



H&M 通信



トピックス

- 職場における熱中症対策の強化
- ニュース
 - ・ 骨太の方針と最低賃金引き上げの方向性
 - ・ フリーランス法違反で初勧告
 - ・ iDeCo の加入年齢 70 歳まで引き上げ

- 年金改正法案について
 - ・ 賃金要件と企業希望要件の撤廃
 - ・ 企業規模要件撤廃と社会保険料負担軽減措置
- 採用活動のキーワードは「ファン作り」その②



職場における熱中症対策の強化について（6月1日施行）

西日本では、観測史上初の6月中に梅雨明けしました。連日の猛暑が続いています。

これにタイミングを合わせるかのように、労働安全衛生規則の改正が行われ、熱中症の重篤化を防止するため、以下の措置が事業者には義務付けられます。

- 1 熱中症を生ずるおそれのある作業（※）を行う際に、
 - ①「熱中症の自覚症状がある作業中者」
 - ②「熱中症のおそれがある作業中者を見つけた者」がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業者に対して周知すること
- 2 熱中症を生ずるおそれのある作業（※）を行う際に、
 - ①作業からの離脱
 - ②身体の冷却
 - ③必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせること
 - ④事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業者に対して周知すること

※ WBGT（湿球黒球温度）28 度又は気温 31 度以上の作業場において行われる作業で、継続して 1 時間以上又は 1 日当たり 4 時間を超えて行われることが見込まれるもの

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

骨太方針 2025 に見る 最低賃金引き上げの方向性

6月13日、経済財政運営と改革の基本方針2025（いわゆる骨太の方針）が閣議決定されました。「賃上げこそが成長戦略の要」であると謳われた今回の骨太の方針ですが、賃上げに関しては、以下のように物価上昇を1%程度上回る賃金上昇、つまり日銀の物価安定目標を踏まえれば、3%程度の賃金上昇を継続していくとしています。

そして、最低賃金については、以下のように発表されました。

最低賃金については、適切な価格転嫁と生産性向上支援により、影響を受ける中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しし、**2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を5年間で集中的に実施する。**

政府としては、「**中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画**」に定める、(1)地方の中小・小規模事業者にとって重要な官公需における対策等を含めた価格転嫁・取引適正化の徹底、(2)業種別の「省力化投資促進プラン」とそれに基づくきめ細かな支援策の充実と支援体制の整備を通じた中小企業・小規模事業者の生産性向上、(3)中小・小規模事業の経営者の方々の事業承継・M&Aに関する不安や障壁を取り払い、先々の経営判断を計画的に行うことができる環境の整備、(4)地域で活躍する人材の育成と処遇改善等の施策パッケージを実行する。

国は、計画を踏まえ、都道府県・市町村が地域の状況に応じてきめ細かな賃上げ環境整備に取り組むことを、様々な政策手段を活用して後押しする。

などとしており、中央最低賃金審議会の目安を超える最低賃金の引き上げが行われた場合の都道府県への補助金や交付金による支援まで定めており、**大幅な最低賃金引き上げへの布石が打たれた**とみることができそうです。

フリーランス法違反で初勧告

公正取引委員会は、小学館と光文社がフリーのライターやカメラマンに対して報酬額や支払期日を示していなかったとして、フリーランス保護法に基づき再発防止とともに、今回対象となったもの以外にも同様の問題が起きていないかの調査および必要な措置を講じることを勧告しました。同法施行後、初の勧告となります。口約束での発注や刊行日基準の報酬支払いが出版業界の慣行になっている可能性があり、後日、業界団体に対して法令順守の周知を要請します。また法施行後、アニメーション業界やゲームソフトウェア業界などで54件の違反や違反のおそれの確認されており、フリーランスとの取引が多いとみられる業種への調査を集中的に進めるとしています。

公正取引委員会フリーランス法特設サイト

https://www.jftc.go.jp/freelancelaw_2024/

iDeCo の加入年齢 70 歳未満までに引き上げ

個人型確定拠出年金（iDeCo）の加入上限年齢が引き上げられます。現在は第1号被保険者と第3号被保険者は原則60歳まで、第2号被保険者は65歳未満とされているところ、改正後は一律70歳未満とし、老後資産の形成を促進します。施行は、改正法の公布から3年以内。



年金改正法案について

その①賃金要件と企業規模要件の撤廃

2025年の通常国会に「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案」（年金制度改正法案）が提出されました。今後、国会での審議が始まりますが、注目度の高い内容となっているため、法案段階ではありますが、法案内容で企業実務に大きな影響がある点について確認していきます。

現状、社会保険の適用事業所に勤務する従業員は、役員、正社員のほか、パートタイマー・アルバイト等でも、1週間の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数（以下、「週所定労働時間等」という）が同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3以上である人は、被保険者になります。

また、週所定労働時間等が正社員の4分の3未満であっても、50人を超える適用事業所に勤務し、以下の要件を満たす人は、短時間労働者として被保険者になります。

- ①週の所定労働時間が20時間以上あること
- ②所定内賃金が月額8.8万円以上であること
- ③学生でないこと

今回の年金制度改正法案では、このうち②の賃金要件を撤廃するとともに、「50人を超える適用事業所」という企業規模要件について、10年かけて段階的に対象を拡大。最終的には、すべての適用事業所が短時間労働者として社会保険に加入する内容になっています。

なお、②の賃金要件は、全国の最低賃金の引上げの状況を見極めて、3年以内の廃止という内容であり、施行日は「公布から3年以内で政令の定める日」という内容になっています。

社会保険の加入対象の拡大①

- ✓ 社会保険（厚生年金・健康保険）に加入する要件をわかりやすくします。
- ✓ これにより、働き方が選びやすくなるとともに、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

見直し①

短時間労働者の加入要件の見直し

加入要件がシンプルに！

※学生は対象外です

✓ 給与が月額88,000円以上

※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。

✓ 週の勤務が20時間以上

※残業時間は原則、含みません。

51人以上の企業

賃金要件の撤廃

いわゆる年収106万円の壁がなくなります

全国の最低賃金の引上げの状況を見極めて、3年以内に廃止します

企業規模要件の撤廃

働く企業の規模にかかわらず加入できるようになります

10年かけて段階的に対象の企業を拡大します

51人以上の企業	36人以上の企業	21人以上の企業	11人以上の企業	10人以下の企業
現在の対象	2027年10月から	2029年10月から	2032年10月から	2035年10月から

※上記の時期を待たずとも労使合意に基づき加入することも可能です。

その② 企業規模要件の撤廃と社会保険料の負担軽減措置

健康保険・厚生年金保険に新たに加えることで負担することとなる社会保険料はかなり大きなものです。そのため、社会保険に加入することを避け、労働時間を短くするいわゆる「就業調整」を行うパートタイマー等がいることも事実です。

そのため、前頁で取り上げた企業規模要件の見直しなどにより、新たに社会保険（厚生年金・健康保険）の加入対象となる短時間労働者について、企業が短時間労働者の負担することとなる社会保険料の一部を負担することにより、社会保険料の負担を軽減できる特例的な措置が盛り込まれています。なお、企業が追加で負担した保険料については、国などがその全額を支援することになっています。

また、この措置は標準報酬月額が12.6万円以下の従業員に対し、3年間適用されるものとなっています。

法案が成立したときには、制度の詳細を確認し、パートタイマー等の就業調整が発生することで人手不足にならないような対応が必要になります。

社会保険の加入対象の拡大③

社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者への支援

- 企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険（厚生年金・健康保険）の加入対象となる短時間労働者に対し、**3年間事業主の追加負担により、社会保険料の負担を軽減できる特例的な措置**を実施します。
- 事業主が追加負担した保険料について、**国などがその全額を支援**します。

月額賃金（標準報酬） （年額換算）	8.8万 （106万）	9.8万 （118万）	10.4万 （125万）	11万 （132万）	11.8万 （142万）	12.6万 （151万）	13.4万 （161万）
労働者の負担 （3年目は軽減割合を半減）	本来の負担の 25/50	本来の負担の 30/50	本来の負担の 36/50	本来の負担の 41/50	本来の負担の 45/50	本来の負担の 48/50	本来の負担の 50/50

※労使合意に基づき任意に社会保険を適用する場合でも上記の支援措置を活用できるようにします。

事業主への支援

- 事業主向けの支援として、社会保険の加入にあたり労働者の収入を増加させる事業主への支援、加入拡大に関する事務の支援や生産性向上等に資する支援を検討しています。



採用活動のキーワードは「ファン作り」！？その②

少子高齢化と人手不足が深刻化する中で、中小企業が優秀な人材を確保するためには、「会社のファン」になってもらうという視点が必要であり、ファン作りを愚直に実践し、採用に成功している会社があります。先月号では、ファン作りに向けた具体的な方法として、以下の内容を紹介しました。

1. 会社の魅力を明確にし、発信する

- ① 企業理念・ビジョンの明確化と浸透
- ② 独自の強み・価値の言語化
- ③ 社員の生の声の発信

2. 接点作りと関係性を深めること

- ① 採用ブランディングの強化
- ② インターンシップ（学生向け）
- ③ 会社説明会・工場見学（学生・中途採用向け）
- ④ 業界イベント・地域イベントへの参加

3. 採用プロセスにおける「おもてなし」を考える

- ① 丁寧で迅速な対応
- ② 応募者体験の向上（面接の場作り）
- ③ 個別フォローの実施

*具体的な内容は、先月号を参照ください。

では、先月に引き続き、入社後の定着に向けた取り組みを紹介します。

4. 入社後の定着と活躍

ファン作りの最終目的は、入社後に長期的に活躍してもらうことです。そのための取り組みとしては次のようなことがあります。

① 働きがいのある環境を作る

人事評価制度を個人のキャリアと連動させる仕組みにする。評価制度は賃金を決める「査定」のためだけに行うものではありません。社員のキャリア形成は、評価制度で定める等級、役職、職種ごとに必要とされる能力を、OJTやOFFJTを通じて高めていくことにより培われます。この仕組みによって、社員が成長を実感し、働きがいを感じられる環境を整備することにつながります。

また、評価制度で行う、1on1ミーティングやフィードバックなどを通じて、社員の声に耳を傾け、働きやすさと働きがいを両立させる職場環境を目指します。

② エンゲージメントの向上

（エンゲージメント＝仕事に対してポジティブな感情を持ち、充実している状態）

社員が会社に対して愛着や貢献意欲を持つための施策（社内イベント、表彰制度、コミュニケーション促進策など）を積極的に実施します。最近の若者は、プライベート重視で、飲み会も慰安旅行などのイ





ベントも参加しない、という固定概念を取り払い、参加しやすい、楽しめる企画を検討します。若者の意外な一面が見えるかもしれません。

③中小企業ならではのファン作り

経営層との距離の近さ：社長や役員が直接、会社のビジョンや思いを語る機会を設けることで、共感を得やすくなります。中小企業はトップの魅力が全てと言ってもいいほどです。

社長、役員の皆様が、社員目線で、日ごろの想いを語ります。

アットホームな雰囲気：少人数だからこそのきめ細やかなサポートや、部署を超えた協力体制を実感できます。

個人の裁量が大きい：幅広い業務に携わる機会が多いことや、自身の意見が通りやすい環境であることを実感してもらいます。

意思決定の速さ：新しい取り組みや改善が迅速に行われることを魅力として発信します。

まとめ

会社のファン作りは、一朝一夕でできるものではなく、継続的な取り組みが必要です。自社の魅力を明確にし、多様なチャネルを通じて発信し、求職者や社員との関係性を丁寧に築いていくことで、単なる人材確保に留まらない、企業の持続的な成長に繋がる強固な基盤を築くことができます。

このような社内環境になれば、「**社員紹介制度**」といった採用手法が、自然発生的に生まれてきます。

今まで外部に支払っていた、人材紹介料や広告料を社内環境整備に使ってみませんか。

