

# H&M 通信

2023

11

## トピックス

### ■最新・行政の動き

### ■ニュース

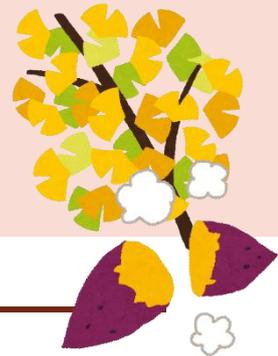
- ・中高年のスキル活用 産雇センター
- ・最賃改定による募集時給への影響
- ・キャリアアップ助成金正社員転換助成要件緩和
- ・働く65歳以上が過去最多
- ・ハローワークにリスキリング窓口

### ■メンタルヘルス対策と職場復帰支援

### ■全銀システムトラブルについて

永田知靖

### ■副業について 天野雅彦



## 最新・行政の動き

### 手当支給企業に助成金 3年間で1人50万円 厚労省・「年収の壁」支援パッケージ

厚生労働省は、短時間労働者がいわゆる「年収の壁」を意識せずに働けるようにするための「支援強化パッケージ」を発表しました。

社会保険に関する「年収の壁」には、従業員100人超企業で週20時間以上勤務した場合に厚生年金・健康保険に加入して保険料負担が生じる「106万円の壁」と、配偶者の被扶養者から外れる「130万円の壁」の2種類があります。

「106万円の壁」対策として、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を設置します。賃上げや、労働者負担分の保険料に相当する手当支給などを行う企業に対して、労働者1人当たり最大50万円を助成します。令和7年度までの時限措置で、1事業所当たりの申請人数に上限は設けません。企業が手当により肩代わりした本人負担分の保険料相当額については、保険料算定の基礎に含めません。

「130万円の壁」対策では、一時的な増収によって130万円を超える際、事業主の証明を添付することで、連続2年まで被扶養者に留まれるようにします。

10月中に改正雇用保険法施行規則を公布し、同月1日に遡って適用する方針です。

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

### 中高年者のスキル活用へ 副業求人情報を提供 産雇センター

産業雇用安定センターは副業・兼業を希望する在職中の中高年齢者と、副業による労働者の受入れをめざす企業の情報を蓄積し、中高年齢者に対して企業情報を提供する「副業・兼業に関する情報提供モデル事業」を開始しました。厚生労働省の補助事業として、東京・大阪・愛知の3地域で情報の蓄積・提供を実施していきます。対象となるのは、他の企業での副業を通じて、自身の技術・知識・経験の活用や、キャリアアップを希望する45歳以上の労働者。同センターは、他の企業に属する労働者を副業によって雇用し、そのスキルを自社の新分野展開や事業発展に活用したいと考えている企業を開拓し、求人情報を蓄積します。同センターのホームページを通じて登録した副業希望者に対し、求人情報を提供したうえで、希望に応じて企業との面談の場を設定していきます。

### 地域別最低賃金改定によるパート・アルバイトの募集時時給への影響

2023年10月以降に改定された地域別最低賃金が、パート・アルバイトの募集時賃金に、どの程度影響を与えるのかを予測するため、改定前のパート・アルバイト募集時時給額を、当該年度の地域別最低賃金と比較しました。

- ・改定による影響が最も高い地域は神奈川県
- ・改定の影響を受けやすい業種は「飲食業」「ビル管理・警備業」「小売業」

2023年6月から8月の募集時時給データのうち、令和5年度地域別最低賃金額よりも低い募集時時給データの割合（以下、改定影響率）を求めたところ、西日本で改定影響率が最も高い地域は京都府の51.1%、次いで大阪府の43.8%、和歌山県の39.2%となった。京都府は

今回の改定で時給1,000円では出せなくなるが、この影響が大きく出ているようです。

### 正社員転換への助成要件を緩和 来年度から

厚生労働省は、非正規雇用労働者の正社員化を促進するため、キャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給要件を2024年度から緩和します。

対象となる非正規労働者の同じ会社で雇用されている期間を現行の、通算6カ月以上3年以内から「6カ月以上」とします。助成金額も、中小企業は60万円（2人目以降50万円）、大企業は45万円（2人目以降37万5,000円）に増額します。

### 働く65歳以上が過去最多に

総務省の発表によると、2022年における65歳以上の就業者数が912万人（2021年比3万人増）となり、1968年以降で最多となったことがわかりました。就業者数に占める割合は13.6%（同0.1ポイント増）となっています。10年前と比較した高齢者の就業率は、65～69歳で13.7ポイント、70～74歳で10.5ポイント、75歳以降で2.6ポイント上昇しています。

### ハローワークにリスキリング支援窓口 在職者も対象に

厚生労働省は、ハローワークの支援対象を在職者にも広げ、離職者向け職業紹介が中心であった役割を転換します。2024年度より全国でリスキリングのための窓口を設け、無料で在職者・求職者のキャリア相談に乗り、公的職業訓練や助成あり資格講座を紹介する。生産性の高い業種への労働移動を促し、個人収入の底上げにつながるかと期待されています。

## メンタルヘルス対策と職場復帰支援

近年、従業員のメンタルヘルスに問題のない企業はないと言っていい状況です。今回は、メンタルヘルス対策の意義について考えます。まず、その目的については、消極的な目的として、①経営リスクの低減があります。

- ・コンプライアンス
- ・損害賠償責任
- ・企業のイメージ毀損
- ・不慮の事故やミス発生、などを防止することです。

積極的な理由としては②組織の活性化があげられます。

- ・従業員の活力アップ、生産性向上
- ・組織全体の活性化
- ・業績向上、企業イメージアップなどです。

① 経営リスク低減に関しては、2000年以降、企業における健康対策が法制化されています。

2006年	労働安全衛生法改正、事業場における労働者の心の健康保持増進の指針
2011年	心理的負荷による精神障害の認定基準
2014年	過労死等防止対策推進法施行
2015年	ストレスチェック実施義務化
2019年	労働安全衛生法改正 働き方改革関連法順次施行
2020年	パワハラ防止法（中小企業は2022年4月）
2023年	心理的負荷による精神障害の認定基準改正（9月）

② 組織の活性化に関しては、健康経営の考え方が広がりを見せています。

【健康経営とは】

従業員の健康保持・増進に取り組むことは、自殺・健康障害・労働災害等のリスク減少だけでなく、従業員の活力や生産性の向上(プレゼンティーズムの改善)等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織の価値向上へ繋がる投資である。

この考え方の下、健康管理を経営的視点から戦略的に実践する経営手法のことをいいます。

違う言い方をすると、従業員の健康保持・増進の取り組みが、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えのもと、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること、となります。

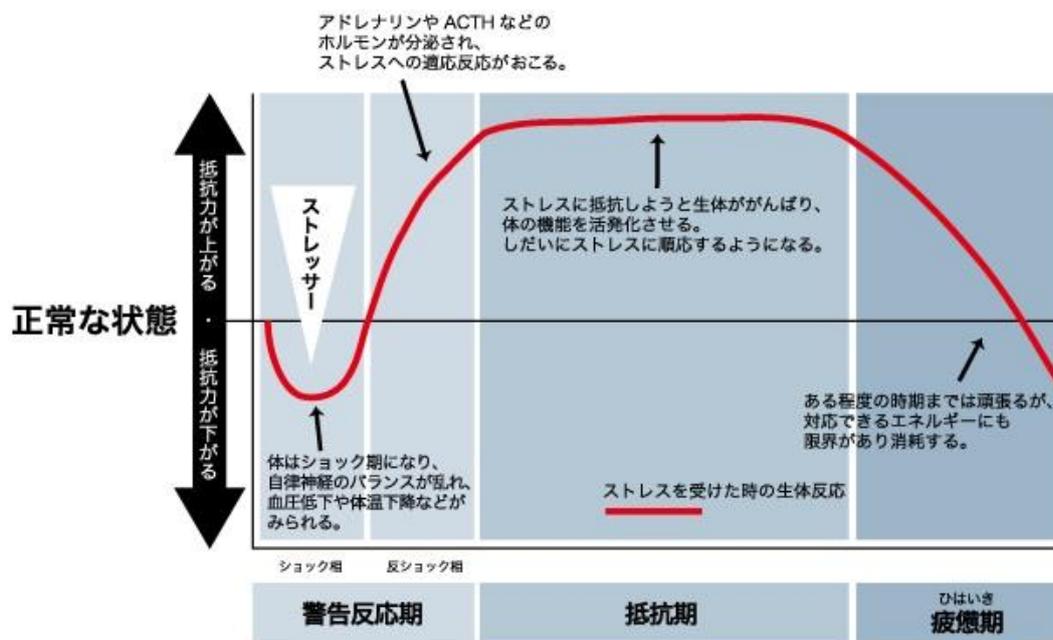


企業では、採用した人材を教育し、成長させ、定着してもらうことにより、業績貢献が見込まれますが、育成途中または定着した人材がメンタル不調により、休職、離職するケースが増加し、企業の悩みが増えています。

メンタル不調は、ストレス等の蓄積が原因とされますが、ストレスがすべて悪いものではありません。ストレスはダムに例えられることが多く、下図のように、堤防が決壊してしまうほどのストレスをため込んでしまうと、メンタル不調につながります。

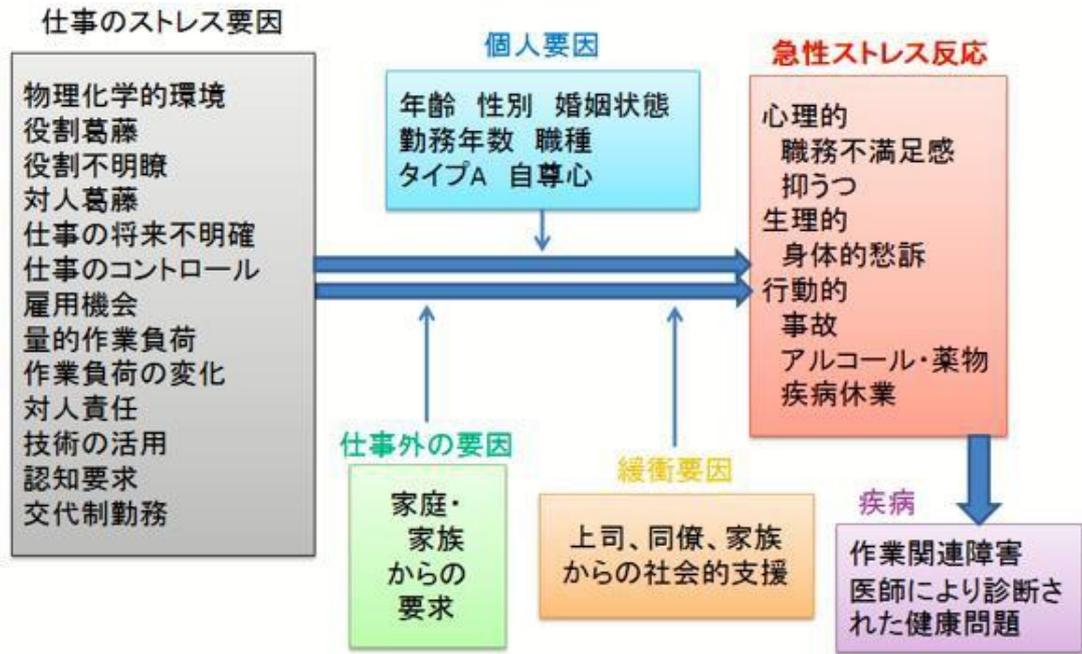


ストレスが原因としてメンタル不調になるプロセスは、下図のようになります。



出典：目でみるからだのメカニズム(一部改変)

また、職場におけるストレスは3つの要因があるとされており、これらのストレスの蓄積により、メンタル不調、休職、離職につながってしまいます。



NIOSH: 米国職業安全衛生研究所 Hurrell and McLaney (1988)

次回は、このような事態を防ぐための対策としての、セルフケア、ラインケアについて、ご紹介します。



## 「全銀システムトラブルについて」 永田知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

今回は先日発生した全銀システムトラブルについてお話をしたいと思います。

10月初旬の3連休明けに発生した一部金融機関を使用した振込処理が正しく行われず、結果として解決に2日を要した問題は皆様のご記憶に新しいかと思えます。

今回発生したのは全国銀行協会が提供している全国銀行データ通信システム（通称：全銀システム）と呼ばれるもので昭和48年4月から50年に渡り稼働している日本国内でも最も堅牢なシステムであります。

それがなぜこのタイミングで発生したのかが気になる方も多く多いかと思えます。

実は今回のトラブルは各金融機関と全銀システムを繋ぐ中継コンピュータの基本システムが32ビットから64ビットに変わり、それに伴う必要なメモリ容量が確保できておらずオーバーしてしまったことが原因でした。

そして、なぜ10数行のみの被害で済んだかという、1台の中継コンピュータで処理できる金融機関数を絞っており、今回の第1弾で使用する中継コンピュータに接続していた金融機関が14行あり、その中でも金融機関同士の手数料を計算する仕組みが2種類あり、手数料計算を中継コンピュータで処理する金融機関が10行あり、その10行でトラブルが発生したというのが実情です。

五十日（ごとおび）だったということもあり、入金されることや振込予約を事前にされ支払いが発生する案件が多い日ということもあり、皆さんの会社や個人でも少なからず被害に遭われた方もおられたのではと思いますが、かくいう私もその被害を受けた一人です。

私は銀行に赴き現金を引き出して相手先金融機関に持ち込み入金をするなどしてことなきを得ましたがそうではなく、信用問題に発展している企業様などもあるのではないかと考えております。

ちなみに、この作業は2029年まで年4回行われることになっているので、次回の更新タイミングでは同様のトラブルが発生しないことを祈るばかりです。

このトラブルから得た教訓としては、「念には念を入れて確認作業を行う」です。

おそらく事前に念入りにチェックを行なっていれば、ここまでの大きな被害にならなくて済んだかと思えます。

ぜひ皆様のお仕事においても、当たり前で簡易なチェックをするのではなく、どのような事案であっても念入りにチェックをすることが非常に大切だと思います。

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。

## 「副業」について 社会保険労務士 天野 雅彦

皆さんの会社では副業を認めていますでしょうか。近年では、副業をはじめとした多様な働き方が広まりつつあり、副業人材を活用する企業もみられます。

企業はさまざまな人材活用策を展開しており、副業人材を活用する企業も出てきています。

副業人材を活用している会社の半数以上がその傾向が強まっている回答しているとの調査結果もあるようです。

副業人材と共に働くことで、自社の社員に新たな知識やスキルが身に付くなど、多様な好影響が出ているためその傾向が強まっていると思われます。

元々副業人材の活用は「人手不足を解消するため」であったが、副業人材がもたらすメリットが明確になってきたことなどから、人手不足を解消するというよりも、副業人材のスキル・専門性に期待する企業が増加しているようです。今後も継続して副業人材を活用したいという企業の声も多く、引き続き副業人材の活用が広まっていくものと考えられます。

メリットだけではなく労務管理の煩雑さなどまだまだハードルが高い部分もありますが、違う文化、働き方、考え方などを持ってきてくれる副業人材を活用したいという企業の声も多く、引き続き副業人材の活用が広まっていくものと考えられます。

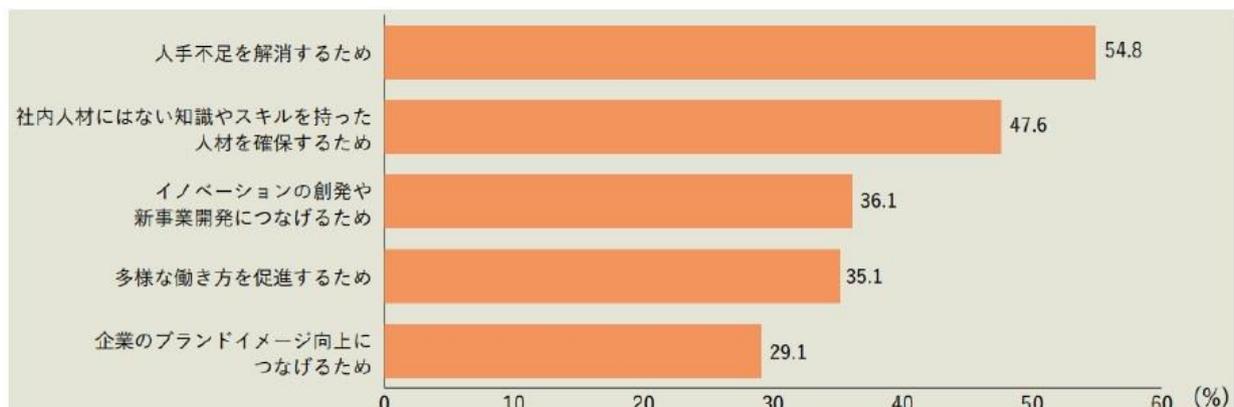
皆様の会社でも先月お話しした『アジャイル』思考で小さいことから素早く実践されてみてはいかがでしょうか。

### 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)。

### 兼業・副業人材の受け入れの目的

社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人（複数回答 n=801）



(参考) リクルート社調べ