしたいと思います。

Facebook・Instagram・TikTok・Twitter など様々な SNS が乱立している中、当初より早めにローンチした Meta 社の「Threads」というつぶやき系 SNS をご存知でしょうか。

7月6日の朝に突如としてリリースされてリリース後5日間で1億のユーザが登録するという凄まじい速さでした。

2022年11月30日に公開された「ChatGPT」は開設から2ヶ月かかっているのに、この SNS ツールがいかに凄いかお分かりいただけると思います。

リリース前から前評判で Meta 社が作った Twitter という口コミが多く、Twitter と同じ機能は網羅されていると思った人が多かったようで、登録ユーザ数は伸びるもののアクティブユーザ数は当初の半分程度の2,400万人程度との報告がなされていますが、Twitter と違い非常に優しいつぶやき型 SNS として多くの著名人を中心に利用されています。

この Threads は Twitter とは大きく異なる改善された特徴があります。

- ①文字数が500文字まで（Twitter は140文字）
- ②画像（写真や動画）は10枚まで添付可能（Twitter は4枚まで）
- ③動画の時間制限が5分（Twitter は140秒）

もちろん Twitter でしか使えない機能もあります。

- ①ハッシュタグが使えない
- ②下書き投稿ができない
- ③ダイレクトメッセージ機能がない（但し Instagram に機能があるので基本不要？）
- ④翻訳機能がない

これらの違いはあるものの、Twitter は使わないが Threads は使っている Z 世代も多いことから、企業としても Threads を使わない手はないかとおもっております。

いきなり企業のアカウントを作るのは抵抗があると思いますので、まずは個人で Instagram アカウントをお持ちであればすぐに Threads アカウントを作成可能で体験できますので、ご自身でどの様なものかを体験されるのもいいかと思っています。

私も7月6日のリリース時点から使用していますが Twitter のサービス提供レベルが下がってきていたりしている中で、まだまだ機能不足な面は否めませんが Twitter と似て日なるアプリと思えば何の問題もなく使えますし、投稿されている内容なども非常にスマートで優しい SNS という口コミが広がるのも納得できるサービスとなっておりますので、ぜひ一度ご覧になって頂き、若い人々への情報発信や会話の糸口として活用してみるの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。



## 天野雅彦 ゴルフを語る

今月は個人的な趣味であるゴルフの話をしたしたいと思います。

皆さんゴルフされますか？全く興味がないですか？私はゴルフが大好きです。

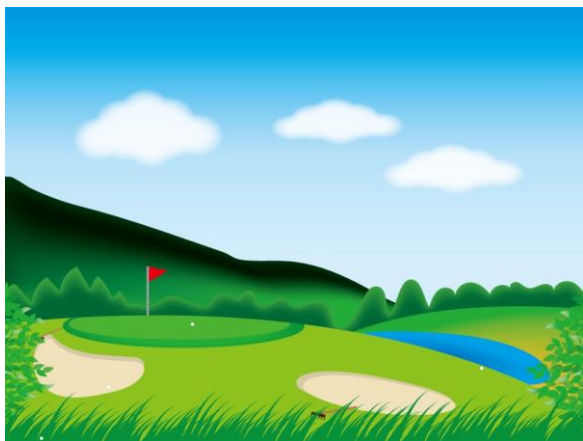
正直やるまでは止まっている球を打って何が面白いのかと思ってました。始めて20年程経ちます。今では自分でもなぜここまで好きになったのか分からないほどどっぷりハマっています(笑)。大して上手ではないのは置いて書いてみます。

いきなり核論ですが、個人的に一番楽しいと感じるのは短い距離(ex.150ヤード未満)で思い描いた球を打てたときでしょうか。私は身長が181cmありますので当たればそこそこ飛びます。それはそれ爽快なのですが、それよりもセカンドショットをグリーンに乗せるとか、グリーン周りからアプローチで寄せた時の方が喜びは大きいです。

なぜかというピンまでの距離、傾斜、その日の天候(天気、風)などの条件からクラブを選択し、状況に合わせた打ち方で(素振り確認してから)打ちます。当然スポーツなので体を動かします。スタートホールと最終ホールでは体の状態も違います。その中で常に仮設と検証を繰り返します。思い通りに行かないことばかりですが、たまに思い通り(仮設を立てた通り)にできる時があります。それが何より喜びです。

ビジネスにおいて皆様も常に仮設、検証(PDCA)を繰り返しておられると思います。その中で仮設を立てた通りに物事が進むと喜び、達成感などを感じられるかと思います(ビジネスとゴルフは違いますが基本的なロジックは近いのではないかと思います)。

ゴルフではそんなことをずっと繰り返しながらで1日遊びます。



ちなみにCHATgpt(3.5)で『ゴルフの面白さを教えて下さい。』と打ってみました。

回答は(一部省略、編集しています)

- 『① 挑戦と戦略: ゴルフは、精密な技術と戦略が必要なスポーツです。ボールを適切な方向に飛ばし、適切な距離をコントロールするためには、緻密な計算と戦略が求められます。自分のスキルを向上させることで、より高い成果を得ることができる喜びがあります。
- ②自然との触れ合い: ゴルフコースは美しい自然に囲まれています。広々とした緑のフェアウェイや池、木々などの風景を楽しみながらプレーすることで、心をリラックスさせることができます。



- ③緩やかな運動: ゴルフは歩くことが基本であり、一定の運動をしながら楽しめるスポーツです。運動不足解消や健康維持の一環としても人気があります。
- ④ソーシャルな要素: ゴルフは友人や家族と一緒に楽しむことができるスポーツです。プレーしながらリラックスした会話や交流ができるため、ソーシャルな要素も楽しいとされています。
- ⑤成長と達成感: ゴルフは技術が重要なスポーツであり、自分のスキルを向上させることで成長を感じることができます。自分のベストスコアを更新したり、難しいホールを克服したときの達成感は特別です。
- ⑥競争心の刺激: ゴルフは他のプレーヤーと競い合う競技でもあります。ラウンド中やゴルフトーナメントで他のプレーヤーと競い合うことで、競争心を刺激されることがあります。』
- 以上の回答がありました。上記について他にもいくつか共感する点があります。その点については次回お話ししたいと思います。ありがとうございました。

#### 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)。

