



H&M 通信

2023

12

トピックス

- 人事トレンド情報
 - ・採用成功企業の賃金制度
- ニュース
 - ・R4年の年休取得率 62.1%
 - ・転職し賃金が増加した割合が過去最高
 - ・育児休業給付の拡充案
 - ・退職金に代え手当支給
- メンタルヘルス対策と職場復帰支援②
- 身近な労働法解説－労働条件の明示
- 『あれ』と『あれのあれ』について 天野雅彦
- 情報漏洩問題について 永田知靖



人事トレンド情報

採用成功企業は、外部・内部両方の労働市場に目を向けて、賃金制度を見直している

今後の労働市場における環境変化として、ますます人材の流動性が高まることが予想されます。政府のリスキリングによる労働移転政策は、「ハロートレーニング」と呼ばれる、公共職業訓練（離職者向け）と求職者支援訓練（雇用保険が受給できない人向け）などにより、盛んに行われており、転職意識の高まりを感じます。企業は職業訓練の受講を前提に、未経験者を積極的に受け入れてます。そのため企業としては、在籍社員のリテンション（引き留め）策を実施しますが、賃金制度の見直しは、重要な施策になります。また、賃金制度の見直しは、採用活動にも大きく影響します。リクルート社の調査によると、採用に成功している企業ほど、外部労働市場の状況を踏まえて賃金・報酬制度を変更している傾向にあることが分かりました。

「人材の評価」「賃金・報酬」「昇進・昇格＝等級」の3つの制度を全て見直している企業は、人材採用ができており、かつ従業員エンゲージメントが高いことも明らかになりました。人事の諸制度は、それぞれがつながりを持っており、「人材マネジメントプロセス」とも呼ばれます。一つだけ見直すのではなく、3つ全てにおいて一貫性のある見直しを行うことと、その内容を従業員や採用見込者に伝えることが求められています。

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

R4年の年休取得率は62.1% 昭和59年以降最高

厚生労働省は、最新の年休の取得率の状況を公表しました。

これによれば、令和4年の1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く。）の労働者1人平均は17.6日、このうち労働者が取得した日数は10.9日で、取得率は62.1%となりました。この数値は、令和3年調査58.3%から3.8ポイント増加となり、取得率は昭和59年以降過去最高を記録しています。

次に、企業規模別に取得率をみると、「1,000人以上」が65.6%、「300～999人」が61.8%、「100～299人」が62.1%、「30～99人」が57.1%となり、企業規模が大きくなる100人以上の規模では60%を超えています。

年休の取得のしやすさは、人材の定着や就職活動における企業選びの要素の一つになるため、取得しにくい雰囲気があるような場合は、役職者が率先して年休を取得したり、斉一的付与を行うなどして取得しやすくする工夫が求められます。

転職により1割以上賃金が増加した割合が過去最高の35.5%に

リクルート社の「転職時の賃金変動状況」調査が発表されました。これは「前職と比べ賃金が明確に（1割以上）増加した転職者数の割合」を調べたものです。今回公表されたのは2023年7～9月期となりますが、「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合」は35.3%となり、過去最高値を更新しています。過去20年間の推移を見ると、2003年には23.0%だったものが、リーマンショックやコロナ危機の時期を除いて右肩上がり増加しています。中でもコロナ以降の上昇率は大きく、同じ7～9月で比較すると以下のように2年で5ポイントも上昇しています。

2021年7月～9月期 30.5%

2022年7月～9月期 33.4%

2023年7月～9月期 35.5%

政府の方針もリスクリングにより成長分野へ転職することによる構造的な賃上げを目指していますが、実態はそれを先行しており、結果的に企業も若手を中心に賃金水準の引き上げ、賃金の早期立ち上げカーブへの移行を急いでいます。この深刻な人手不足と転職市場の活性化によって、日本の賃金は短期的に上昇していくことが予想されます。

育児休業給付の拡充案が明らかに

厚生労働省は、両親がともに14日間以上の育児を取得した場合に28日間を上限に給付率を引き上げ、手取り収入が実質的に10割となるようにします。また「育児時短就業給付」（仮称）を新設し、子どもが2歳未満で時短勤務をする人に、時短勤務の日数などにかかわらず賃金の一定割合を給付する案なども示されました。給付開始前2年間のうち雇用保険加入期間が12カ月以上あることを条件とすることが検討されており、来年の通常国会に関連法案を提出する見通しです。

退職金に代え手当を支給

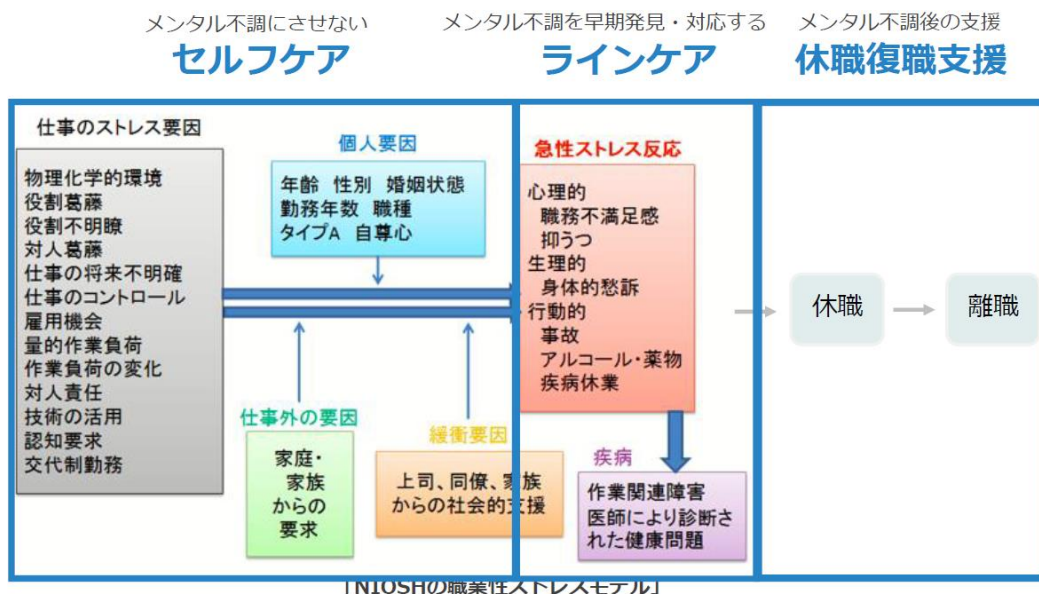
熊本県内で路線バス事業を営む九州産交バス(株)（岩崎司晃社長）と産交バス(株)（小柳亮社長）は、運転士の募集に関し、入社時に退職金なしを選べば月給に1.5万～2.5万円を加算する制度を始めました。40歳入社時の理論年収は賞与・手当を含め414.3万円になるとしています。インバウンド回復や2024年問題に対応するため、処遇改善で大幅増員をめざします。同社では退職一時金に加え、DB（確定給付）とDC（確定拠出）2種類の退職年金を設ける。適用の有無を入社時の選択制とすることで、年齢に応じて支給額が変動する手当を新設し、自らの判断で月収を高められる道を用意しました。併せて、既存の入社支度金を10万円から25万円に増額。大型免許所持者への優遇措置として、計30万円を3年かけて分割支給する仕組みも新設し、年間休日数についても84日から104日に大幅に増やしています。

メンタルヘルス対策と職場復帰支援その②

先月は、メンタルヘルス対策の意義、ストレスとは何か、そしてストレスにより発生するメンタル不調についてご紹介しました。

今回は、メンタル不調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。会社からの相談で多いのが、「社員がメンタル不調で休んでいるのですが、どうしたらいいですか?」、「突然社員が、うつ病で休暇が必要という診断書を持ってきたのですが、どうしたらいいですか?」ということです。

発生後の対応では、患者を守る立場の主治医の意見に従うしか手立てがなく、会社は受け身になってしまうため、未然防止、メンタル不調にならない努力が必要です。対策として、①社員自らがストレスに気づき、適切に対処するための知識と方法を身につけること＝セルフケア。②管理監督者が、日常的に接する社員の健康についてケアすること＝ラインケアがあり、研修実施、相談窓口の設置などを通じて、対応することが必要になります。（下図をご覧ください）



会社が実施すべき3つのセルフケア対策

1. 情報提供

ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解、ストレスの対処法などについて情報提供します。**厚生労働省「こころの耳」**というサイトの活用をお勧めします。正しくわかりやすい解説や無料 E-learning などあります。

2. 機会の提供

自身のストレス状態を振り返る機会を提供する。

ストレスチェックを活用し、意義の説明、受検率100%、集団分析を活用する。

なお、ストレスチェックの実施義務は常時50人以上の従業員を雇用する場合がありますが、50人未満でも実施することが望ましいと考えられます。（助成金もありますので、ご検討ください）

3. 場の提供

自然な雑談ができる場の提供。社内チャットに雑談場を設ける、趣味ごとの分科会を設ける、サークル活動を推奨する、上司・部下の定期的な面談を行うなど。

従業員に次のことを教えてあげてください。

- ・ストレスは全てが有害なわけではなく、適度なストレスは心を引き締めて、仕事や勉強の能率をあげ、

心地よい興奮や緊張を与えてくれるもの。

- ・興奮や緊張が度を超してしまうと心や体が適応しきれなくなり、心身にダメージを与えてしまう。ストレスと上手につきあうためには、自分に過剰なストレスがかかっていることに早く気づくことが大切。
- ・ストレスを対処するポイントは、自身にあった発散法を見つけて、ストレス状況に合わせて対処法を使い分けること。

【参考サイト】



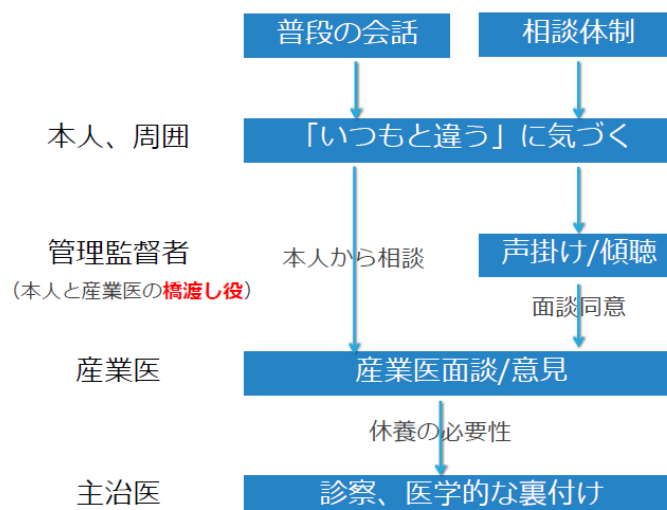
会社が実施すべきラインケア対策

部長、課長など管理監督者が、「いつもと違う」部下の様子に早く気づき、対応することです。具体的には、①勤怠に関して、遅刻・早退・欠勤が増える。過度に残業や休日出勤が増えるなど。②仕事に関して、報連相が減って、会話がなくなる。仕事の能率が下がる、など。③行動に関して、表情が暗く、動作に元気がない。ミスや事故が目立つ。服装の乱れがある、など。

これらに早く気づき、速やかに産業医や保健スタッフなど専門家を紹介することが役割です。管理監督者は医療の専門家ではありませんから、「病気」の判断はできませんし、治すこともできません。

下図の流れに沿って、対応していただくと予防につながります。

【ラインケアの全体像】



セルフケア、ラインケアが機能しなければ、本人→主治医→会社の流れになってしまいます。そうなると、（言い方は適切ではないかもしれませんが）、主治医の言いなりです。目的は社員の健康を守り、会社に貢献してもらうことです。未然防止対策に取り組んでいただきたいと思います。

身近な労働法の解説 一労働条件の明示①一

労基法では、労働契約の締結に際して、労働者に対して労働条件の明示を義務づけています。今回は、明示の時期・方法について解説します。

1. 労基法の定め

労基法 15 条 1 項前段では、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」としています。

また、同項後段では、明示の方法について定めています。

2. 明示する時期

労働契約の締結の際に明示する必要があります。「労働契約の締結」には、有期労働契約の期間満了後の契約更新や定年後の再雇用も含まれます。採用内定により労働契約を締結していると認められる場合は、採用内定に際して明示しなければなりません。

なお、職安法 5 条の 3 では、ハローワーク等への求人の申込みや自社 HP での募集、求人広告の掲載を行う際に、求人票や募集要項において労働条件を明示しなければならないとしています。

3. 明示の方法

書面で明示しなければならない労働条件は、労働者に書面を交付することにより明示します。ただし、労働者が希望した場合は、FAX、Eメール、SNSメッセージ機能等により明示することができますが、出力して書面を作成できるものに限られます（労基則 5 条 4 項）。

書面の交付により明示すべき事項については、「書面の様式は自由」で、「当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない」とされています（平 11・1・29 基発 45 号）。

労基法 15 条 1 項で定める明示事項で、書面の交付が義務付けられていない労働条件についても、書面や口頭等で明示する必要があります。

その他の法令により、書面の交付・文書の交付等で明示が義務づけられている事項もありますので、留意します（職安法 5 条の 3 第 4 項、パート・有期雇用労働法 6 条 1 項等）。

4. 明示された条件が事実と相違する場合

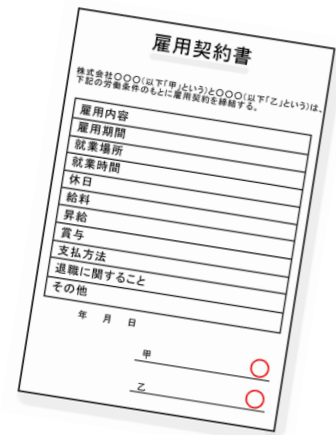
労基法 15 条 2 項では、労働者保護を目的として、「明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる」としています。

この解除権は、同条 1 項の明示すべき労働条件について事実と相違する場合に限られ、また、当該労働者自身に関する労働条件に限られると解釈されています。

5. 罰則

労基法 15 条 1 項の明示をしない場合には、罰則があります（労基法 120 条）。

明示すべき労働条件については、次回に解説します。



『あれ』と『あれのあれ』について 社会保険労務士 天野 雅彦

こんにちは。阪神タイガースが18年ぶりの『あれ(優勝)』と38年ぶりの『あれのあれ(日本一)』を達成しましたね。野球に興味のない方、他球団のファンの方、臍原の話ですいません。個人的には前回日本一の時は学生でしたので結構大騒ぎした記憶がありますが38年も経っているとは感慨深いものがありますね。

岡田監督がすごいのは、昨年とほぼ同じ戦力なのにぶっちぎりでリーグ優勝したことです。昨年は良いところまで行きましたが、前監督(組織長)が開幕前日に今期で辞めると言ったり、守備を固定しなかったりなど結果的に戦略が良くなかったのでファンの皆さんはストレスが溜ってましたね(そういう意味ではずっとなんですけど(笑))。

岡田監督はどうやって顕在化していない力を出させたのでしょうか。一例はファールボールをヒットと同等の扱いにするよう球団と交渉したことです。少し評価ポイント変えるだけで選手のモチベーションアップとなる施策(他球団からすればなるほどその手があったかって感じですかね)を実践したことは、一般組織の運営においても使えるものかと思います。内部のことは分かりませんが最近の会社組織のように監督と選手が心理的安全性を高めるべくコミュニケーションを取っているようではないですが、バットの出し方、球の投げ方など体の使い方や状況に応じた作戦を具体的にコーチを通じて指示していたようです。我々もよくあることですが相手が分かるであろうではなく、より具体的な指示をすることが業務を効率的に回すということなのでしょうね。岡田監督からすれば『あたりまえ』という言い方のようです。

あと個人的に興味があるのは、球団はこの後何年間強い状態を維持するのだろうかということです。球団は数年前(金本監督の時かららしいですが)からドラフト戦略を変えて計画的にチームの弱点を補う一芸に秀でた選手を採ってきたようです。確かに一時期はオールラウンドの可もなく不可もない選手が多かった気がします。岡田監督の間はそれなりに戦力維持できるでしょうが、毎年優勝すると選手と選手の年俸アップが続きコスト増になります。球団がどこまでそれを良しとするかが見ものです。最近は関連グッズの売り上げ増加など、球場以外の収入も多いので昔ほど渋チンではないことを願いたいですね。

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)。

「御堂筋パレード」





情報漏洩問題について デジタル推進コンサルタント 永田 知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

今回は情報漏洩問題についてお話をしたいと思います。

最近よくニュースなどで情報漏洩が発生したという内容を目や耳にされることが増えたかと思います。以前から情報については厳格に保管する必要があるといわれているにもかかわらず、なぜこれほどまでに多くの企業で、この事案が発生するか不思議で仕方ない方も少なからずおられるのではないかと推察します。

情報漏洩という話を聞くと、ハッカーが外部から侵入して盗むというイメージが強いかもしれませんが、実は内部による犯行も多いといわれています。

内部犯行にはいろいろなケースがあります。

- ・ 情報を持ち出してはいけないというルールを知らなかった
- ・ ルールは知っていたが、うっかりと違反した
- ・ データが入った記憶媒体が故障してごみとして処分した
- ・ 意図的に持ち出した など

私も仕事柄様々な企業様にお伺いして作業を行ったり、商談するケースがあります。

その時にどうしても資料が必要になりお客様から頂くケースがありますが、その時に企業のセキュリティ対策の状況を確認する目的で以下のワードを発するようにしています。

「実はどうしても●●のデータを頂かないと作業が進みませんので、お手数ですがこちらのUSBにデータを入れてもらうことは可能でしょうか？」

その時の回答として「はい、大丈夫ですよ」と言って、そのまま渡したUSBを差し込んでデータを入れて渡してくださるパターンの方は社内のセキュリティが少し甘いかなあと思ったりします。

逆に今まで1社だけ模範解答的なところがあったのは「実は当社はUSBでのデータ授受を禁止しており、▲▲というサービスですぐに送らせていただきますので、そちらでご確認ください」

その回答を聞いた後に、社内のセキュリティについて確認をするとUSBの仕様は禁止されており、▲▲というサービスは情報システム部門で監視をしておりポリシーに違反したデータを授受できないようにするものでした。

ここまで徹底をする必要はありませんが、皆様方におかれても個人情報だけでなく企業で取り扱うデータは基本的に機密性の高いデータなので、安易に外部持ち出しができないようにする対策を施す必要があると思っております。

ぜひ皆様の業務や企業においても、普通にUSBメモリを使って情報の持ち出しができるようになってないかなどのチェックを行い、場合によってはセキュリティ対策を強化するなどのポリシー策定をされることが非常に大切だと思っております。

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。

