

H&M 通信

2024

7

トピックス

- 骨太方針と中小企業
- ニュース
 - ・ 改正育児介護休業法
 - ・ 大卒就職率 98.1%
 - ・ 有効求人倍率 1.26 倍
 - ・ 転職ある会社は回避
- ジョブ型雇用への期待
 - ～なぜ、ジョブ型雇用＝日本型職務給導入を進めるのか～
 - 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②（永田知靖）
 - 助成金情報
65 歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コ）
 - 推し活の勧め（天野雅彦）



賃上げ通じ所得向上へ デフレ完全脱却の好機 骨太方針

政府は経済財政諮問会議で、経済財政運営と改革の基本方針 2024（骨太の方針）を明らかにしました。33 年ぶりの高水準の賃上げを達成したことなどから、「デフレから完全脱却し、成長型の経済を実現させる千載一遇の歴史的チャンスを迎えている」と指摘。日本経済を「成長型」の新たなステージに移行させる鍵として、賃上げを起点とした所得と生産性の向上を挙げています。

賃上げについては、業種・事業分野の実態に応じた価格転嫁対策を講じるほか、最低賃金の引上げに取り組むとしています。「30 年代半ばまでに全国加重平均 1500 円」とした最賃の目標をより早く達成できるように、労働生産性の向上に向けて、自動化・省力化投資の支援などに取り組めます。

併せて、三位一体の労働市場改革を進めるとした。職務給の導入に向けては、多様な企業事例をまとめた「ジョブ型人事指針」を今夏に公表する。労働移動の円滑化については、25 年度に、リスキリングのプログラムや施策などの情報を可視化するプラットフォームの整備に着手します。

このような政府方針に上滑り感を感じるのは、筆者だけではないでしょう。

志ある企業は、浮ついたムードに踊らされることなく、足元を見据えながら、前を向いて、着実に経営革新を続けて参りましょう。

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

柔軟な働き方へ措置拡充 改正育児介護休業法が成立

改正育児法が通常国会で可決成立し、公布されました。令和7年4月から順次施行します。

改正法では、子の年齢に応じた支援策として、子が3歳未満の労働者のテレワークを事業主の努力義務としたほか、所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、現行の子が3歳未満から、小学校就学前までに拡大します。

3歳～小学校就学前の時期についてはさらに、①始業時刻などの変更、②テレワーク、③短時間勤務、④新たな休暇の付与——などの措置のなかから、2つ以上を事業主が選択して講じるよう義務付けます。措置を講じるときにはあらかじめ、過半数労組から、過半数労組がない場合には過半数代表者から意見を聴取しなければなりません。対象となる労働者に措置の内容を通知し、面談などを通じて利用するかどうかの意向を確認することも義務付けます。

現行法において小学校就学前までの子を養育する労働者を対象としている看護休暇は、子の行事などの目的でも利用できるようにするとともに、請求できる期間を小学校3年修了前までに伸ばします。取得事由の拡大に伴い、名称は「子の看護等休暇」に改めます。

男性の育児休業の取得を促進するため、男性育休取得率の公表義務の対象となる事業主の範囲も拡大します。現行の「常時雇用労働者数1000人超」から「300人超」に広がります。

仕事と介護の両立支援関係では、家族の介護に直面した旨を労働者が申し出た際に、支援制度を個別に周知し、利用意向を確認することを事業主に求めます。労働者が40歳に達した時などにおける早期の情報提供の実施や、研修実施など介護休業の申出を行いやすくするための雇用環境の整備も義務化します。

そのほか、介護に直面した際にテレワークが行えるようにすることを努力義務とします。介護休暇について、労使協定によって勤続6カ月未満の労働者を除外する仕組みは廃止します。

大卒就職率 過去最高の98.1%

厚生労働省と文部科学省の5月の発表によると、今春卒業した大学生の就職率（4月1日時点）は98.1%で、1997年卒からの調査開始以降、過去最高となりました。

一方、今春卒業した高校生の就職率（3月末時点）は98.0%で、昨年から横ばいとなっています。事実上、就職希望者は必ず就職できる状況になっています。

4月の有効求人倍率は1.26倍

4月の有効求人倍率（季節調整値）は1.26倍（前月比0.02ポイント減）となりました。物価高による収益悪化から、中小企業を中心に、求人を控える傾向が続いています。製造業の新規求人数が減少（前月比7.8%減）し、4月から残業時間の上限規制が適用開始となった建設業（同3.9%）や運輸・郵便業（同2.3%）などでも減少しています。

半数が転職ある会社回避 「不本意」は4割が離職へ

民間シンクタンクの㈱パーソル総合研究所は転職に関する定量調査を公表しました。それによると、新卒・中途ともに半数が転職のある会社への応募・入社を回避すると答えている。不本意な転職を命じられた場合は約4割が離職する意向となっています。

調査は転職制度が企業の採用・定着にどの程度影響しているかを明らかにする目的で、20～50歳代のホワイトカラー正社員1800人と、2025年3月卒の就活生175人から回答を得ました。**就活生の19.4%、社会人の24.9%が「転職がある会社は受けない」とした。**「できれば入社したくない」は就活生で31.4%、社会人で24.8%となっている。

転職がある企業の総合職のうち、18.2%は「どのような条件であっても転職は受け入れない」とした。自身にとって不本意な転職の場合は37.7%が「受け入れるくらいなら会社を辞める」としている。

ジョブ型雇用への期待

なぜ ジョブ型雇用＝日本型職務給導入を推進するのか （三位一体の労働市場改革）

冒頭でもお知らせしたとおり、職務給導入に向けて、「ジョブ型人事指針」を示すことを政府が表明しています。そこで、政府がジョブ型雇用および日本型職務給を推進しようとしているのか、考えていきます。三位一体の労働市場改革指針を見ますと、次のようなことが書かれています。

【基本認識】

- ・日本の賃金は低迷している。企業の教育投資不足、労働者の自己啓発不足も要因ではないか。
- ・必要なスキルが変化し、産業サイクルが短期化する中で、新たなスキル獲得が必要であろう。
- ・戦後の雇用システムは、年功賃金制など、**職務と賃金の関係が不明確**で、エンゲージメントが低い。
- ・職務が不明確なので、転職しにくく、転職しても給料アップにならない。
- ・労働者のキャリア観は変化しており、自らキャリアを選択する時代である
- ・社内、社外ともに（労働者の意志による）労働移動が必要である。
- ・企業と働き手は、対等に「選び、選ばれる」関係へと変化する。

【指針実現の方向性】

- ・**企業内の人事、賃金制度改革を進め**、労働市場を活性化させる
- ・円滑な労働移動を通じ、**キャリアや処遇の選択肢を提供し**、賃上げにつなげる
- ・大企業と中小企業の人材交流を活発化させ、中小企業の人材支援につなげる。

【三位一体の労働市場改革とは】

- ① **リ・スキリングによる能力向上支援**
- ② **個々の企業の実態に応じた職務給の導入**
- ③ **成長分野への労働移動の円滑化**

さらに、職務給導入の目的として、

・職務給の個々の企業の実態に合った導入等による構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、**日本企業と外国企業の間には存在する賃金格差を、国毎の経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指す**

となっています。

たしかに、AIや半導体のグローバルに活躍する先端技術者などは、数千万円の年収を提示しても、日本に来てくれない。このままでは、世界的な人材獲得競争に勝てない、という理由で、グローバル企業が職務給を導入することは理解できます。

しかし、多くの中小企業がブームに乗って、職務給を導入するのは早計ではないか、と思います。

日本企業が得意な、「ハイブリッド型」で、徐々に導入する方が、きっとうまくいくでしょう。

自社の経営戦略と在籍社員の志向性など、十分考慮したうえで、手を付けるべき大きなテーマです。

企業によって事情は違いますが、現時点では、若年層は職能重視、管理職層は役割重視、一部、特別な技術、知識、経験を有する人材は職務重視、というハイブリッド型の等級体系、賃金体系がよいのではないかと考えています。



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②

永田 知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

前回から「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いております。

今回は前回からの続きで、人事労務管理の観点から IoT とウェアラブルデバイス導入の活用事例について記載していきたいと思っております。

皆さまもウェアラブルデバイスという言葉聞いて真っ先に思い浮かばれるのは製造業における管理部分だと思っております。

日本でも製造現場においてウェアラブルデバイスをフルに活用して補修作業や整備作業などに大いに役立っています。

労務面においては作業員の動きをトラッキングすることができるので、作業員の配置を最適化し労働効率をあげるとともに安全性向上に一役買っています。

工場などで使われるイメージが多いですが、オフィスワークでも非常に有用とされており、従業員の座席状況や会議室の利用状況、またお手洗いの空室情報をリアルタイムで管理することで、効率的なスペース利用や従業員のメンタルケアにも役立っています。

最後に健康管理プログラムの実施にもウェアラブルデバイスは活用されております。

皆さまの企業でも年に1回の健康診断があるかと思いますが、フィットナストラッカーの搭載されたウェアラブルデバイスを支給することで、定期的な健康チェックをはじめ生活習慣病予防にも活用することで社員の健康リスクを低減させる取り組みも多くの企業で行われています。

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。

次回は導入メリットや課題などについて皆さんと共有していきたいと思っております。

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。



助成金情報

65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）

65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）は、高年齢者の雇用の推進を図るため、50歳以上かつ定年未満の有期雇用労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成をするものです。

1. 無期雇用転換計画の認定

有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する計画（以下「無期雇用転換計画」という）を作成し、各都道府県支部を經由して独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構本部（以下「機構本部」という）に提出してその認定を受ける。

2. 無期雇用転換計画の実施

1の無期雇用転換計画に基づき、当該無期雇用転換計画期間内に、雇用する50歳以上かつ定年未満の有期雇用労働者を無期雇用労働者に転換する。

3. 助成金の支給を受けようとする事業主は「65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）支給申請書」に必要書類を添えて、転換後6カ月分（勤務した日数が11日未満の月は除く）の賃金を支給した日の翌日から起算して2カ月以内に、機構本部に提出する。

支給額

- ・対象労働者1人あたり30万円（中小企業事業主以外は23万円）
- ・1支給申請年度1適用事業所あたり10人までが上限

無期雇用転換計画書の提出までに確認する事項

1. 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度（実施時期が明記され、かつ有期契約労働者として締結された契約に係る期間が通算5年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限る）を労働協約または就業規則その他これに準ずるもの（当該事業所において周知されているものに限る）に規定している事業主であること
2. 計画提出日（申請年月日）の前日において、高年齢雇用等推進者の選任に加え、次のaからgまでの高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること
 - a 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
 - b 作業施設・方法の改善
 - c 健康管理、安全衛生の配慮
 - d 職域の拡大
 - e 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
 - f 賃金体系の見直し
 - g 勤務時間制度の弾力化
3. 転換した無期雇用労働者を65歳以上まで雇用する見込みがある事業主であること



よくある質問

Q 1. 申請書が受理された後、提出した確認書類のうち、一部記載内容に誤りがあることに気づきました。提出後の確認書類の差し替えは可能ですか。

A 1. 不適正支給を防止する観点から、一度提出された添付書類について、事業主の都合などによる差し替えや訂正を行うことはできません。

Q 2. 計画申請時に在籍していない労働者も対象となりますか。

A 2. 計画申請時には在籍しておらず、転換計画申請以降に雇用した者でも雇用後6カ月以上が経過すれば対象者となりえます。

Q 3. 10人以上の事業所で、労働基準監督署に届出した就業規則を紛失した場合、どのような取扱いとなりますか。

A 3. 届出した就業規則であることが客観的に確認できないため、届出していない場合と同じ扱いとし、支給対象となりません。

※ 制度の詳細は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP をご参照ください。



「推し活」の勧め**社会保険労務士 天野雅彦**

皆様こんにちは。先日とある歌手のコンサートにフェスティバルホールに行ってきました。コンサート自体 20 数年ぶりでした。スポーツも音楽も演劇もやはりライブが良いなと改めて実感しました。その歌手の歌は 20 代から聞いてましたので 30 年近く聞いていることになります。行ってみて感じたのですが、客席は同世代(50 代以上)がほとんどでした。当然と言えば当然ですが(苦笑)。その中にはディープなファンの方々がいらっしやいます。ライト、Tシャツ、タオル etc 同じものを身に纏ってます。それも結構な割合でいます。最近の言い方だと『推し』になるのでしょうか。皆さん良い顔してらっしやいます(笑)。

年齢を問わず最近この『推し活』にハマっている方々が結構いるとのこと。それが生き甲斐となり前向きに生活できるそうです。

「健康」、「ウェルネス」、「ウェルビーイング」という言葉があります。最近良く耳にする言葉ではないでしょうか。それぞれの違いですが、WHO 憲章では、健康を「病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」と定義しています。これに対して、ウェルネスはここからさらに一步踏み込み、健康な状態を基盤として、生きがいや尊厳といった総合的な視点から心身ともに豊かで充実したライフスタイルの実現を目指すこと、といった考え方に発展しています。ウェルビーイングは、上述の WHO 憲章では、身体的・精神的・社会的にすべてが「満たされた状態」を表します。「ヘルス (=健康) というのは、現状の一般的な認識においてあくまでも何かの目的を実現するための手段です。その手段を使って、『より豊かな人生』を実現できる状態が、ウェルネスでしょうか。ウェルビーイングは、さらにこれを幸福感や社会的な関係性、未来的な時間軸まで広げたものとしてとらえられるのではないかと。近年では、企業経営においてもウェルビーイングの実現が重要視されるようになってきました。以上のことから『推し活』は少なくともウェルネスの実現には効果があるのではないのでしょうか。皆様におかれましては健康経営の一環として『推し活』を推奨されてはいかがでしょう。

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)。