

H&M 通信

2025

3

トピックス

■最新・行政の動き

・自律的なキャリア形成支援に取り組む企業の好事例集

■ニュース

- ・厚生年金加入の企業規模要件撤廃先送り
- ・女性管理職比率の公表義務化
- ・中小企業のサイバーセキュリティの実態

■転職者の動向

- ・週休2日制を導入している企業 90%超
- ・基本給の高さにもこだわりが

■労働時間法制の改正の動き

■契約について⑦天野雅彦

■おススメの本「トヨタのすごい線」



最新・行政の動き

自律的なキャリア形成支援に取り組む企業の好事例集

厚生労働省は、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組を行っている企業等を表彰し、その理念や取組内容、具体の効果等を広く発信、普及することにより、キャリア形成支援の重要性を社会に広め、定着を期すことを目的に「グッドキャリア企業アワード」を実施しています。

2024年度は全国94社から応募があり、有識者による審査を経て、「大賞」（厚生労働大臣表彰）に5社、「イノベーション賞」（厚生労働省人材開発統括官表彰）に10社が選定されました。大賞を受賞した**5社のうち2社は従業員50名未満の企業**となるなど、様々な規模・業種の企業が表彰されています。

今年度は「個人の成長を支援する様々な取り組み」が見られたことが特徴であるということで、管理職による1on1にてキャリア開発の相談にのることを大切にしている企業が多かったということ、また、従業員の挑戦を促進することを制度化している企業もあり、それらの施策が個人のキャリア自律に重要であると評価されていました。

当社でも管理職、中堅社員向けに、1on1によるコーチング、ティーチングを実施していますので、興味をお持ちの方はお問い合わせください。

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

Web サイト：<https://www.h-m-consulting.jp>

ニュース

厚生年金加入の企業規模要件撤廃、2035年に先送り

厚生労働省は、パート労働者の厚生年金加入要件のうち、企業規模要件の撤廃時期を2035年とする案を示した。2029年からとする案に、自党内から中小企業の負担増に懸念の声が出て、先送りした。また、対象拡大は2段階ではなく4段階で進め、「27年10月から36人以上」、「29年10月から21人以上」、「32年10月から11人以上」、35年10月に完全撤廃とすることで時期を遅らせる案とした。今通常国会に提出予定の年金改革法案に盛り込む方針。

女性管理職比率の公表 2026年4月から義務化

女性の管理職比率と男女の賃金差異の公表義務を2026年4月から実施する。対象企業は非上場を含む従業員数101人以上とする女性活躍推進法改正案の、通常国会への提出を目指す。女性の管理職比率の公表義務は新設、男女の賃金差異の公表義務は対象企業が拡大される。

中小企業のサイバーセキュリティの実態

経済産業省から、独立行政法人情報処理推進機構を通じて実施された中小企業等におけるサイバーセキュリティ対策に関する実態調査の結果が公表されました。その結果の概要をみると、以下のような実態となっています。

- ・約7割の企業が組織的なセキュリティ体制が整備されていない
- ・過去3期における情報セキュリティ対策投資を行っていない企業は約6割
- ・過去3期内でサイバーインシデントが発生した企業における被害額の平均は73万円（うち

9.4%は100万円以上）、復旧までに要した期間の平均は5.8日（うち2.1%は50日以上）

- ・不正アクセスされた企業の48.0%が脆弱性を突かれ、他社経由での侵入も19.8%
- ・サイバーインシデントにより取引先に影響があった企業は約7割
- ・セキュリティ対策投資を行っている企業の約5割が、取引につながった

今回の実態調査を受けて、経済産業省から、「サイバーセキュリティお助け隊サービス」の活用を促進するためのリーフレットが公開されました。また、経済産業省のウェブサイト（サイバーセキュリティ政策）の構成が見直され、以下の属性の方向けの入口が設置されています。サイバーセキュリティ対策を行う際には、公開されている情報も積極的に活用したいものです。

- ・サイバーセキュリティ対策をはじめたい・支援策を知りたい方（中小企業等の方）
- ・サイバーセキュリティ対策を強化したい（大企業等の方）
- ・サイバー攻撃事案（インシデント）に対処したい方



自社や従業員、各ステークホルダーも含めた安心と安全を守るため、サイバーセキュリティ対策を強固なものにしましょう！



転職者の動向

何らかの週休2日制を採用している企業の割合は90.9%

転職希望者が就職する企業を選択するとき、様々な労働条件を見ることとなりますが、給与の額のみならず、休日日数等にも高い関心を寄せることが多くなっています。そこで今回は、先月、厚生労働省から公表された就労条件総合調査の令和6年の結果から、週休制と年間休日総数を見てみます。

(1)週休制

主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業割合は90.9%で、令和5年調査85.4%よりも、5.5ポイント増えています。また「完全週休2日制」を採用している企業割合は56.7%で、こちらも、2023年調査53.3%から3.4ポイント増えています。

(2)年間休日総数

2023年1年間の年間休日総数の1企業平均は112.1日（令和5年調査110.7日）、労働者1人平均は116.4日（同115.6日）となっており、いずれも1985年以降最も多くなっています。これを、1企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、「1,000人以上」が117.1日、「300～999人」が115.9日、「100～299人」が113.6日、「30～99人」が110.0日となっています。自社の年間休日数が、どこの区分に当てはまっているのか確認し、場合によっては休日日数を増やすことの検討をしてみてもよいでしょう。転職市場では、年間休日数110日以上あることが最低基準とされています。

「基本給の高さ」に対するこだわりも高まっています

休日数についての調査結果を紹介しましたが、次は基本給に対するこだわりが強くなっているという調査も紹介します。

Job総研の「2025年理想の就活実態調査」から、求職者の意識の変化について見ていきます。なお、調査対象は、在職中で転職活動をしている全国の男女（20～50代）です。

(問1)もう一度就活する際に重視すること

- 68.7% 基本給
- 58.5% 仕事内容
- 47.6% ワークライフバランス
- 41.5% 勤務地
- 41.3% 福利厚生
- 40.5% 業界の将来性
- 34.7% ボーナス額
- 28.6% 職種の将来性

(問2)2025年の優先項目

賃金アップの合計は71.7%となっていますが、年代別で見ると50代が79.3%となっています。キャリアの後半に入っていることから、スキルアップよりも現実的な賃金アップを優先する意識が見て取れます。

- 24.8% 断然賃金アップ
- 20.6% 賃金アップ
- 26.3% どちらかと言えば賃金アップ
- 7.2% 断然スキルアップ
- 10.3% スキルアップ
- 10.8% どちらかと言えばスキルアップ

今回の調査で興味深いのはボーナス額を重視するという回答が34.7%であるのに対し、基本給が68.7%にもなっていることでしょう。転職希望者は年収よりも基本給を重視する傾向が強まっており、今後、(注1)ソニーのように賞与支給額を減らし、基本給に振り分ける事例が増加することになるかも知れません。

(注1)ソニーグループが賃金制度を改定し、冬のボーナスを廃止して月給と夏のボーナスに振り分ける方針が公表されました。

労働時間法制の改正に向けた動き

中小企業経営者の皆様と人事労務分野のトレンドについて話しますと、現状に不満をお持ちの方が多い状況です。働き方改革が叫ばれ始めた以降、「働くことが悪」のようなニュアンスを感じ、また、近年の急激な最低賃金引き上げは、「中小企業をつぶす気か」という話になってしまいます。

現状と将来について健全な危機感を持ち、企業経営することは重要ですが、単なる愚痴や補助金、助成金だけを期待する姿勢の方が多くは残念です。

現在の政策が正しかったのか、そうでなかったかは、早晩結果が出ることです。私たちは、政策決定のプロセスを理解し、マーケットの変化に対応すべく準備をすることしかできません。今回は、労働時間法制の見直しに向けた動きをご紹介しますので、人事施策決定の参考にしていただければ幸いです。

法改正は概ね「審議会等討議」「法律案提出・可決」「法律施行」の流れで進みますが、法改正に至った社会的背景を把握することにより、自社の規定に反映させるべきか判断しやすくなります。

厚生労働省は、今後の労働基準関係法制について具体的な検討を行うために、学識経験者による「労働基準関係法制研究会」を立ち上げています。いくつかのテーマについて議論されていますので、ご紹介します。

1. テレワーク等の柔軟な働き方

テレワークに適用できる、今までより柔軟な労働時管理ということで、①テレワークの実態を踏まえてフレックスタイム制を見直すことができないか、②労使合意(集团的合意に加え個別の本人同意)と健康確保措置を条件に、テレワークに限定したみなし労働時間制を導入できないかが課題とされています。

2. 法定労働時間週44時間の特例措置

特例措置の対象事業場の8割以上が特例を使っていないという現状に鑑み、撤廃に向けた検討に取り組むべきであるとしています。

3. 実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

裁量労働制や高度プロフェッショナル制度においては、健康・福祉確保措置が設けられているが、管理監督者等については設けられていないので、この点につき検討に取り組むべきであるとしています。

4. 休日について

精神障害の労災認定基準を踏まえ、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労基法に設けるべきであるとしています。

また、「法定休日の特定」について、現行の通達による指導では不十分であり、「あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定する」ことに取り組むべきだとしています。

5. つながらない権利

緊急事態の発生等により、勤務時間外の対応が求められる場合に、「どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができることとするのか」に関する社内ルールを労使で検討していくことが必要であり、このような話し合いを促進すべく、ガイドラインの策定等の検討を提言しています。

6. 副業・兼業の場合の割増賃金

現行の厚生労働省のガイドラインに基づく労働時間の通算に関する取扱い(割増賃金の計算につながる)が複雑であり、これが副業・兼業の許可・受入れの障壁になっているとの指摘を踏まえ、「労働者の健

康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しない」よう、制度改正を提言しています。

これらの提言は、大企業だけではなく、中小企業の労働現場でも日常的に話題になっていることに触れており、就業規則を見直すとともに、働き方を見直す必要性も出てきますので、（今までと違うことについて）発想の転換と準備が必要です。

契約について その⑦ 社会保険労務士 天野 雅彦

みなさんこんにちは。今回は管轄の種類の話をしました。今回は委任(準委任)と請負についてお話ししたいと思います。

<委任(準委任)と請負>

民法では、売買、賃貸借等、13種類の契約を典型契約として定義しています（実務上、典型契約にあてはまらない契約もあり、それらを非典型契約といいます。）。このうち、他人の労務を利用することを目的とする契約として、「雇用」の他に「委任(準委任)」と「請負」が定められています。

委任(準委任)契約は、委任事務を処理することを目的とする契約で、成果完成義務を負いませんが、善管注意義務(善良なる管理者の注意義務)を負います。善管注意義務は、委任された者の職業や専門家としての能力、社会的地位などから考えて、通常期待される注意義務をいい、自己の財産に対する注意義務よりも重い責任を負います。

委任は法律行為の委託であり、準委任は法律行為以外の事務の委託をいいます。たとえば、弁護士に裁判の弁護を依頼するのは委任で、コンサルティングのように助言を依頼するのは準委任に該当しますが、実務上、委任と準委任に相異はないと考えて差し支えありません。

一方で、請負契約は、仕事の完成を目的とする契約で、労務の提供の結果についての責任、すなわち成果完成義務を負い、例えばシステム開発などが該当します。

委任契約と請負契約の相異は、以下の表のとおりです。たとえば、請負契約では一生懸命仕事をしたとしても、完成しなければ、原則報酬を支払ってもらえません。

	目的(報酬支払の対象)	必要となる契約条件の例
委任	仕事の実施(労務自体の提供、供給)	業務内容・期日(期間)
請負	成果物の完成(仕事の完成、完遂)	成果物・納期・検収

契約のおさらいはこれで終わりです。ありがとうございました。

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)。



助成金情報

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

「在籍型出向」とは、出向元企業と出向先企業の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、出向先企業に一定期間継続して勤務することをいいます。

「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待でき、企業の事業活動の促進に効果的です。

労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、出向元事業主に対しての助成金が支給されます。



【助成対象となる出向】

- ・労働者のスキルアップを目的とすること
- ・出向した労働者は、出向期間終了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- ・出向から復帰後6カ月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させること。

【助成の内容】

対象：出向元事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額（最長1年まで） イ 出向労働者の出向中の賃金（※）のうち出向元が負担する額 ロ 出向労働者の出向前の賃金の1 / 2の額	
上限額	8,635 円（毎年8月改正） / 1人1日当たり （1事業所1年度あたり1,000万円まで）	

※ 出向中の労働者に対する賃金は出向前に支払っていた賃金以上の額を支払う必要あり

【助成額の算出例】

条件例

- ・出向元は中小企業
- ・出向前の賃金日額、出向中の賃金日額はいずれも9,000円
- ・出向元賃金負担5,400円、出向先賃金負担3,600円（出向元の賃金負担が6割）
- ・出向復帰後の賃金日額9,450円

助成率：2 / 3

助成額：3,000円（上限額の条件である8,635円以下も満たしている）

イ：5,400円

ロ：4,500円（9,000円×1/2）となるため、低い額はロとなり、
具体的な金額は 4,500円×2/3=3,000円

【受給までの流れ】

1. 出向元事業主と出向先事業主との契約（出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決める）
労働組合などとの協定、出向予定者の同意
2. 出向計画届（スキルアップ計画を含む）提出・要件の確認（出向元事業主が出向計画届を作成し、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに都道府県労働局またはハローワークへ提出）
3. 出向の実施（1カ月間～2年間）※助成金の対象となる支給対象期間は、出向開始日から起算して1年が経過する日（当該日までに出向期間が終了する場合は当該出向期間終了日）まで
4. 出向から復帰（賃金上昇※復帰後6カ月間の各月においていずれも5%以上）
5. 支給申請
6. 助成金受給

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP・事業主のための雇用関係助成金の「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」をご参照ください。

おススメの本

「トヨタのすごい線 仕事の成果を最大化する」 株式会社 OJT ソリューションズ著

- ・目標やノルマはあるが、どうやって達成するかは現場任せ(会社は教えてくれない)
 - ・上司によって仕事の方針がバラバラ(上司が変わると仕事も変わる…)
- 結局、誰も正解が分からないのでは？
正解はやってみないとわからないけれど、方向性の基準がないから迷うのでは？
そんな時に、おススメの本です。

