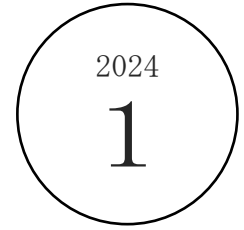




# H&M 通信



## トピックス

- 新年のご挨拶
- ニュース
  - ・賃上げ平均 9,437 円
  - ・くるみん認定基準厳しく
  - ・雇用保険「週 10 時間以上」に
  - ・専門業務型裁量労働制の改定
  - ・就業禁止休職命令適法
- 労働条件明示ルールの変更
- 実務に役立つ Q&A
  - ・フレックスタイム制の遅刻
- キャリアアップ助成金 大幅アップ
- 生成 A I が身近な存在に 永田知靖
- 年始にあたり 天野雅彦



## 新年のご挨拶

謹んで新年のお慶び申し上げます。

旧年中は、格別のお引き立てを賜り、誠にありがとうございました。

本年もより一層努力し精進してまいりますので、昨年同様、変わらぬご愛顧のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

さて、最近では運輸・建設業の 2024 年問題が話題となり、個人の生活への影響も取りざたされています。労働行政としては、2019 年から始まった、働き方改革関連法の総仕上げの時期として、着々と進めています。本来、働き方改革は労働時間を減らすこと、休みを増やすためにやるのではなく、仕事のやり方を変えて、生産性向上につなげることが目的です。

弊社としては、お客様の生産性向上の一助になるよう、賃金制度・評価制度構築とその運用、経営幹部から中堅社員の研修、社内のコミュニケーションを通じた関係の質の向上などに取り組んでまいります。関係の質向上は、ハラスメント問題の予防、主体的な働き方の促進、働きがいのある職場づくりにつながりますので、力を入れて取り組みます。

微力ではありますが、努力いたしますので、よろしくお願いいたします。

**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

### 賃上げ平均 9,437 円 過去最高を記録

厚生労働省が発表した、2023年の賃金実態調査によると、ベースアップや定期昇給による月額賃金の改定額は社員1人当たり平均 9,437 円（前年比 3,903 円増）のプラス、改定率はプラス3.2%（同1.3ポイント増）となり、いずれも比較可能な1999年以降で過去最高を記録しました。同省は、物価高を背景に賃上げに踏み切る企業が増加したとみています。

### 「くるみん」認定基準厳しく 男性育休取得率 30%に引上げ

厚生労働省は「くるみん」の認定基準として、男性育休取得率の基準を現在の10%から30%に引き上げる方向で調整すると発表しました。フルタイム労働者の平均時間外労働時間も、「月45時間未満」を「月30時間未満」へと引き下げる。年内に分科会の議論をまとめ、2024年以降に変更するよう関連省令改正を目指します。

### 雇用保険加入要件「週10時間以上」に

労働政策審議会雇用保険部会において、雇用保険の加入対象について、現行の「週20時間以上の労働」から「週10時間以上の労働」に拡大することを含めた雇用保険制度改正の取りまとめ案が示されました。

失業給付などの支給条件となる労働日数の基準の緩和等も盛り込まれました。加入要件見直しは28年度中に実施する計画。2024年1月までに詳細を詰め、24年通常国会に関連法案を提出します。

## 専門業務型裁量労働制の改定

2024年4月1日から、裁量労働制の見直しが行われます。これにより、裁量労働制の導入、継続について、新たな手続きが必要になります。導入実績の多い専門業務型裁量労働制の改正事項は次の通りです。

- ① 対象業務の追加
- ② 労使協定事項の追加
- ③ 記録保存の明確化

対象業務の追加として、「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務」＝「M&A アドバイザリー業務」が追加されました。

労使協定事項の追加としては、

- ・制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ・制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ・制度の適用に関する同意の撤回の手続

また、専門型の適用に労働者の同意取得が必要とされたことに伴い、同意および同意の撤回に関する記録保存も協定事項として追加されました。

### 就業禁止・休職命令 病名診断なくとも適法 東京地裁

大手自動車メーカーで働く労働者が、休職期間満了による自然退職は違法と訴えた裁判で、東京地方裁判所は請求をすべて棄却しました。会社は精神疾患の疑いがあるとして、労働者の就業を禁じた後、休職命令を出しました。労働者は医療機関を受診し、「病名・診断なし」とする診断書を提出したが、就業禁止は解除されませんでした。同地裁は、労働者が支離滅裂なことを述べたり、朝礼で突然会社批判の演説を始めるなどの事情から、産業医が就労不可と医学的に判断していたと指摘。産業医判断を踏まえた会社の命令は適法であり、自然退職も有効としました。



## 労働条件明示ルールの変更（2024年4月1日施行）

前回は、労働契約の締結に際して義務づけられた、労働条件の明示について紹介しました。2024年4月から、労働基準法15条の労働条件明示に関し、具体的な明示事項を定める労働基準法施行規則（労基則といいます）5条が改正、施行され、明示事項の追加などが必要になります。

労働条件明示事項が追加されます。明示のタイミングにもご注意ください。		
対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	▶ <b>1. 就業場所・業務の変更の範囲</b>
有期労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	▶ <b>2. 更新上限の有無と内容</b> (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) +更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること
	無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が 発生する契約の更新時	▶ <b>3. 無期転換申込機会</b> <b>無期転換後の労働条件</b> +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等とのバランスを考慮した事項の 説明に努めること

（厚生労働省「2024年4月からの労働条件明示ルールの変更、備えは大丈夫ですか？」を引用）

### 明示すべきタイミング

上図のとおり、労働条件の明示は、労働契約の締結に際し行うことが求められます。ここにいる「労働契約の締結に際し」には、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」）の契約期間満了後の契約更新や、定年後の再雇用の場合も含まれます。したがって、有期労働契約の場合、労働契約締結時のみならず、契約更新のタイミングでも労働条件の明示が必要となることに留意が必要です。

### 「全労働者」を対象とする明示事項

改正前の労基則では、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」の明示、つまり雇入れ直後の就業場所・業務の内容を明示すれば足りるとされていました。本改正では、労働者の予見可能性の向上等の観点から、「（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）」という文言が付加されました。

これにより、2024年4月1日以降は、就業場所・業務の内容につき、雇入れ後の変更の範囲も明示が必要になります。「変更の範囲」とは、具体的には、将来の配置転換等によって変わり得る就業場所・業務の内容の範囲をいうものとされています。

働く場所や仕事内容を限定している場合は問題ありませんが、将来的に職種変更や異動が想定される場合は、その範囲を記載しなければならないのです。

今後は、正社員だけでなく、契約社員やパート・アルバイトなど、全ての労働者に対して、将来の「キャリア」を検討することを求められます。今回の改正は、同一労働同一賃金による均等・均衡待遇の実現が目的の一つと言われますが、ジョブ型（職務給）への布石とも考えられます。

次ページは、変更の場合の記載例です。



## 【就業場所、業務内容の記載例】

	I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後）大阪本社 （変更の範囲） 大阪府内営業所
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後）総務 （変更の範囲） 総務、人事、経理 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】

## 実務に役立つQ&amp;A

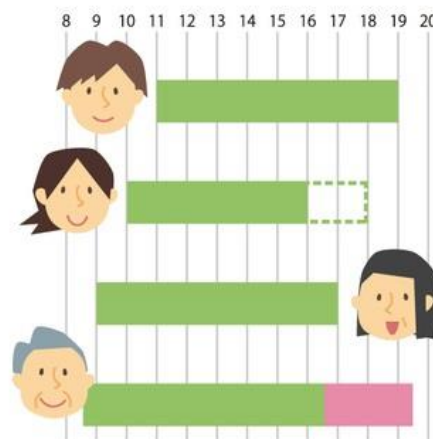
## フレックスタイム制での遅刻

Q

当社は現在、始業終業時刻を定める労働時間制度を採用しています。ただ、従業員からフレックスタイム制導入を希望する声が多く、導入を検討しています。フレックスタイム制では、遅刻がない等の話を聞いたことがありますが、どのような意味でしょう

A

コアタイムを設けていない場合は、遅刻の取り扱いは発生しません。コアタイムを設けている場合、コアタイムに遅れる場合は、遅刻の扱いにすることは可能ですが、清算期間の総労働時間を労働しているのであれば、コアタイムに遅刻したことのみをもって賃金カットすることはできません。なお、コアタイムを設けている場合、従業員はコアタイムに勤務する義務を負っていますので、これに遅刻した場合は、懲戒処分やフレックスタイム制の適用対象者から外すという人事上の措置を行うことができることは言うまでもありません。



## 助成金情報

### キャリアアップ助成金（正社員化コース）助成額大幅アップ

#### 2023年11月29日以降における変更点

キャリアアップ助成金の正社員化コースは、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（有期雇用労働者等）の非正規雇用労働者について、企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化の取組みを実施する企業に対する助成金です。

正社員化をさらに推し進めるため、厚労省は正社員化コースを拡充する方針です。ポイントは以下の4つです。

#### ① 正社員化のさらなる促進のための助成額を見直し

支給対象期間を6ヶ月から12ヶ月に拡充し、6ヶ月あたりの助成額が見直されました。中小企業で1人当たりの助成金が57万円から80万円（2期に分けて支給）に増額されました。

#### ② 有期雇用期間が長期化している非正規雇用労働者に対する正社員化を支援するための支給要件の緩和

対象となる有期雇用労働者の雇用期間が、6ヶ月以上3年以内から6ヶ月以上に緩和されました。

#### ③ 正社員化に新たに取り組む事業主に対する支援を強化するため、正社員転換制度の導入に係る加算措置を新設

新たに正社員転換制度の導入に取り組む事業主に対し、中小企業において20万円の加算措置が新設されました。

#### ④ 多様な正社員の選択が可能となるよう、多様な正社員制度の導入に係る支援を拡充

多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）制度規定に関する加算額が、中小企業で9.5万円から40万円に増額されました。

キャリアアップ助成金を利用するためには、事前にキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出することが必要です。非正規雇用労働者の正社員化を進める場合には事前に届け出をしておきましょう。

拡充		①助成金（1人当たり）の見直し	
支給対象期間を現行の「6か月」から「12か月」に拡充します。拡充に伴い、6か月あたりの助成額を見直します。			
企業規模	現行	拡充	
中小企業	57万円	80万円	
大企業	42.75万円	60万円	
<small>※ 現行/中小企業：1期（6か月）で57万円助成。            ※ 拡充後/中小企業：2期（12か月）で80万円助成。（1期あたり40万円）            ※ 有期から正規の場合の助成額。無期から正規の場合は上記の半額。            ※ 1人目の正社員転換時には、③または④の加算措置あり。</small>			



---

## 「生成AIが身近な存在に」 永田 知靖

---

H&M 通信をご覧の皆様、新年あけましておめでとうございます。  
本年も何卒よろしくお願いいたします。

昨年は ChatGPT を中心とした生成 AI の民主化によって皆さんの生活やビジネスに大きな変化をもたらしたのではないのでしょうか。

私自身も生成 AI を活用して、講演資料のドラフト作成やプログラミングのコード作成などを行い、業務改善化をしてきました。

2024 年はこれらの生成 AI がより身近な存在になるといわれています。

ChatGPT はもちろんのこと、Microsoft の Copilot や Google の Google Bard という形で数多くの AI チャットツールが出現してきています。

Microsoft の Copilot は Windows11 に標準でついてきており、タスクバーにも出てきているので皆様も目にされたことが少なからずあるのではないのでしょうか。

最近ではインターネット通販を簡単に作成できる BASE においても商品紹介を商品名や少しのキーワードから自動生成してくれる機能が搭載されるなど様々な分野で身近な存在になってきています。

2024 年は普段皆さんがお使いの Excel や Word などの Office 製品にも Copilot が組み込まれることで、より現場レベルの環境で AI による効率化が図られてきます。

ただ AI も万能ではないので最後のチェックは皆さんがする必要がありますが、ある程度の部分は AI に託すことによって、皆さんの本来の業務に集中する時間を確保することができ、より効率的に働き方改革が行われていくのが 2024 年の大きなポイントではないかと思えます。

ぜひ、2024 年は身近な存在になった生成 AI を活用してより効率的な働き方を模索されてみてはいかがでしょうか

その場合には、ポリシー策定をされるの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。





## 年始にあたり

## 社会保険労務士 天野 雅彦

今年（辰年（たつどし））。十干（甲乙丙丁戊己庚辛壬癸）と十二支（子丑寅卯辰巳午未申酉戌亥）から成る六十干支では41番目の「甲辰（きのえたつ）」に当たります。

「こう」とも読む甲は、人頭に象（かたど）り、十干の先頭にあることから、新たな芽が古い殻を破って頭を伸ばす意があります。一方、「しん」とも読む辰は、貝が足を出して動いていくさまに象り、「動き」と縁のある「振」「震」などの文字を構成しています。

※『図説・龍の歴史大事典』遊子館より引用

少々こじつけもありますが甲と辰の組み合わせの今年、古い殻を破って新たな芽を伸ばす年と言えます。個人的な話で恐縮ですが私自身は昭和39年の辰年生まれで今年還暦を迎えます。昭和39年と言えば東京オリンピックや東海道新幹線開業など日本経済にとって正に新たな芽を伸ばした年になりました。

私個人的にも昨年からの持ち越しの業務など対応が大変ですが、何とか古い殻を破って新たな芽を出す年にしたいものです。年始を迎えるに当たっては皆様も同様のお気持ちかと思います。

大谷選手や山本選手が移籍したドジャースの『ドジャーブルー』、大みそかの紅白では新しい学校のリーダーズの『大人ブルー』、元旦には『侍ブルー』のサッカー代表戦が行われます（これをお読みになるときはすべて過去形でしょうが）。ここ最近『ブルー』という言葉をよく耳にしますね。

『ブルー』も良いのですが、『アレ』を続けてほしいので（過去にないことなので）殻を破って、今年も『イエロー』を見聞きする1年であることを願って止まないと（普段は『グリーン（芝）』を見るのが大好きなのですが・・・）。

### 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）。

