

H&M 通信

2024

2

トピックス

- R5年版「中小企業の賃金事情」
- ニュース
 - ・ 4月以降の人材募集に関する注意点
 - ・ 労災統計確定値公表
 - ・ 仕事と育児介護両立支援対策の充実
 - ・ 協会健保保険料率 10%維持
- 実務に役立つ Q&A
 - ・ 派遣社員の相談対応
- 賃上げ参考資料
 - 規模、年齢、学歴別モデル賃金 —
- DX に変化が見られます 永田知靖
- Z世代の目標設定と評価 天野雅彦
- 労働条件明示ルール変更その②



R5年版「中小企業の賃金事情」（東京都）

賃金統計には様々なものが存在しますが、中小企業を対象としたものとなると、なかなかよいものがないのが実情です。そんな中、東京都が毎年公表している「中小企業の賃金事情」は信頼性が高いものとなっていますが、その令和5年版が公表されました。

この調査は従業員数 10 人～299 人の都内中小企業を対象として実施されたもので、今回は回答のあった 876 社の結果を集計したものになります。

調査の内容は、賃金、賞与・諸手当、初任給、モデル賃金、初任給、労働時間、休日・休暇などとなっています。今春も昨年に引き続き、賃上げの春となりそうです。自社の賃金水準等を検証する仕様としてご活用ください。

<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/chingin/r5/>

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

4月以降の人材募集に関する注意点

本年年4月より、労働契約の締結時や有期労働契約の更新時に明示すべき労働条件として、「就業場所」「業務の変更の範囲」が追加されることに伴い、求人申込みの際に明示しなければならない労働条件としても追加されますので、注意が必要です。

具体的には「就業場所」として、「雇入れ直後」のものと「変更の範囲」を求人広告等に記載することとなります。「業務の変更の範囲」についても同様です。

さらに、有期労働契約を締結する場合には「有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項」（通算契約期間または更新回数の上限を含む）も明示しなければなりません。

特に正社員の場合、契約期間が長くなるため、営業所や部署が新設される可能性などを考慮するときりがありませんが、厚生労働省のQ & Aでは「募集等の時点で具体的に想定されていないものを含める必要はありません」とされています。

（次ページの記事も参照ください）

R4 年分労働災害統計確定値が公表されました

労災と聞くと製造業などが中心だと感じるでしょうか。しかし、令和4年の労災（死亡災害および休業4日以上死傷災害）は、その半数以上が第三次産業で起こっています。

第三次産業の中でも、群を抜いて増えているのが社会福祉施設等での転倒や腰痛等（動作の反動・無理な動作）による災害です。また、景気の回復を反映して「接客・娯楽」業や、高齢者の就労する割合の多い「警備業」での労災も目立って増加しています。



「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」 厚生労働省

◆子の年齢に応じた両立支援に対する二一ズへの対応として

子が3歳になるまでのテレワーク利用を事業主の努力義務としたほか、3歳以降小学校就学前までは、始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与など柔軟な働き方を実現するための選択肢を2つ以上導入することも義務付け、労働者の中から1つを選んで使えるようにしています。また、3歳になるまでと同様、3歳以降小学校就学前までの子を育てる労働者に所定外労働の制限（残業免除）を請求できることとしています。

◆介護離職を防止するための両立支援制度の周知強化

介護離職防止のため、事業主に介護休業などの支援制度に関する情報提供を義務付けます。支援制度の利用円滑化に向けた研修、相談体制の整備、利用事例の収集・提供、方針の周知などいずれかの雇用環境の整備についても義務付けることを求めています。

R6 年度保険料率 10%維持を決定 協会けんぽ

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、来年度の全国平均保険料率について、10%の維持を決めました。決算では黒字が続いているものの、医療費の伸びが賃金の伸びを上回る赤字構造が解消されておらず、中長期的な財政運営の観点から、10%を維持する必要があると判断しています。

平均保険料率については、協会けんぽが平成30年度に「中長期的な観点で考える」とする方針を表明しました。以降方針に変更はなく、単年度収支で黒字が見込まれる場合であっても、料率を引き下げず、準備金残高を積み上げてきました。

労働条件明示ルールの変更その②（2024年4月1日施行）

先月に引き続き、労働条件明示ルールの改正について、ご紹介します。

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	▶ 1. 就業場所・業務の変更の範囲
	有期労働契約の 締結時と更新時	▶ 2. 更新上限の有無と内容 (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
有期 契約 労働者	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	▶ 3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 + 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

出典：厚生労働省「労働条件明示ルールの変更、備えは大丈夫ですか」

今回は、有期契約労働者のポイントです。

「更新上限の有無と内容」の明示

有期雇用労働者には、更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容を明示することが新たに義務づけられます。

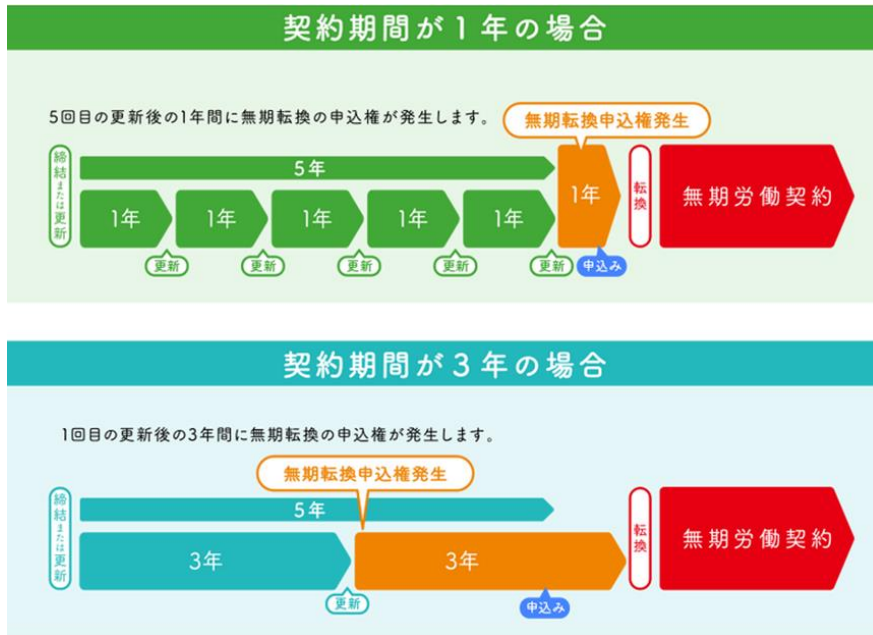
更新上限の有無とは、例えば「契約期間通算5年」「更新5回まで」というように、上限以後は契約更新しないルールがあるかどうか、です。最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合や、最初の契約締結時に設けていた更新上限を短縮する場合、改正後は「更新上限を新たに設ける」または「短縮する」理由を、事前に対象者に説明しなければなりません。また、明示のタイミングは、入社時・有期労働契約時だけでなく、更新契約のたびに更新回数の上限を明示することになるため、注意が必要です。

「無期転換申込機会」の明示

無期転換ルールとは、同一企業との間で有期労働契約が5年を超えて更新された場合、契約社員、アルバイトなどの有期契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールです。企業は、有期契約労働者から無期転換を希望された場合にその申し出を断ることができず、無期労働契約に変換することが定められています。

2024年4月以降は、この「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと（具体的には次図のようなタイミング）に、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）を明示しなければなりません。

無期転換申込権の発生後、無期転換を申し込まず有期労働契約を更新した場合は、その後の更新のたびに「無期転換申込機会」の明示が必要となります。



出典：厚生労働省「無期転換ルールについて」

「無期転換後の労働条件」の明示

無期転換は、「有期契約から期限を定めない無期契約に換える」ことを指し、労働時間、給与などの労働条件はそのまま、雇用期間のみを期間限定（有期）から定年まで（無期）へと変更することができる制度です。ただし、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するにあたっては、正社員やフルタイムの無期雇用労働者などとのバランスを考慮し、「同一労働同一賃金」に注意が必要です。

そのため、無期転換後の労働条件が有期雇用契約時とどのように変更するのか、「無期転換申込機会の明示」とともに、無期転換後の労働条件の明示も義務づけられることになりました。なお、この無期転換後の労働条件の明示は、「無期転換申込権」が発生する有期雇用契約の更新ごとに行う必要があります。

(参考) 厚労省モデル労働条件通知書 ↓

1枚目 (一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況
	有期契約労働者に関する項目
	労働者全般に関する項目
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲)

実務に役立つQ & A

派遣社員の相談対応は？ ハラスメント防ぎたい

Q

派遣労働者を以前受け入れた際に、ハラスメント被害を受けたという事案が発生したため、再発防止を徹底したいと考えています。あらかじめ自社の相談窓口を伝えておくことのほかに、何か注意点はありますか。

A

派遣先における苦情処理対応は、派遣元との連携がポイントです。派遣法40条1項で、苦情の内容を派遣元事業主に通知するとともに、派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならないとしています。

苦情には、セクハラ、妊娠出産等に関するハラスメント、育休等に関するハラスメント、パワハラ、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等を含みます（派遣先指針、平11・11・18労働省告示138号、令2・10・9厚労省告示346号）。

派遣先は、派遣契約において苦情申出を受ける者などを定めるとともに、派遣受入れに際し説明する必要があります。さらに、派遣先管理台帳において、苦情処理状況を記載するとともに、その内容を派遣元へ通知するよう求めています。

賃上げ参考資料（厚労省 モデル賃金）

約30年ぶりに3%を超えた昨年の賃上げを受けて、2024年の交渉では、より慎重な議論が必要と思われます。世間相場に踊らされることなく、自社の賃金水準を、人員構成、職種などにより分析し、ポイントを絞った賃上げが必要ではないでしょうか。以下の企業規模別モデル賃金をご確認ください。

表1 標準労働者の年齢ポイント別・学歴別の所定内給与額および年間賞与額

区分		企業規模計 (10人以上)		100人以上		100～999人		10～99人	
		所定内 給与額	年間賞与 など	所定内 給与額	年間賞与 など	所定内 給与額	年間賞与 など	所定内 給与額	年間賞与 など
大学卒 (男性)	歳	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
	22	225.2	19.5	228.2	22.9	225.1	18.1	217.2	14.1
	25	250.2	933.6	258.2	1083.1	245.7	871.4	237.0	628.1
	30	308.6	1274.8	320.1	1427.4	304.3	1225.2	282.5	901.5
	35	365.9	1572.3	393.6	1838.3	342.4	1436.3	318.3	887.5
	40	425.8	1805.6	464.8	2243.6	403.1	1539.1	360.7	1105.5
	45	479.5	2114.0	535.9	2668.8	444.0	1776.0	396.9	1272.7
	50	523.3	2337.1	586.3	2943.6	475.6	1863.0	430.7	1512.3
	55	567.9	2604.9	598.6	2931.1	518.7	2175.4	489.8	1413.5
	60	416.9	2153.7	394.3	2361.2	444.1	2019.8	429.3	1589.5
65	316.7	825.7	351.0	884.6	288.8	755.8	338.5	914.4	
高校卒 (男性)	18	183.8	9.5	185.6	13.1	181.5	8.7	185.1	4.8
	22	213.4	736.3	223.9	836.9	204.9	707.5	210.7	573.2
	25	231.3	867.3	237.6	892.3	227.0	902.4	230.9	782.2
	30	272.2	981.5	296.1	1124.0	250.2	954.0	270.3	745.8
	35	308.5	1171.0	344.4	1381.4	286.7	1124.7	283.6	840.7
	40	339.5	1297.7	361.7	1446.8	323.2	1309.0	322.8	950.7
	45	375.2	1469.5	420.6	1788.2	349.9	1413.3	333.9	967.6
	50	415.8	1656.7	431.0	1823.2	401.1	1559.5	394.8	1169.4
	55	440.2	1862.5	456.9	2002.8	428.1	1851.9	386.5	1108.9
	60	330.4	1806.7	322.5	1932.6	346.6	2027.0	327.7	994.6
65	291.6	801.7	295.7	958.7	269.2	561.5	333.2	914.2	

(厚労省「令和4年賃金構造基本統計調査」)

「陰りを見せていたデジタルトランスフォーメーションに変化が」 永田知靖

H&M通信をご覧の皆様こんにちは。

今回は「陰りを見せていたデジタルトランスフォーメーションに変化が」というテーマで書かせていただきます。

皆さまの企業の中でデジタルトランスフォーメーション（DX）が進んだという企業はどのくらいでしょうか？

おそらく半分以下ではないかと思われます。

実は2020年からのコロナ禍において、デジタル化は大きく進展しましたがそれを活用したトランスフォーメーションは進んでないのが実態だと思います。

よく、デジタルトランスフォーメーションの話をするアナログだったものをデジタルにする「デジタルイゼーション」と混同される方が多く、「うちの会社ではできていますよ」と言われるのですが、よくよく聞いてみるとデジタル化ができていたのであって、それを活用して事業変革ができたかというところではないことが往々にしてあります。

コロナの感染症分類が5類に移行されてデジタルトランスフォーメーションのトランスフォーメーション部分が軌道修正されて大きく展開していくという風に予想がされています。

先月の紙面でも書きました Chat-GPT を筆頭にした生成 AI の活用もそうですし、RPA（Robotic Process Automation）などの活用が現場レベルでより活用に拍車がかかり、それらの技術を活用したビジネスモデルに大きな変革をもたらすようになるといわれています。

ある意味、第二のデジタルトランスフォーメーション元年になるのではと予測しています。

デジタルトランスフォーメーションを進めていない企業の皆様にとっても追い風の空気になると思いますので、これをご覧になっている皆様の企業においても何か変革できるものはないかなどを検討されてみるのもいい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。

「新年の目標」～Z世代の目標設定と評価 天野 雅彦

こんにちは。先月今年「甲辰（きのえたつ）」に当たりますとお話してからもう1か月が経過しました（ついこの前正月だったと思うのですが・・・）

皆様年始を迎え本年の目標を立てましたでしょうか。私はというと社労士として係数、業務で実現したい内容など目標を立てました。出来つつあることもあるのですが、まだまだ課題が多い状況です。

目標の具体的な評価として SMART 原則という考え方を聞いたこともある方もいらっしゃると思います。言葉自体は新しいものではありません。「SMART」とは以下の頭文字を取ったものです。

- ・要素 1：Specific（具体性：誰が読んでもわかる、明確で具体的であるか）
- ・要素 2：Measurable（計量性：目標の達成度合いが本人にも上司にも判断できるよう、その内容を定量化する）
- ・要素 3：Achievable（達成可能性：希望や願望ではなく、その目標が達成可能な現実的内容かどうか）
- ・要素 4：Related（関連性：設定した目標が組織の目標に沿っているものであるかどうか）
- ・要素 5：Time-bound（期限：いつまでに目標を達成するか、その期限を設定する）

例えば 2024 年組織売上目標は 12 月までに 1 億円。個人の売上目標 2000 万円。それを実現させるために上期は見込み客を毎月 30 社訪問する・・・

実践ではこれを細分化し週次、月次などのサイクルで PDCA(Plan、Do、Check、Action)を回し、メンバーとコミュニケーションを取り最終的には組織の目標達成に向けて活動して行かれると思います。

なぜこのようなことを書いたかという、**いわゆる Z 世代のメンバーは伝統的な年次評価よりも、頻繁で具体的なフィードバックがモチベーションに繋がるようです。短いサイクルで具体的な目標設定、評価をしながら最終的な目標達成に向けた活動をした方が良い**と思うことが最近あり目標設定について記載した次第です。



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)。