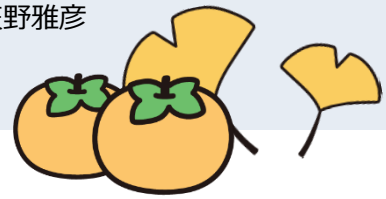
H&M 通信

2024
9

トピックス

■最低賃金 1,054 円へ
■ニュース
・無料求人広告掲載勧誘に注意喚起
・基本手当日額、高年齢雇用継続給付、育児・介護休業給付の支給額
■フリーランス新法とは？
■適正な賃金水準を実現するために
～経営計画と人事制度の連動
■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③　永田知靖
■契約について　天野雅彦



地域別最低賃金　５％引き上げ　平均 1,054 円へ

令和６年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会の報告（以下、「小委員会報告」という）を受け、答申が取りまとめられ、次の金額とされました。**Ａランク（６都府県）：50 円、Ｂランク（28 道府県）：50 円、Ｃランク：（13 県）：50 円**なお、「公益委員見解」では、「中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げできる環境整備の必要性については労使共通の認識」として、「政府に対する要望」として次を挙げています。

【雇用関係助成金】

●業務改善助成金：最低賃金引上げの影響を強く受ける中小企業・小規模事業者がしっかりと活用できるよう充実するとともに、具体的事例も活用した周知等の徹底を要望

●キャリアアップ助成金、働き方改革推進支援助成金、人材確保等支援助成金等：賃上げ加算等の充実を強く要望

【税制・補助金等】

●設備投資の促進に資する税制や、省力化投資の補助金等による支援の強化を要望

●創業・事業承継やＭ＆Ａの環境整備の一層の強化に取り組むことが必要

●成長市場に進出しようとする者の事業再構築、新製品開発や新市場の開拓、イノベーション創出、ＤＸ・ＧＸの取組を促進することを要望

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

無料求人広告掲載の勧誘に対し注意を呼びかけ

最近、電話で求人広告を無料にて掲載すると勧誘され契約すると、無料掲載期間経過後に自動で有料掲載へ移行し、多額の広告料金を請求されるといった事案が発生しているとして、厚生労働省は、注意を呼びかけるとともに、ハローワークで求人を公開する事業主向けに対策も案内しています。

●注意する事項

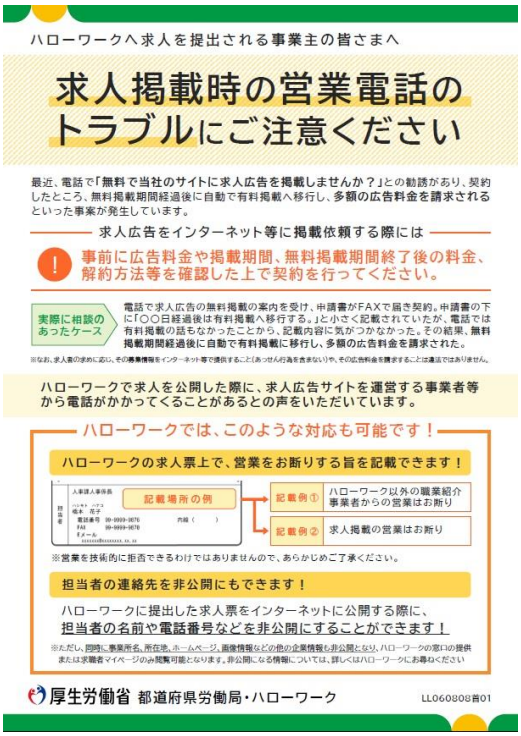
事前に広告料金や掲載期間、無料掲載期間終了後の料金、解約方法等を確認した上で契約を行う。

●対策

・求人票に営業をお断りする旨を記載する

担当者欄に「ハローワーク以外の職業紹介事業者からの営業はお断り」「求人掲載の営業はお断り」など記載する。

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/kyuujinkoukokutoraburu.pdf



雇用保険の基本手当日額、高年齢雇用継続給付、介護休業給付、育児休業給付の支給限度額

R6 年 8 月 1 日から、以下の通り変更されています。

【雇用保険の基本手当日額】

●基本手当日額の上限額

60 歳以上 65 歳未満　7,294 円 →7,420 円（＋126 円）

45 歳以上 60 歳未満　8,490 円 →8,635 円（＋145 円）

30 歳以上 45 歳未満　7,715 円 →7,845 円（＋130 円）

30 歳未満　　6,945 円 →7,065 円（＋120 円）

●基本手当日額の下限額

2,196 円 →2,295 円（＋99 円）

【高年齢雇用継続給付】

●支給限度額：376,750 円（前年度比＋6,298 円）

●最低限度額：　2,295 円（前年度比＋99 円）

●60 歳到達時の賃金月額

・上限額：494,700 円（前年度比＋8,400 円）

・下限額：　86,070 円（前年度比＋3,690 円）

【介護休業給付】

●支給限度額：上限額　347,127 円（前年度比＋5,829 円）

【出生時育児休業給付】

●支給限度額：上限額（支給率 67%）294,344 円

【育児休業給付】

●支給限度額：

上限額（支給率 67%）

315,369 円（前年度比＋5,226 円）

上限額（支給率 50%）235,350 円（前年度比＋3,900 円）

2024 年 11 月施行　フリーランス新法とは？

フリーランス新法という言葉は聞いているが、その内容については、よく知らない、というケースが多いと思います。そのため、概要をお知らせします。

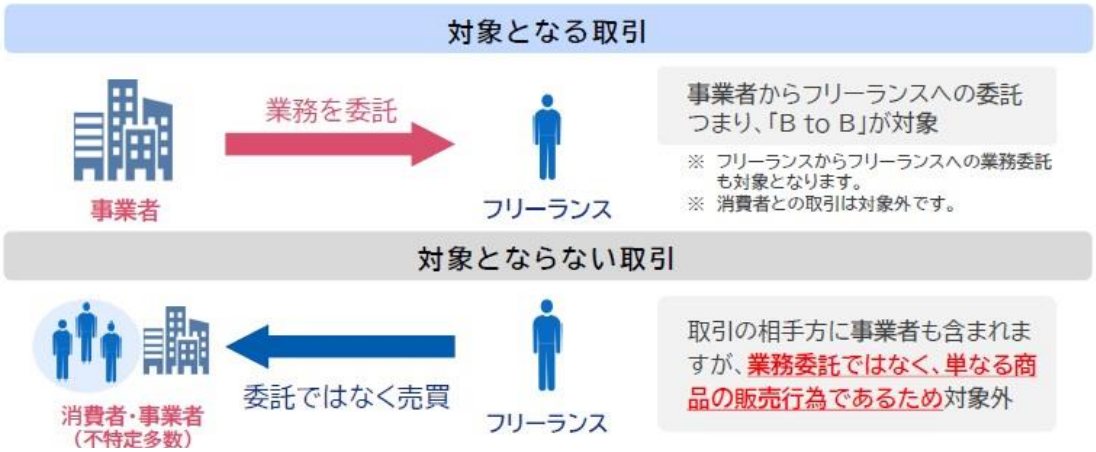
フリーランス新法とは、主にフリーランスへ仕事を発注する事業者に対して、**報酬の支払期日の設定や書面等による取引条件の明示、そのほか業務委託の遵守事項を定めた法律**です。フリーランスの安定した労働環境整備などを目的として制定されました。

フリーランス新法の対象者

フリーランス新法におけるフリーランスの定義である「特定受託事業者」とは、発注事業者が業務委託を依頼する相手方かつ、従業員を雇わない事業者のことです。業務委託とは、物品製造、情報成果物の作成または役務の提供を意味します。

一方でフリーランス新法において業務委託を行う発注事業者は、個人・法人にかかわらず「特定業務委託事業者」と呼びます。特定業務委託事業者として扱われるのは、特定受託事業者へ業務委託する事業者で、なおかつ従業員を雇っている者です。

フリーランス新法の対象となる取引とは、フリーランスと発注事業者という BtoB の取引（事業者同士）です。フリーランスと消費者で行われる BtoC の取引（事業者と消費者の取引）は対象外となります。また BtoB の取引であっても、業務委託ではない取引（売買など）やフリーランス同士の取引（従業員を雇っていない者同士の取引）はフリーランス新法の対象にはなりません。



「フリーランス・事業者間取引適正化等法」パンフレット参照

フリーランス新法の対象となるか否かは、従業員の有無に大きく左右されます。従業員とは、期間を定めず雇用されている者や、週労働時間 20 時間以上かつ 31 日以上の雇用が見込まれる者を指します。短時間・短期間で一時的に雇用される者については、従業員の範囲の対象外です。

フリーランス新法の内容（発注事業者の義務）

フリーランス新法は、取引上、法人に対する立場の弱いフリーランスの労働環境を改善するとともに、多様な働き方に柔軟に対応することを目的としています。

そのため、フリーランス新法では、フリーランスが契約した業務に安心して取り組めるように、発注事業者から不当に扱われないための遵守事項などが定められています。

発注事業者から契約条件を書面で提供する

発注事業者がフリーランスに業務委託をする際、契約の条件を書面またはメールで明示しなければなりません。フリーランス間の受発注であっても、本遵守事項は適用されます。

なお、明示すべき具体的な内容はまだ定められていません。今後、徐々に指針が整備されていく予定です。フリーランス新法第 3 条においては、フリーランスの給付の内容、報酬の額、支払期日その他の事項を、書面または電磁的方法によって明示すると定められています。

60 日以内に報酬を支払う

従業員を使用している発注事業者は、フリーランスから成果物を受け取って検品を終えたのち、60 日以内にできる限り早く報酬を支払わなければなりません。

フリーランスの利益を損なう不当な扱いを禁止する

フリーランス新法において、業務委託を行う事業者はフリーランスに対して以下の 1 から 5 に該当する扱いを禁じられています。さらに、6 や 7 の行為によってフリーランスの利益を不当に害してはならないと定めています。

1.フリーランス側の責めに帰すべき理由のない成果物の受領拒否
2.フリーランス側の責めに帰すべき理由のない報酬の減額
3.フリーランス側の責めに帰すべき理由のない成果物などの返品
4.相場に比べて著しく低い報酬の不当な決定
5.正当な理由のない発注事業者指定商品の購入または役務の利用の強制
6.発注事業者のために、金銭、役務そのほかの経済上の利益の提供を要請すること
7.フリーランス側の責めに帰すべき理由のない給付内容の変更、またはやり直しの要請

以上、概要でしたが、最後にイメージしやすいようにパンフレットから、対象となる取引例を紹介します。皆様の会社でも、対象になる取引があれば、十分ご注意ください。

物品の製造・加工委託

規格、品質、デザインなどを指定して、物品の製造や加工などを委託することをいいます。
・「物品」とは動産のことを意味し、不動産は対象に含まれません。
・「製造」とは、原材料に一定の工作を加えて新たな物品を作り出すこと
・「加工」とは、原材料に一定の工作を加えて価値を付加すること

情報成果物の作成委託

ソフトウェア、映像コンテンツ、デザインなどの作成を委託することをいいます。
「情報成果物」は、具体的には次のものがあります。
・ゲームソフト、顧客管理システムなどのプログラム
・テレビ番組、映画、アニメーションなど映像や音声などから構成されるもの
・設計図、各種デザイン、漫画など文字、図形、記号などから構成されるもの

役務の提供委託

運送、コンサルタント、営業、演奏、セラピーなど役務の提供を委託することをいいます。この「役務」には物品を修理することも含まれます。

適正な賃金水準を実現するために

皆様の会社では、どのように賃金（給与および賞与）を決めていますか？
例えば、次のような声をよくお聞きします。
・最低賃金が上がるたびに、（改定額に合わせて）昇給している。
・求人をして応募者が増える水準を目指している。
・在籍社員が辞めないように、世間相場を確認しつつ、可能な範囲で昇給しているが、
近年は、かなり無理をして昇給している。（いわゆる防衛的昇給）
・利益が出たら、賞与で還元している。将来が不透明なので、昇給は押さえている。
・昇給総額は変えないで、人事評価を行い、貢献の大きい人に配分している。
最低賃金については、今年も 10 月には 50 円上がることが決まっており、政府の方針としては、2030 年代半ばには、1,500 円にすることが既定路線となっています。
10 年ほどの間に 500 円アップさせることになりますので、（現在の全国平均は 1,004 円）必然的に毎年 50 円ほど上がることになります。
パート、アルバイトの時間給が 1.5 倍になるのはもちろんのこと、高卒初任給に大きな影響を与えます。1 か月 160 時間の所定労働時間の場合、最低でも 240,000 円以上が必要になり、これに引きずられるように、一般事務職の給与も上がることになります。
現在、最低賃金の改定のたびに昇給しているという会社は、早めの対応が必要です。
働き方改革を推進するときに言われていた、「生産性向上」に本気で取り組むときです。
中小企業の生産性が大企業より低い理由として
① 組織をマネジメントする仕組みがない（弱い）
組織マネジメントとは、経営ビジョンとそれを実現するための戦略のことです。
② 従業員の人材育成を計画的・継続的に行っていない
ということがあります。
また、採用した（優秀な）人材が定着しない理由として
キャリアの道標がない。つまり、キャリアと連動した教育をしていないため、不安に感じた人が辞めていくということです。
これらを解決するためには、
① 経営計画の確立と実行
② 経営計画と連動した人事制度の運用
が効果的です。
以下、賃金水準を考えるときの参考資料です。自社のビジネスモデルに合った賃金水準がありますが、世間相場とずれが大きくなると、継続が困難になります。

利益が出るか	赤字にならないように賃金を決めることは大前提
人材を確保できるか	採用マーケットにおいて、競争力のある水準が必要。業種、職種により水準は異なる
付加価値にふさわしいか	事業特性、競争優位性を考え、競争力のある賃金にする
職務価値にふさわしいか	職務の難易度、仕事量などの困難さに対応している
社内の序列、役割にふさわしいか	役職、役割にふさわしい差がついている
インセンティブ効果があるか	業績、成果、貢献度に見合い、満足効果がある
生活レベルを維持できるか	従業員が健康で文化的な生活ができる

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③

永田　知靖

H＆M 通信をご覧の皆様こんにちは。
「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。
今回は最終回として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メリットや課題について記載していきたいと思います。
IoT やウェアラブルデバイスを企業として導入するにあたって人事労務管理面では大きく 3 つのメリットがあると考えています。

1 つ目は生産性の向上です。
リアルタイムデータの収集と分析をすることによって業務の効率化が図れるとともに従業員の健康状態をモニタリングすることで病欠や体調不良による休暇などを減少させることができると考えます。

2 つ目は健康維持と福祉の向上です。
従業員の健康状態を把握し、適切なサポートを提供することで、全体のウェルビーイングが向上します。
これにより、従業員のモチベーションやエンゲージメントも高まります。

3 つ目はコストの削減です。
健康管理の向上により、医療費や保険料の削減が期待できます。また、業務の効率化により、無駄なリソースの削減が図れます。これらのメリットがある一方で課題もあります。
課題は 2 点ありそれぞれの対策についても述べていきます。
1 つ目はプライバシーとセキュリティです。
従業員の健康データを取り扱うため、データのプライバシーとセキュリティが重要になってきます。
社内での適切なデータ管理ポリシーとセキュリティ対策を講じることが求められますので、その点については経営者や情報システム部門などと連携して取り組んでいく必要があるとともに社員への周知も怠ってはいけません。
2 つ目は従業員の受け入れです。
どうしても新しい技術を導入するとなると従業員からの反発が予測されます。
それらの抵抗感を克服するためには、教育とトレーニングが重要です。
また、従業員の意見を反映し、使いやすいシステムを構築することも大切です。
今回が本テーマにおいての最終回となりますので、IoT とウェアラブルデバイスの人事労務管理への導入に関する結論としては人事労務管理における革新をもたらし、企業の効率化と従業員のウェルビーイング向上に寄与します。
適切なデバイス選定と導入戦略を持つことで、企業は未来の働き方に対応し、競争力を高めることができるでしょう。
これからの技術進化とともに、IoT とウェアラブルデバイスの活用はますます重要性を増していくことが予想されると考えられてますので、ご興味を持たれた方はまずご自身の健康管理目的からウェアラブルデバイスの導入を始められるのもいいかもと思っております。

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、株式会社ヤラカス舘本店に入社。
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。

契約について　　社会保険労務士　天野　雅彦

皆様こんにちは。皆様は毎日何らかの『契約』をされているかと思います。
その契約を書面(契約書)にした場合の注意点等について書きたいと思います。あたり前の話で恐縮ですがお付き合いください。
・『契約』と『契約書』は違う
「契約」はお客様との合意を指します。この合意がなされることによってただちに私たちとお客様はその内容に拘束されます。後日、「言った、言わない」の蒸し返しが起きないために合意内容を書面にするのが「契約書」です。このように契約書は合意の証拠物にすぎないので、契約書がないと契約の効力が生じないということではありません(労働協約など一部例外はありますが)。
また契約書のスタイルには、注文書/注文請書、覚書等ありますが、合意内容をどこまで記述するかによって分かられているに過ぎません。契約書は後日紛議が生じた場合に互いの主張を裏付ける証拠としての役割を果たすものですので、合意内容に忠実に、正確に記述されていることが肝要ですね。
「契約」と「契約書」とがこのように違うので、契約書上の記載で「本契約に記名押印する」とか、「本契約書を解除する」といった表現は不正確です。各々「本契約書に記名押印する」とか、「本契約を解除する」といった表現になっているか確認してください。
・漢字とひらがなで意味が違う用語があることに注意
契約書に頻繁に表れる用語で、漢字とひらがなで意味が違うものがあります。
例えば「時」と「とき」です。
「時」とは、時点を表す場合に、特に、「時期」、「時刻」という趣旨を明確に表す場合に用いられます。例えば「所有権は支払いの時に移転する」といったケースです。
一報「とき」とひらがな書きする場合は、広く「場合」という語と同じような意味に用いられます。例えば「重大な過失又は背信行為があったときには本契約を解除できる」といったケースです。あまり意識はしていないが言われてみればそうですよねって感じですね。
次月ももう少し契約ついておさらいしたいと思います。

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)。