

人事労務通信

2020年3月号

■最新・行政の動き

■ニュース（新型コロナウイルス雇用調整助成金・賃上げ予測）

■新執筆者（永田知靖・システムプランナー）

■新執筆者（西川和予・中小企業診断士）

■キャリアコンサルタント・乾 千嘉子「新入社員を迎える準備」

■業務改善コンサルタント・松本 悟「タブレットの活用」

■おススメ本の紹介

■弁護士・阪中 達彦「身元保証と民法改正」

■編集後記（吉崎 靖宏）

別紙で、「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」（厚生労働省 2/25）

新型コロナウイルス緊急資金融資（大阪府）の案内を送っています

◆ご挨拶

いつも人事労務通信をお読みいただきありがとうございます。皆さまにとって読みやすく、有意義なものにするため今月号から書式を変更しました。ご意見、ご要望など、ご連絡いただければ幸いです。また、新執筆者2名に加わっていただきましたので、ご一読をお願いいたします。

◆最新・行政の動き

高年齢雇用継続給付 2025年に給付率を半分にする予定

労働政策審議会職業安定分科会において、次のように方向性が示されました。

・働き方改革法等により、今後、高年齢労働者も含め、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が求められていくことを踏まえると、雇用継続給付としての高年齢雇用継続給付については、段階的に縮小することが適当であること

・当該給付が高年齢労働者の継続雇用時の処遇決定に影響を与えている実情にかんがみ、事業主を含めた周知を十分な時間的余裕をもって行うとともに、激変を避ける対応が必要であること

・具体的には、2024年度までは現状を維持した上で、2025年度から新たに60歳となる高年齢労働者への同給付の給付率を半分程度に縮小することが適当であるが、同給付金の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講じていくべきであること。

その上で、高年齢雇用継続給付の在り方については、これらの状況も見つつ、廃止も含め、さらに検討を行うべきとされています。

連絡先

株式会社H&Mコンサルティング よしざき経営労務事務所 吉崎 靖宏

〒541-0056

大阪市中央区久太郎町 4-2-15 星和シティビル 6 階

e-mail : yoshizaki-k@ninkino.com

<https://www.yoshizaki-hr.jp>



◆ ニュース

新型コロナウイルス感染症に関する 雇用調整助成金の特例措置拡大（2月28日）

厚生労働省では、新型コロナウイルス感染症への対応として、令和2年2月14日より雇用調整助成金について特例措置を講じていますが、今般、特例措置の対象となる事業主の範囲を拡大することとしました。

1 特例措置の対象事業主の範囲の拡大

特例措置の対象となる事業主を、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主とします。

[現行の対象事業主の範囲]

日本・中国間の人の往来の急減により影響を受ける事業主であって、中国（人）関係の売上高や客数、件数が全売上高等の一定割合（10%）以上である事業主

[拡大後の対象事業主の範囲]

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主

※これにより、日本人観光客の減少の影響を受ける観光関連産業や、部品の調達・供給等の停滞の影響を受ける製造業なども幅広く特例措置の対象となります。

2 特例措置の内容

休業等の初日が、令和2年1月24日から令和2年7月23日までの場合に適用します。

(1) 休業等計画届の事後提出を可能とします。

通常、助成対象となる休業等を行うにあたり、事前に計画届の提出が必要ですが、令和2年1月24日以降に初回の休業等がある計画届については、令和2年5月31日までに提出すれば、休業等の前に提出されたものとします。

(2) 生産指標の確認対象期間を3か月から1か月に短縮します。

最近1か月の販売量、売上高等の事業活動を示す指標（生産指標）が、前年同期に比べ10%以上減少していれば、生産指標の要件を満たします。

(3) 最近3か月の雇用指標が対前年比で増加していても助成対象とします。

通常、雇用保険被保険者及び受け入れている派遣労働者の雇用量を示す雇用指標の最近3か月の平均値が、前年同期比で一定程度増加している場合は助成対象となりませんが、その要件を撤廃します。

(4) 事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象とします。

令和2年1月24日時点で事業所設置後1年未満の事業主については、生産指標を令和元年12月の指標と比較します。

※雇用調整助成金とは…経営が悪化したとき、従業員を解雇するのではなく、一時的に休業させるなどの雇用調整によって雇用を維持した場合に受給することができる助成金制度です。

前年水準の維持は困難か 20年賃上げ予測

昨年10月の消費税率引上げ後の消費の落ち込み、今年夏のオリンピック・パラリンピック後の景気息切れなど、日本経済は減速への不安を抱えています。各種調査や賃金コンサルタントの予想では、令和初の賃上げは昨年を若干下回りそうです。

労働新聞によれば、「経済指標に陰りがみえ、企業の賃上げ余力が減少する一方、同一労働同一賃金をにらんだ非正規待遇改善等の要請もあり、今年のベアは昨年（1300円）より低い1000～1200円程度、全体（定昇+ベア）で2.1%前後の引上げ」と予測します。

また、同紙のもう一つの予測では「横並び習慣が残る大手企業が内部留保を有効活用せず、中小中堅企業のトップが『底上げ』『格差是正』の取組を弱めれば、賃上げは伸び悩み、2%に届かない可能性も出てくる」としています。



◆新執筆者（永田知靖）

人事労務通信をご覧の皆様、はじめまして。

今号から不定期で執筆させてもらうことになりましたシステムプランナーの永田知靖と申します。どうぞよろしくお願い致します。

昨年の12月に中華人民共和国湖北省武漢市で発症が確認されて日本国内にも今年に入り多数の感染者が発生し経済活動にも影響が出ている新型肺炎であるCOVID19。

以前から働き方改革という事でリモートワークというキーワードが頻出していましたが、この新型肺炎問題や7月に開催される東京オリンピック・パラリンピックの関係で再び注目を集めています。

欧米やアジア諸国をはじめとする諸外国ではリモートワークが活発に行われており成功しているケースが多数あります。

一方で日本企業は特に競合他社や周りの企業が始めているからとにかく経営者が関係部門を集めて指示して失敗しているケースが多く散見されます。

実は働き方改革やリモートワークを2年以上推進している企業のうち88%が失敗しているという統計もあります。なぜ失敗するのかと言いますと日本企業では働き方改革やリモートワークそのものを目的としているからです。

本来、これらの改革に関しては手段のひとつでしかないのですが、目的化している企業が多いのが現状です。そういった企業は在宅勤務制度や育児介護制度などの人事制度を整えて最新のITツールを導入します。決してこのやり方が悪いわけではないのですが、結果論として人間の心情心理として制度を整えて満足してしまい終わってしまう…ここが一番の問題です。

従業員と経営者がしっかりと腹落ちをして、「なぜこれが必要か?」、「社員にとってのメリットは何か?」をしっかりと議論して落とし込むことが必要です。

そしてそれを定期的に見直し改善する。いわゆるPDCAサイクルを回す事なのです。

働き方改革やリモートワークを進めるのに早いも遅いもありません。

前回の人事労務通信で乾様も書かれていました通り、方向を示すのは経営者ですがそれらを実践するのは従業員の皆様です。

ご自身の会社が置かれている現状やこれからの方向性によって取り組む時期は様々かと思います。

リモートワークや働き方改革について、必要あれば個別訪問による相談対応もさせていただきます。

永田知靖

システムコンサルタント・マーケティングプランナー

大学卒業後、株式会社ヤラクス館本店に入社。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。



◆新執筆者（西川和予）

皆さま、はじめまして。中小企業診断士の西川和予と申します。これから、人事労務通信の一部をお借りして、貴社の経営に役立つ情報をあらゆる面から発信して参ります。

第 1 回目は、経営リスクの 1 つである「情報セキュリティ」についてです。2 月 1 日～3 月 18 日は「サイバーセキュリティ月間」です。

サイバーセキュリティというと、みなさんは最新の技術を駆使した高度なものを思い浮かべるかもしれませんが、確かにニュースで話題に上るのは、高度化したサイバー攻撃により大手企業や各国機関の WEB サイトなどが被害にあうケースです。

しかし、個人情報の漏えい事故に関する調査*によると、その原因は人の不注意によるものの割合が多くなっています。漏えい原因の 1 位は紛失・置き忘れ、2 位は誤操作、4 位は管理ミス、など、悪意を持たない従業員の不注意によるものが 67%と 2/3 を占めています。また、漏えい媒体も 1 位が紙媒体で約 30%を占めます。このように、高度なサイバー攻撃が世間を騒がせている中で、現実には起きている情報漏えいはサイバー攻撃とはあまり関係がありません。

つまり、高度な知識や IT 機器がなくても、情報漏えいは防止できます。最も大切なのは、全員が情報管理に対する意識を高め、お互いにチェックし合うことです。意識を高めるために、全従業員に定期的に情報セキュリティ教育を受けさせ、基本的な知識を身に付けるとともに、自分たちの業務で気を付けるべきことを部門ごとに考えてルール化するなど、自発的な対策を取ると効果的です。

さらにそれを外部へも発信することで、取引先からの信頼も得られます。外部へ発信する方法として、中小企業自らが情報セキュリティ対策に取り組むことを自己宣言する制度「SECURITY ACTION」制度**があります。

まずは情報セキュリティ 5 か条に取り組むことを宣言する「1 つ星」宣言から始めます。「当社はこれから情報セキュリティ対策に取り組んでいくのだ」ということを社内外に宣言するのです。次の段階として、「5 分でできる！情報セキュリティ自社診断」で自社の状況を把握したうえで自社の情報セキュリティ基本方針を定める「2 つ星」宣言を行います。このように段階を踏んでセキュリティレベルを上げていきましょう。

* 【出典】NPO 日本ネットワークセキュリティ協会

「2018 年 情報セキュリティインシデントに 関する調査結果」<https://www.jnsa.org/>

** 【参考】IPA（情報処理推進機構）<https://www.ipa.go.jp/security>



西川和予

中小企業診断士、キャリアコンサルタント

大学卒業後、大手電機メーカーとベンチャー企業にて電子部品・電子機器の製品開発に従事。その後、経営コンサルタントとして中小企業の経営支援に従事。得意分野は製造業の製品企画・製品開発・生産管理・人材育成。3 人の子育てと仕事を両立してきた経験から、女性活躍やダイバーシティ経営の助言も行う。



◆ 乾 千嘉子（キャリアコンサルタント）



新入社員を迎える準備

皆様、こんにちは。キャリアコンサルタントの乾千嘉子です。人生100年時代のキャリア（生きる・働く）をテーマに色々な角度から情報提供をしています。

第4回目は、『新入社員を迎える準備』です。

3月に入り、新入社員を迎える準備が本格的になってきている頃ですね。机を用意したり、新人研修を用意したり色々と環境を整えていらっしゃると思いますが、多くの会社で見落とされている新入社員を迎える準備・先輩社員研修について提案いたします。

わたしは大学の推薦入学内定者向け研修やそのスタッフ学生向け研修、オープンキャンパスの学生スタッフ向け研修など、迎える側である学生スタッフの研修をしてきました。初めてお話があった時は「えっ！そんな研修が必要？」とびっくりしましたが、新入生が友達を作れず学校を辞める、授業についていけず学校を辞めるということは学校経営という観点で、容易に学生補填などできるはずもなく授業料をいただける人数が減少するという切実な問題が発生するということです。わたしの役割は「新入生定着のための先輩学生研修」です。

さて、どうやら会社でも迎える側・先輩社員研修が必要な時代になってきたようです。入社2年目で転職を考える人が5割、新入社員の3分の1以上が3年以内に辞めていく…。人事・採用にかかわる方は、インターンシップや採用活動の中でイマドキの新入社員へのかかわり方を理解していらっしゃると思いますが、それ以外の方が理解できているかどうか。また理解できていても実際に行動できているか…。いわゆる新入社員研修は人事・採用担当が主催され、そのスタッフも人事・採用担当で大きな問題はなさそうです。問題は配属先です。せっかく素晴らしい研修を受けて、やる気アップして配属されてみると、配属先での上司・先輩の対応にガッカリしてしまう、メンタル不調の引き金になってしまうというのは珍しくない話です。新入社員定着のカギは配属先の雰囲気にかかっています。配属先=迎える側の新入社員を迎えるスキル向上に取り組むことこそが、新入社員定着のカギです。メンター研修をしているよとおっしゃるかもしれませんが、メンター研修はメンターだけが受講することがほとんどです。メンターも含む部署全体で新入社員定着のための先輩社員研修に取り組んでみませんか。

乾 千嘉子（キャリアコンサルタント）

大学卒業後、証券会社、インテル、シスコシステムズで営業として勤務。インテルでは社長直轄プロジェクトメンバーとしてインターネット化を主導。シスコシステムズではネットワーク化を通じた新しい働き方や生産性向上を提案・導入。シスコ在職中に、強みを知り働く意欲を高める重要性を感じ、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント資格を取得。日本で一番ハンサムなキャリアコンサルタント®





◆ 松本 悟（業務改善コンサルタント）

タブレットの活用

第5回は、タブレット端末についてです。

2010年登場したiPadはタブレット端末という新しいジャンルを開拓しました。その後、タブレット端末は各社で開発され、短時間で市場を席巻しました。

2015年頃には業務での使用がブームになり、導入された企業も多くあると思います。

さて、現在、そのタブレット端末は使用されていますか？

導入されたもののロッカーに保管していませんか？

かく言う私も京セラ時代、2年以上ロッカーに保管していました。

幹部より導入を急かされ、タブレット端末を導入したものの、当時は業務用のアプリも少なく、あっても非常に高額でした。それから数年、現在は多数のアプリがあり、それに合わせて費用も落ち着いてきています。当時、100万以上かけて開発したアプリも現在であれば数万で開発出来ますし、月数百円のサービスで代用できることでしょう。

もし、当時導入してあきらめていた方は再度チャレンジされては如何でしょうか。

まだ、導入されていない方は検討してみても如何でしょうか。

もちろん、タブレット端末の再活用、導入をご検討の場合はご相談、ご提案させていただきます。

松本 悟

業務改善、需要予測コンサルタント

大学卒業後、京セラ株式会社へ入社。社内でも特に高採算部門である機械工具事業本部に配属、営業経験後、本部室に異動し、業務改善、需要予測を行う部署にて数多くのプロジェクトに携わった後、独立。スタッフ部門の業務改善と需要予測の精度向上に特化したコンサルタントとして活動している。

◆ おススメ本のご紹介

社員を「大切にする」から黒字になる。「甘い」から赤字になる

近藤 宣之 著

日本レーザー株式会社会長

社員数60名、年商40億円という規模のレーザー専門輸入商社でありながら「日本でいちばん大切にしたい会社」中小企業庁長官賞、

「勇気ある経営大賞」（東京商工会議所）、「キャリア支援企業」

厚生労働大臣賞、「ホワイト企業大賞」など数々の賞を受賞。

為替や景気変動に大きく左右される業態でありながら、

25年連続黒字を実現している会社の**理念と仕組み（ノウハウ）**

について書かれています。

採用・教育・賃金・評価制度の具体的な取り組みについても

自社の規定を惜しみなく開示されており、経営者・人事責任者

にとってヒント満載の一冊です。**「大切にする＝甘やかす」ではない事が理解できます。**



◆ 阪中 達彦（弁護士）

「身元保証と民法改正」



皆さま、こんにちは。弁護士の阪中です。

人事労務通信の一部をお借りしての労働法に関するミニコーナーの第5回目は、「身元保証と民法改正」についてです。

ニュースなどで皆さんもご存じかと思いますが、このたび、民法のうち特に「債権法」と言われる部分について、明治時代以来の大きな改正がなされました。この改正法は、2017年6月に公布され、2020年4月1日に施行されることになっています。基本的には、改正法は遡って適用されることはありませんので、来月1日以降になされた法律行為にこれが適用されることになります。

労働契約の場面においては、新たに採用する従業員について、その親族等による身元保証を取ることがよくあります。具体的には、「身元保証人は、当該従業員がその故意・過失により会社に損害を与えた場合には、その損害賠償債務を当該従業員と連帯して保証する」というものです。

当然、身元保証をする段階では、将来いくら損害が発生するのかわかりませんから、具体的な金額は書かれていません。このように、契約時点でどのような債務をいくら保証するのか具体的に決まっていなものを、「根保証」といいます。

しかし、今回の改正により、予想もできない莫大な損害賠償の負担から保証人を保護するため、個人による根保証については極度額（保証の上限額）をあらかじめ定めておかなければ無効とされることになりました。

今後の実務では、この極度額をいくらに設定すべきか、どのように定めておくのがよいのか、がポイントとなります。

この点については、改正法に明記されているわけではありませんので、今後の裁判例の蓄積等を待たざるを得ませんが、これまでの法律実務の趨勢から判断することが有効ですので、身元保証についてお悩みの際は、後々のトラブルを回避するためにも、必ず専門家にご相談されることをお勧めします。

阪中達彦

弁護士

大学卒業後に弁護士を目指し、旧司法試験合格後に弁護士法人関西法律特許事務所に入所。広く中小企業法務を取り扱う一方で、国の空港民営化事業に対するアドバイザー業務や地方公共団体の不祥事調査業務・代理人業務・大規模債権回収業務に携わる。大阪市外部監察専門委員（現職）。

《編集後記》 吉崎 靖宏

新型コロナの対応については、日々刻々と状況が変化しており、予断を許さない状況です。国や各自治体の発表を注視して、各社の実情に応じた対応が必要でしょう。今後2週間程度が重要な期間とされますので、早期収束のために、全員が協力しなければなりません。

また、時差出勤やテレワーク推進が叫ばれますが、今般は、緊急対応として実施した上で、終息後には、是非仕組みとして取り入れていくべきでしょう。各社に適した方法があるのか、一緒に考えてまいります。

【ご参考】「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」（厚生労働省）PDFも添付します。

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599698.pdf>

