

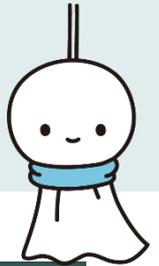
人事労務だより

2024

6

トピックス

- 厚労省 R6 運営方針
- ニュース
 - ・雇用保険法改正 教育訓練給付金
 - ・事業主行動計画の追加項目
 - ・総合職のみ家賃補助は間接差別
- 賃金事情
 - ・中小企業の賃金戦略例
- 社会保険適用拡大と年収の壁
- IoTとウェアラブルデバイスの導入が人事労務管理に変革をもたらす① 永田知靖
- ハラスメント防止に必要なこと 天野雅彦



厚労省 令和6年度運営方針

同一労働同一賃金を「本気で」実現したい姿勢が伺えます

厚生労働省は令和6年度地方労働行政運営方針を策定しました。非正規雇用労働者の処遇を改善するため、同一労働同一賃金の遵守徹底に向けた取組みを強化します。

具体的には、労基署と労働局雇用環境・均等部門が連携する枠組みを引き続き運用したうえで、パート・有期雇用労働法に基づく報告徴収を積極的に実施し、是正指導の実効性を高めていきます。

昨年3月から運用している連携の枠組みでは、**労基署が定期監督などで事業場を訪問した際に、非正規雇用労働者の有無のほか、諸手当・賞与・基本給などの待遇差などを確認。その結果を踏まえ、労働局の雇用環境・均等部門が報告徴収の対象企業を選定しています。**連携強化後は、違反の恐れのある企業に的を絞って報告徴収を実施できるようになったため、以前に比べて報告徴収時の是正指導件数が大幅に増加しています。

筆者が労基署の相談窓口を担当したときにも、調査を依頼する監督官の姿を何度も目にしました。

現在は、厳しい調査ではありませんが、「均等・均衡待遇」の事例を収集し、厚労省の基準を設けて、指導する方針であることは間違いなさそうです。**非正規労働者を多数雇用する会社、定年再雇用者を有期雇用にして、定年時から大幅に賃金を減額している会社などは、早めの対応が必要です。**

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

雇用保険法の改正 教育訓練・リスキリング支援の充実

教育訓練給付金の支給率が最大 70%から 80%に引き上げられ、賃金増加や資格取得を条件に追加給付が新設されます。さらに、在職中の被保険者が教育訓練のため休暇を取得した際には、生活支援のための新たな給付金が創設されます。

2024年10月1日施行

【教育訓練給付制度とは】

在職中の労働者や求職中の人、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了したとき、支払った費用の一部が支給される給付金のこと。

給付金の対象となる教育訓練は、そのレベル等に応じて、**専門実践教育訓練**、**特定一般教育訓練**、**一般教育訓練**の3種類があります。

専門実践教育訓練

- ・特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練が対象となります。

特定一般教育訓練

- ・特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練が対象となります。

一般教育訓練

- ・その他の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練が対象となります。

※**在職者向けのキャリア支援・自己啓発支援の一環として、企業が情報提供し、積極的に活用することをお勧めします。給付金との差額を負担するなど、力を入れる企業もあります。**

筆者が1990年代に社労士資格を取得したとき、創設されたばかりの同制度を活用しました。当時の給付率は80%。その後、政府方針が変わり縮小され、時代を経て、再度拡大となりました。時代の変化を感じます。

| [教育訓練給付制度](#) | [厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)

事業主行動計画の項目に生理・更年期、不妊治療への配慮追加へ

厚労省は、女性活躍法に基づく行動計画の項目に、新たに、生理や更年期症状、不妊治療、女性特有の疾患に配慮した取組みを追加する方針で、女性活躍推進法の改正も視野に検討しています。生理休暇の名称変更など、休暇が取得しやすい環境作りを求めています。

101人以上の常用労働者を雇用する企業の方は、対策を検討ください。

総合職のみの社宅家賃補助は「間接差別」

ほぼ全員を男性が占める総合職のみに、社宅として借りる賃貸住宅の家賃を補助する制度の利用を認めるのは男女差別だとして、ガラス大手AGCの子会社の一般職の女性が損害賠償を求めた訴訟の判決で、東京地裁は5月、子会社に約378万円の支払いを命じました。

性別によって取扱いに差を設ける直接的な男女差別には当たらないとしつつ、事実上男性のみ適用される福利厚生制度は、男女雇用機会均等法が禁じる「間接差別」に該当すると判断しました。原告側や専門家は、間接差別を認定した判決は初めてとしています。

転勤が多い場合、または採用活動を有利にするため家賃補助制度のある会社の皆様、現在のルールについて確認をお勧めします。





賃金事情（中小企業の賃金戦略の参考事例を下欄に記載）

中小・小規模企業の賃上げ率 平均3.3%

今春闘では満額回答連発となり、賃上げ率も5%といった数字が多く報道されていますが、中小・小規模企業の実態はどうなのでしょう？

今回は大同生命が全国の中小企業経営者（従業員数5人以下：47.8% 6～10人：18.8% 11～20人：13.7% 21人以上：17.9%）を対象として2024年3月に実施したアンケート調査の結果を見ていきたいと思います。

(1)賃上げの実施状況

昨年(2023年1月～12月)

実施した 55% 実施していない 45%

今年(2024年1月～12月)

実施済・実施予定 40% 検討中 32% 実施する予定はない 28%

実施済・実施予定の回答は業況により大きな差があり、業況が良い会社では54%となる一方、悪いと回答した会社では31%に止まっています。

(2)具体的な賃上げ率

具体的な賃上げ率については、昨年と大きく変わらない3.3%という結果になっています。

7.0%以上 4%(昨年6%)
6.0%以上7.0%未満 1%(昨年1%)
5.0%以上6.0%未満 9%(昨年7%)
4.0%以上5.0%未満 12%(昨年8%)
3.0%以上4.0%未満 17%(昨年16%)
2.0%以上3.0%未満 33%(昨年32%)
2.0%未満 24%(昨年30%)

賃上げ率に関しては、以上のような結果が出ていますが、この調査は3月に実施されたものであるため、その後、大企業の様子を見て、「防衛的な賃上げ」を行った企業が多いことが予測されます。この調査結果から、中小・小規模企業の中でも賃上げができる企業とそうでない企業の格差が拡大していくことは確実な状況にあります。

また、中小企業は大企業よりも平均賃金が低いため、仮に大企業を上回る賃上げ率を実施したとしても、賃上げ額では大企業に追いつかないケースが多いと思われます。

中小企業は、賃金以外の要素（中小企業らしさ）を追求しつつ、どうすれば賃金上がるかという道筋を社員に示すことが大切です。トップと従業員の関係が近いことを積極的に活かし、トップの想いと従業員の声を融合させる経営を目指していけば、賃上げ率だけに拘らなくても、「わが社らしい」人材が集まってくると思うのですが…

（ある経営者から聞いた話です）

当社のビジネスモデルでは、大企業並みの賃上げはできないし、賃金水準も高くない。しかし、残業はゼロで、定時退社ができるので、夫婦共働きをしても、役割分担して暮らしていける。子育て支援制度を充実させているので、子育てしやすく、急病などによる欠勤もほかの社員がカバーしており、問題ない。男女の賃金差はないので、夫婦2人の収入を合わせれば、大企業並み（上回る）の賃金があるので、豊かな暮らしができる。

当社は、「働きやすさ」を徹底的に追及することで、「働きがい」も実現できると考えている。



社会保険適用拡大と年収の壁

令和6年10月からの社会保険適用拡大と、現在話題となっている「年収の壁」について解説します。令和22年にかけて生産年齢人口が急減すると言われてしています。

そのため、パート・アルバイトで働く人の厚生年金や健康保険加入の適用拡大により、年収の壁を意識することなく能力を十分に発揮できる環境整備が求められます。

厚労省調べでは、配偶者のいるパートタイム労働者の就業調整の理由は以下の通りです。

就業調整をする理由	割合（複数回答）
一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	57.3%
自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから	49.6%
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	36.4%
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

出典：「配偶者手当」の在り方の検討に向けて～配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項～（実務資料編）令和6年4月改訂版

【厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」より】

社会保険の加入要件は、週の所定労働時間が、その企業に雇用される通常の労働者の週所定労働時間の4分の3以上の場合に加入義務が発生します。

平成28年10月にパート・アルバイトであっても、拡大前の厚生年金被保険者の総数（短時間労働者は含まない）が501人以上かつ所定労働時間が週20時間以上、1カ月の報酬が88,000円以上（以下の4要件全てに該当した場合）で社会保険加入となる適用拡大が行われました。令和4年10月には、101人以上かつ以下の4要件の全てに該当した場合、令和6年10月からは、更に適用拡大され、51人以上の企業で以下の4要件の全てに該当した場合に社会保険の加入義務が発生することになります。要件に該当した場合は、労働者本人の意思に関わらず加入義務が発生します。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上
- ② 月額賃金が88,000円以上
- ③ 2カ月を超える雇用の見込みがあること
- ④ 学生ではないこと

（昼間学生であっても休学中、夜間学生は加入対象となります）

厚生年金保険の被保険者数が基準に満たない企業であっても、被保険者等の同意に基づき短時間労働者の適用拡大の対象事業所となることができます。

今回の改正により、51人以上の企業で上記要件に該当した場合、これまで被扶養者として認定されていた配偶者や子が被保険者になることにより、被扶養者から除外する手続きが必要です。但し、60歳以上または障害者の場合はこれまで通り年間収入180万円未満で被扶養者のままです。

いわゆる「年収(106万円)の壁」がどこから出てきたのか。

上記4要件の②月額賃金が88,000円以上からです（後述のようにここへ含まれない報酬もあることなどから、あくまで目安です）。

$$88,000 \text{ 円} \times 12 \text{ カ月} = 1,056,000 \text{ 円} \Rightarrow \text{約 } 106 \text{ 万円}$$

社内周知の際には社会保険(健康保険と厚生年金保険)に加入すると、以下のようなメリットがあることをお伝えしましょう。

- ・将来受け取る自分の年金額が増える。
(厚生年金は上乘せの制度であることと保険料の半分は事業主負担である)
- ・健康保険の給付である「傷病手当金」や「出産手当金」が受給できる場合がある。

年収の額には税法上と社会保険法上で含まれるものが異なります。

	収入	通勤手当	残業代・賞与
住民税	100万円	含まれない 但し、課税分は含まれる	含まれる
所得税	103万円 150万円 201万円		
社会保険	約106万円 (月額88,000円)	含まれない	含まれない
	130万円 (60歳以上・ 障害者180万円)	含まれる	含まれる





IoTとウェアラブルデバイスの導入が人事労務管理に変革をもたらす①

永田 知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

今回から数回にわたって「IoTとウェアラブルデバイスの導入が人事労務管理に変革をもたらす」というテーマで書かせていただきます。

皆さまもIoTやウェアラブルデバイスという言葉に耳にされたこともあると思いますし、すでにウェアラブルデバイスを身につけておられる方も少なくないのではと思います。

これらの技術は、従業員の健康管理や労働環境の最適化、業務の効率化に寄与し、未来の働き方を根本的に変える可能性を秘めていますので、これらの技術が人事労務管理に与える影響について数回に渡って探っていきたいと思います。

まずは、それぞれの技術がどのようなものかについてお話をします。

IoTとは、物理的なデバイスがインターネットに接続され、データの収集と交換が可能になる技術を指します。

これにより、リアルタイムの情報取得や遠隔管理が可能となります。

そのIoTのデバイスのひとつとしてウェアラブルデバイスがあるのです。

皆さんに馴染みのあるApple Watchをはじめとしたスマートウォッチやフィットネストラッカー、スマートグラスなどです。

これらのデバイスは、心拍数や歩数、カロリー消費量などの健康データを収集し、ユーザーの状態をリアルタイムでモニタリングできます。

これらIoTやウェアラブルデバイスの活用が人事労務にどのように応用できるかですが、大きく3つあるといわれています。

1つ目が健康管理と労働環境の改善です。

従業員の健康データを収集・分析することで、企業は従業員の健康状態を把握し、適切なフィードバックや健康プログラムを提供できます。

これにより、病気の予防や生産性の向上が期待されます。

2つ目がリアルタイムのデータ分析とフィードバックです。

IoTデバイスが収集するデータは、リアルタイムで分析され、即座にフィードバックが提供されます。

これにより、従業員のパフォーマンスを最適化し、効率的な業務遂行が可能となります。

3つ目が労働安全の向上です。

ウェアラブルデバイスは、危険な作業環境においても有用です。

たとえば、スマートヘルメットは現場作業員の位置や状態を監視し、危険を察知した場合にアラートを発することができます。

このようにIoTやウェアラブルデバイスは人事労務に大いなる貢献を果たす技術となっています。

次回は具体的な活用事例などについて書きたいと思います。





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。

ハラスメントの防止に必要なこと

社会保険労務士 天野雅彦

皆様こんにちは。『・・・ハラスメント』ってことばを聞かないくらい何某かの『ハラスメント』って言葉を毎日聞きますね。聞かたびにコミュニケーションが取り辛いと感じネガティブな気持ちになります。言われている方は切実なケースもあるのでこういった言葉が出てくるのは仕方ないかなと思いき気持ちを切り替えています。

先日『正論ハラスメント』なる言葉を聞きました。『ロジハラ』とも言うようです。

『ロジハラ』とは、「優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて正論を振りかざすことで、相手労働者の就業環境を害すること」と定義するようです。

例えば部下がミスをしたとき、指導の回数が多い。口調が厳しい。叱責時には、過去の失敗を持ち出す。「なんでできないの」と問い詰める口調になる。長時間に渡って叱責し続ける。他のメンバーにも聞こえる場所で叱責するなどなど。こういったことを繰り返し言われた方は委縮し、うつ病を発症し問題が公になるというようなケースです。

いくら正論であったとしても、このような叱責をされては、誰でも萎縮してしまいます。特に「正論」で問い詰められてしまうと部下としては反論ができないため、ますます「自分が悪かった」と委縮する方向になってしまいます。

個人的な話で恐縮ですが、それを聞いて昔の上司を思い出しました。質疑や報告をしているとそれはなぜ？それはなぜ？それはなぜ？と大声ではなかったですが繰り返し詰められました。記憶力は抜群で、曖昧なことを言うと徹底的にロジカルに指導されました。言っていることは正論なのでいつも心の中では『知らんがな』『理屈だけで人は付いてこないよ』と思っていましたので鬱にはなりません（苦笑）。もちろんその事で論理思考が身に付いたこともメリットとしてはあります。企業には、労働者に対する安全配慮義務があり、管理職や指導的立場にあるならば、これを認識しておく必要があります。管理職もしくは指導的立場にある社員であれば、部下や後輩ひとりひとりの能力や経験を踏まえ、心身の状況にも配慮しながら、相手に合わせた指導方法や負荷のかけ方を調整することがハラスメント防止になるのではないのでしょうか。

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)。

