



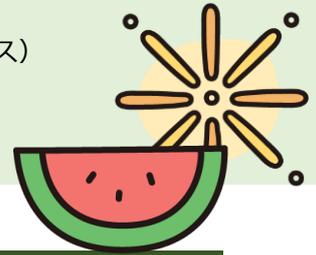
H&M 通信

2024

8

トピックス

- 最新・行政の動き
教育訓練給付拡充
- ニュース
年金財政やや改善
上半期倒産 10年ぶり高水準
中小企業賃金上昇利率過去最高
バイト時給が2%増加
- メンタルヘルス対策「産業医」
どうすればいい産業医に巡り合えるか
- 賃金引上げ特設サイト紹介
- 助成金情報
人材確保等支援助成金（テレワークコース）
- 福利厚生の見直し 天野雅彦



最新・行政の動き

賃金上昇で追加給付 専門実践訓練見直し 雇用保険法施行規則改正案

厚生労働省は、教育訓練給付の拡充を盛り込んだ雇用保険法施行規則等改正案を労働政策審議会雇用保険部会に示し、「おおむね妥当」とされました。専門実践教育訓練給付金の対象となる講座の受講前後で賃金が5%以上上昇した場合、追加給付として給付率を10%上乘せします。それに伴い、現行制度において70%だった最大給付率は80%となります。支給額の上限は年間64万円。施行日は今年10月1日。

同給付金は、中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練の受講者が対象で、原則として費用の50%を支給しています。受講後に資格を取得し、就職した、または雇用されている場合には追加給付として20%を上乘せしています。個人のリスキリングに対する支援を強化するため、雇保則改正によって、賃金上昇に伴う追加給付を新たに創設します。

賃金が5%以上増加したかどうかについては、訓練開始日前の直近の離職における賃金日額と、新たに雇用された日から1年経過するまでの期間における連続6カ月間の賃金を基礎とする「みなし賃金日額」を比較して判断します。在職者の場合は、訓練開始日の前日をもとに算定する賃金日額相当額と、資格取得から1年経過するまでの連続6カ月間とを比較します。

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

年金財政見直し やや改善

厚生労働省は、公的年金制度の財政検証結果を公表しました。一定の経済成長が続けば少子高齢化による給付水準の低下は 2024 年度比 6% にとどまる一方、過去 30 年と同様の経済状況が続いた場合は 18% 下がる。

いずれの場合も、高齢者らの就労拡大などにより 2019 年検証から減少率に縮小傾向がみられ、厚生労働省は 2025 年の年金制度改革について、他の改革案で一定の給付底上げ効果が見込めるとして、**国民年金の保険料支払期間を現行の 40 年から 45 年に延長する案を見送ると決めました。**



上半期の倒産、22%増で 10 年ぶり高水準

東京商工リサーチは、2024 年上半期の企業倒産件数は前年度比 22% 増の 4,931 件だったと発表しました。上半期としては 3 年連続で前年同期を上回り、2014 年以來 10 年ぶりの高水準となりました。

倒産の原因としては、**人手不足関連が 2.1 倍の 145 件で上半期として過去最多**となったほか、物価高関連が 23% 増の 374 件でした。



中小企業の賃金上昇率 過去最高 2.3% 連合調査は平均 5.1%

厚生労働省の中央最低賃金審議会で、常用労働者数 30 人未満の中小零細企業の賃金が前年より 2.3% 上がり、比較可能な 2002 年以降、3 年連続で過去最高の上昇率となったことが示されました。これらの結果を踏まえて、今年の最低賃金の引上げ額の目安について、7 月中にも取りまとめる方針です。

なお、中央最低賃金審議会では、労働者側が東京など 6 都道府県を除く 41 道府県を対象に、現行水準から 67 円引き上げ、半分程度の都道府県で 1,000 円以上にするように求めています。これに対して経営側は、大幅引き上げに慎重な姿勢を示しています。

（原稿作成後、7 月 24 日に 1,054 円で答申が決定しました）

また、連合によると、2024 年春季労使交渉（春闘）におけるベースアップ（ベア）と定期昇給を合わせた平均賃上げ率は、前年比で 1.52 ポイント高い 5.1% と、1991 年以來 33 年ぶりに 5% を上回りました。連合は 24 年春闘の目標を賃上げ率で「5% 以上」としていました。

バイト時給が前年同月比 2.0% 上昇



リクルートが発表した三大都市圏の 6 月のアルバイト・パートの募集時平均時給は、前年同月比で 23 円（2.0%）高い 1,181 円でした。年初から続いていた 3~4% 台の伸びは、やや減速しました。伸び率が 3% を下回るのは昨年の 12 月以來で、**企業側の負担増加が背景にあるとみられています。**

メンタルヘルス対策 産業医について

どうすれば「いい産業医」に巡り合えるか

- ・産業医を探しているが、いい先生が見つからない。
- ・今の産業医は内科なので、精神科の先生に交代してもらいたい。
- ・どうしたら「いい産業医に巡り合えますか？」

人事労務担当者や経営者から切実な悩みを相談されます。社員のメンタルヘルスについて悩み、トラブルが多い現状を物語っています。

これらの悩みについて、ヒントになる記事があったため、引用させていただきますので、参考になさってください。引用元「労働新聞」R6.6.24号「もしもに備えるメンタルヘルス対策」

産業医をどうやって探すかについて話したい。筆者でいうと仕事のほとんどは紹介である。個人事務所を構えて専門的に活動している知り合いの産業医からも、**ホームページを経由した問合せは少なく、知人の紹介が多い**と聞く。個人事務所がネット探索でヒットすることは少なく、産業医科大学の求人サイト（通称ラマディーサイト）、医師会や産業医学振興財団、**産業保健総合支援センター（さんぽセンター）を通じて産業医を見つける方法もある**。

最近では派遣会社のシェアも増えているが、資格を持っていてもまったく産業医の活動をしたことがない、専門外の先生を紹介されることもあり得る。内科の医師が眼科のバイトをするのと同じ感覚かもしれない。

では、どうやって良い産業医を見極めるのか。

「良い産業医」の定義はさまざまであるが、知識や経験面でいうと判断材料の1つは資格である。産業医学ディプロマ（産業医科大学の産業医学基本講座修了認定書）、日本産業衛生学会専門医・指導医、労働衛生コンサルタント（保健衛生）は産業医の三種の神器と言われている。これらの資格を有している産業医は積極的に知識をブラッシュアップしている可能性が高い。とくに日本産業衛生学会専門医は、その受験資格取得に指導医のもとでの産業保健の活動歴が必須であるため、一通りの経験や知識、産業医間のコネクションを持っていると考えて良い。

産業保健の活動は、法令（コンプライアンス）、労働衛生の3管理（作業環境管理、作業管理、健康管理）、健康保持増進、活力向上（快適な職場づくり、生産性向上、両立支援）など多岐に渡る。産業医を選任する場合は、少なくとも産業保健の土台である法令を守り、月1回の安全衛生委員会に出席し、巡視を行い、3管理の視点に則ったアドバイスをしてくれる先生であることが望まれる。**名義貸しはコンプライアンスの観点から会社のリスクである。そして、知識や経験だけでなく、話しやすく相談しやすい、会社のことや従業員のことを知ろうとしてくれる先生が良い。**

職場のメンタルヘルスの予防対策を行うためには、何よりもまず、その対策を行う皆さんが心身共に健康で、安心してその職務に取り組めることが重要である。この連載が、そのお手伝いの一端になっていたら幸いである。

筆者：長濱産業医事務所 代表社員・医学博士 長濱 さつ絵

いい人材（社員）を獲得するために行う採用活動と同様に、産業医の採用活動と考えて、経営者がリーダーシップを発揮して、時間と費用をかけて実行する重要なテーマと考えます。

経営者のネットワークを活用して、いい産業医を紹介してもらえらる人脈を築くことが必要でしょう。

賃金引き上げ特設ページのご紹介（厚労省）

厚生労働省のサイトの中で、参考になるのものをご紹介します。



最低賃金引き上げを支援するために作成されましたが、賃金に関する統計データ、参考になる企業事例、中小企業向けの政府支援などが、一つのサイトにまとまっており、調べやすくなっています。

自社の賃金設計の参考にご活用ください。

なお、掲載されているメニューは以下の通りです。


メニュー

MENU1

**賃金引き上げに向けた
取り組み事例**

賃金引き上げの事例を収集し、賃金引き上げに向けた取組内容、そのポイントや従業員の声などを写真とともに掲載しています。

[事例一覧へ](#)

MENU2

**地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索**

賃金引き上げの参考となる平均的な賃金額を検索できるページです。都道府県別に、年代別や業種・職種別の平均的な賃金額を検索できます。

[賃金検索へ](#)

MENU3

**賃金引き上げに向けた
政府の支援情報**

賃金引き上げの参考となる賃金引き上げに向けた各種支援策をとりまとめたページです。賃金引き上げ、生産性向上や業務効率化のための各種助成金等に関する情報を掲載しています。

[支援情報一覧へ](#)

都道府県を選択 ブルタウンを選択 大阪府

※ 都道府県を選択を変更すると、選択済みの業種と職種はリセットされます

都道府県別	業種別	職種別	短時間労働者
大阪府の平均的な賃金額（一般労働者・産業計・年齢別・3年平均）			
大阪府	所定内給与月額額（千円）	所定内給与月額額※（円）	年齢賞与等特別給（千円）
男女計	326.1	1,976	934.2
～19歳	190.3	1,139	145.7
20～24歳	224.3	1,357	351.2
25～29歳	256.0	1,548	690.6
30～34歳	287.7	1,743	789.3

例えば賃金検索では、都道府県別、業界別、職種別、年齢別など、簡単に検索できますので、非常に便利です。

助成金情報

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

人材確保等支援助成金（テレワークコース）は、中小企業事業主が、在宅、またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワーク勤務を制度として導入することを目的として就業規則等の作成・変更、テレワーク用通信機器等の導入・運用等を実施し、テレワーク勤務を適切に導入・実施した場合およびテレワーク勤務の導入後も引き続きテレワーク勤務を実施し従業員の離職率の低下について効果をあげた場合に支給するものです。



良質なテレワークを制度として導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主が助成対象となります。

テレワーク勤務を、新規に導入する事業主の方および試行的に導入している、またはしていた事業主の方に加え、令和6年4月1日から既に導入済みで実施を拡大する事業主の方も対象となります。

1. 機器等導入助成

【支給要件】

- ・テレワーク実施計画認定日以降、機器導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取組※を1つ以上行うこと。

※助成対象となる取組

- ①就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- ②外部専門家によるコンサルティング
- ③テレワーク用通信機器等（注）の導入・運用

（注）令和6年4月1日から仮想オフィスに係るサービス利用料、クラウドを用いたコミュニケーションツール・ペーパーレス化ツールの利用料が助成対象となります。

- ④労務管理担当者に対する研修
- ⑤労働者に対する研修

- ・評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。

- ① 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する または
- ② 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする

- ・テレワークの実施促進について企業トップ等からのメッセージ発信を行うなど、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取組を行う事業主であること。

2. 目標達成助成

【支給要件】

- ・評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下であること。
- ・評価期間後1年間の離職率が30%以下であること。

・評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者数全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

3. 受給額

対象	支給額
機器等導入助成	1企業あたり、支給対象となる経費の50% ※以下のいずれかの低い方の金額を上限とします。 ・1企業あたり100万円 ・テレワーク実施対象労働者1人あたり20万円
目標達成助成	1企業あたり、支給対象となる経費の15% 〈賃金要件を満たす場合は25%〉 ※以下のいずれかの低い方の金額を上限とします。 ・1企業あたり100万円 ・テレワーク実施対象労働者1人あたり20万円

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」をご参照ください。

福利厚生の見直し

社会保険労務士 天野雅彦

皆様こんにちは。皆さんはサウナ好きですか。私は大が付くほどではないですが好きです。実は先日知人が徳島で古民家再生事業をやっていて、ある古民家を宿泊施設に改造し、その一環でバレルサウナを設置したとのこと。折角なので体験するために現地に行きました。

そのサウナは日本の檜を使っていて6人程度入れるものでした(名前の通り樽型のサウナです)。檜の香りがとても気持ちよくサウナ⇒水風呂を数回往復して整ったと思います(実はこの整ったと言われる感覚が正直分かってない気がします(苦笑))

その知人はそのサウナの販売もしているそうで、どんな人が購入しているのか聞いてみると、個人はもちろんのこと福利厚生施設として企業が購入しているケースもあるとのこと。

最近では例えば企業の福利厚生の取り組みとして健康維持のために、社員にジムやスポーツクラブの会員権を提供する企業が増えているようなので、その延長と思えばそれもありかなと思いました。社長の趣味かもしれませんが(笑)

これまでの福利厚生と言えば

- ・ 育児・介護支援や家賃補助や住宅手当などのライフスタイル支援、
- ・ 研修費用の補助や資格取得支援などの教育・キャリア開発、
- ・ 社内食堂の利用や食事補助券などの食事関連、
- ・ 社員旅行やイベントやレクリエーション施設の利用などの社員旅行・レクリエーション

などが浮かんできますよね。

こういった活動は、従業員の満足度やエンゲージメントを高めるだけでなく、企業の成長や社会的な評価にも寄与しています。

皆様におかれましても福利厚生を今一度見直してみたいはいかがでしょうか。



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)。