

H & M通信

2023

4

トピックス

■働き方改革推進支援センター紹介

■ニュース

- ・派遣社員に退職金支給 8割の派遣事業所で
- ・在宅勤務できず精神疾患になった社員に労災認定
- ・警備業への教育時間で最賃割れ 佐賀労基署・送検

■賃金調査

- ・関西の標準賃金

■実務に役立つQ & A

- ・4月復帰で定時決定は？

■勤怠管理システム 天野雅彦

■従業員エクスペリエンス 永田知靖

■参考書籍「採用がうまくいく会社がやっていること」

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの紹介

厚生労働省の委託事業として、働き方改革に取り組む中小企業を支援するため、全国47都道府県に働き方改革推進支援センターが設置されています。大阪府では2023年度も大阪府社会保険労務士会が受託することになり、弊社代表の吉崎も引き続き相談員として活動いたします。

一般的に、人事・労務については相談相手が少なく、同業者間での情報交換に留まることが多いようです。同センターでは、法的な裏付けはもとより、労働環境の変化に対応した、実務的な対応を心がけておりますので、お気軽にご利用していただきたいと思っております。また、お知り合いの企業にも、お声がけいただければ幸いです。

令和4年10月1日から
大阪府の最低賃金が時間額**1,023円**になりました

あなたの事業所に
無料に
専門家を
社会保険労務士 派遣します！

メールやオンライン相談にも対応いたします。

- 最低賃金の引上げ
- 時間外労働の削減
- 不合理な待遇差の禁止
- 職務分析・職務評価の取組
- 残業の割増賃金率の引上げ 等

上記についてご相談ください。

まずは、お気軽にご連絡ください
☎ : 0120-068-116

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター
大阪府社会保険労務士会
〒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/>

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

派遣社員に退職金支給 8割の派遣事業所で

厚生労働省が2022年度提出分労働者派遣事業報告書から400事業所を抽出し分析したところ、約77%（307カ所）に派遣社員向けの退職金制度があることがわかりました。2020年4月の改正労働者派遣法施行後、同一労働同一賃金の浸透もあり、9割超の派遣事業者で労使協定方式が採用され、退職金制度の普及に弾みがついたとみられます。

派遣先企業にとっては、負担増につながりますが、派遣社員の賃金は、日本では珍しい「職務給型」の賃金体系となっており、今後の広がりが注目されます。

在宅勤務できず 精神疾患になった社員に労災認定

凸版印刷の40代女性正社員が、在宅勤務が認められないなど仕事上の差別を受けたことが原因で精神疾患になったとして中央労働基準監督署から労災認定を受けていたことがわかりました。長時間の残業が難しい家庭の事情があり在宅勤務を希望したが、在宅勤務が認められている同僚がいる一方、女性は認められなかったため、持ち帰り残業をしたところ懲戒処分を受けたといいます。

詳しい事情は不明ですが、ハラスメントの要素があったのかもしれませんが、企業にとっては、配慮すべき労務管理のパターンが、また増えたということになりそうです。

厚労省が「年収の壁」解消への助成策を検討

厚生労働省は、パート労働者らの「年収の壁」（社会保険料の壁）による就労調整が人手不足につながらないようにするため、助成策の検討に入りました。配偶者の扶養から外れる人の社

会保険料の一部を勤務先が肩代わりする場合に国が助成する仕組みで、2023年秋からの時限的な措置を想定しています。肩代わりする具体的な金額などは今後詰めるとのこと。

「異次元の少子化対策」など岸田政権の重要課題を推進するためには、なりふり構わない姿勢が感じられます。所得税の問題には踏み込まず、本質的な解決や社会的な合意には程遠い政策と言わざるを得ません。

警備業への教育時間で最賃割れ 佐賀労基署・送検

佐賀労働基準監督署（満川和弘署長）は、業務上必要な教育に対して最低賃金を上回る賃金額を支払わなかったとして、警備業のフォーエス㈱（同県佐賀市）と同社の代表取締役を最低賃金法第4条（最低賃金の効力）違反の疑いで、佐賀区検に書類送検しました。警備業法に基づく教育を10時間以上受講した労働者2人に、5000円しか支払わなかった疑い。警備業法では、新たに警備業務を行う者に、教育を受講させなければならないとしています。同社は、労働者1人には令和4年5月に2日間で計13時間30分の教育を、別の1人には同年6月に同10時間の教育を行った。受講時間に当時の同県最賃（821円）を乗じた額以上を支払う必要があったが、一律5000円しか支払いませんでした。

以前に同様の違反で是正勧告を2回行ったが改善されず、送検に至ったとのこと。同労基署によると、代表取締役は、「教育を担当者任せにし、時間数を知らず、5000円で最賃を上回ると思っていた」と主張しているといいます。

さまざまな業種で、労働時間に関する調査が行われています。経営上の事情があっても、行政指導に対しては放置せず、誠実な対応が必要です。

賃金調査

関経連ほか 2022年度関西地域の標準者賃金

関経連など関西地域の9つの経済団体が共同で実施した「標準勤続者賃金」調査によると、大卒・事務技術のモデル賃金は、非管理職の22歳が21.5万円、35歳が32.6万円、45歳が38.4万円、55歳が41.2万円でした。管理職では35歳40.4万円、45歳48.7万円、55歳56.1万円などとなっています。前年結果からは多くの年齢ポイントで伸びており、増加率は1%前後のケースが多い。ピークを迎えるのは非管理職・管理職ともに55歳でした。

表1 標準勤続者の平均所定内賃金と特性値

(単位：千円)

職位	年齢 (歳)	区分							
		大卒・事務技術				高卒・技能			
		所定内 賃金	第1 四分位	中位	第3 四分位	所定内 賃金	第1 四分位	中位	第3 四分位
非管理職	18	—	—	—	—	175.5	168.0	173.0	180.0
	20	—	—	—	—	184.4	175.0	181.0	190.0
	22	214.9	204.0	213.0	224.0	196.5	185.0	194.0	203.5
	25	235.5	219.0	231.5	249.3	213.2	199.5	212.0	224.0
	30	280.3	249.0	272.0	304.8	250.6	227.3	249.5	270.0
	35	326.2	281.3	316.5	362.5	283.1	253.8	281.5	314.3
	40	360.3	307.3	352.0	400.0	309.5	271.5	312.0	345.5
	45	383.7	327.3	369.0	421.5	333.4	289.0	333.0	376.0
	50	407.6	349.5	392.0	452.0	353.6	302.5	355.0	393.0
	55	412.3	349.0	399.0	455.0	365.2	314.5	364.0	410.0
定年直前	403.4	330.0	392.5	456.8	361.9	310.0	366.5	410.8	
管理職	35	404.0	329.0	388.0	450.0	366.3	290.5	345.0	423.0
	40	450.3	370.0	435.0	510.0	397.1	327.0	381.0	450.5
	45	486.7	414.0	474.0	553.0	426.7	361.5	417.5	479.0
	50	533.7	454.0	519.0	600.0	467.1	400.0	461.0	520.5
	55	561.0	470.0	550.5	639.5	486.5	419.0	481.0	550.0
	定年直前	557.3	480.8	549.0	632.0	495.5	419.5	487.5	574.0

非管理職22歳の水準を100として指数化すると、非管理職では35歳が152、45歳が179、55歳が192。管理職に関しては同じ順に、188、227、261となっています。

企業規模別にまとめたものが表2です。

非管理職35歳に着目すると、3000人以上が39.5万円、2999~1000人が35.4万円、999~300人が33.2万円、299~100人が30.4万円、99人以下が28.5万円です。管理職45歳は3000人以上から同じ順に61.8万円、54.7万円、49.8万円、45.9万円、41.0万円となっています。同55歳では、68.3万円、61.8万円、57.8万円、52.9万円、48.5万円でした。企業規模間の格差は年齢が高まるほど拡大します。3000人以上と99人以下を比べると、非管理職35歳の11.0万円に対し、管理職55歳では19.8万円の差が付いています。

表2 企業規模別の所定内賃金（大卒、事務技術）（単位：千円）

職位	年齢 (歳)	勤続年数 (年)	3000人 以上	2999～ 1000人	999～ 300人	299～ 100人	99人以下
非 管 理 職	22	0	225.2	220.1	215.3	212.0	207.5
	25	3	253.9	244.8	235.6	227.9	226.5
	30	8	325.0	299.2	281.2	265.8	255.2
	35	13	395.1	354.3	332.1	303.9	284.8
	40	18	438.6	393.6	372.2	333.9	319.5
	45	23	457.0	437.2	390.3	353.7	345.6
	50	28	485.9	440.0	414.5	378.5	377.9
	55	33	481.0	434.6	420.7	383.9	390.9
	定年直前		427.8	416.3	421.2	384.4	379.7
管 理 職	35	13	497.9	460.5	435.0	379.3	338.3
	40	18	563.7	503.0	470.6	420.9	372.0
	45	23	618.1	547.0	498.1	459.1	410.4
	50	28	678.0	588.8	548.5	500.1	452.0
	55	33	682.7	618.4	577.9	528.9	484.9
		定年直前		640.5	565.5	591.2	531.5

調査の説明

関西地域の9つの経済団体（尼崎経営者協会、（公社）関西経済連合会、京都経営者協会、堺経営者協会、（一社）滋賀経済産業協会、東部大阪経営者協会、姫路経営者協会、兵庫県経営者協会、和歌山県経営者協会）による共同調査

実務に役立つQ & A

4月復帰で定時決定は 休職明けは報酬低減

Q

4月に休職から復帰する予定の従業員がいます。復帰後1カ月は業務内容を軽減し賃金も見直します。この月は定時決定でどのように処理するのでしょうか。

A

算定基礎届に記入する報酬は、4月、5月、6月の各月に実際に支払われた報酬です。報酬が低額となる場合の考え方は複数ありますが、要は保険者算定（昭36・1・26保発4号、保発7号）の対象になるかどうかポイントになり、保険者算定の対象ならその月を除外することになります。

復帰プログラムとして通常とは異なる軽微な業務への変更があり、その業務に対して就業規則によりあらかじめ定められた報酬を支給していたという前提ですが、関連する日本年金機構疑義照会があります。つまり、4月は固定的賃金の変動後の通常の報酬が支給されているため、定時決定で同月を除外する理由はないとしています。原則17日以上の出勤があれば定時決定の算定対象月に含みます。なお、4月を固定的賃金の変動月と取り扱うとしていて、7月に月変するとき算定基礎届の対象からは外れます。

勤怠管理システムについて 社会保険労務士 天野 雅彦

皆様初めまして、社会保険労務士の天野雅彦と申します。

これまで金融機関のIT会社で長年営業(人事労務、生産管理、会計、販売システムおよび関連コンサル等)に携わってきました。これまでの経験で感じたことなどを思い返しながらお伝えしたいと思います。

今回は勤怠管理システムについてです。

・勤怠システムは必要なのか

皆様の会社では勤怠システムを導入されてますでしょうか。少人数でなければほとんどの会社が『Yes』かと思います。

しかし営業していますと100名を超える会社でもシステム導入せず、Excelで管理しているところもあります。なぜ導入していないのかを経営層に聞くと

- ① 業務上管理が複雑(運輸、建築など)でシステム導入が難しい。担当者に頼っている(属人化)
- ② 導入したことはあるが上手く運用出来なかった(運用やめて元に戻した)
- ③ 労務状況を全てホワイト(ex.残業やった分だけ支払う)にすると経営への影響が大きい(言葉にすると『そんなことしたら、うち潰れてしまいますわ』(苦笑))
- ④ 現状業務が回っているので問題意識がない(担当者の努力で持ちこたえている)
- ⑤ 勤怠システムを導入しても儲けにならない
- ⑥ 必要性は感じるが今ではないとの判断
- ⑦ その他諸々

①は業界専用のソフト(ex.運行管理、タコメータ連動ソフト)で対応可能だが高コスト、
②は要件があいまいなのにメーカーの言われるままに導入し、こんなはずじゃなかった状態、
③は導入以前の問題など各社各様に状況や理由は違いますが、経営層の方々は基本的に投資対効果を考えてご判断をされているのかと思います。

最近の人事労務管理に関して以下のようなキーワードをよく耳にしたいと思います。

※営業的には反応の良くないお客様にどうやって打ち返すのかのキーワードです

- ・リモートワーク
- ・エンゲージメント
- ・ワークライフバランス、健康経営
- ・働き方改革
- ・労働基準監督署対策



皆様ご承知の通りここには直接的な費用の話はでてきていません。

では勤怠管理システムを導入すると上記のキーワードに対応できるのか、ですが勤怠管理システムには以下の機能があります。

- ・打刻管理(ICカード(交通系ICOCAなど)、スマホ、指認証、顔認証・・・)
- ・適正な勤怠管理(勤務、残業、有給)
- ・給与計算業務の効率
- ・コンプライアンスの確保(ルール通りの運用、履歴管理による透明性)
- ・業務効率の向上(工数管理、業種に特化(ex.医療)した機能を活用)



これら機能を使いこなすことで先ほどのキーワードに対応できると考えます。

なぜ対応可能なのか、それらをどうやって選ぶのか、どうやって運用にのせるかなどについて次回以降でお伝えしたいと思います。
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)。

参考書籍の紹介

『採用がうまくいく会社がやっていること』

100人までの中小企業を対象を絞り、採用のノウハウを紹介しています。

「中途採用が中心」、「専任の担当者がいない」など中小企業の実情に沿い、募集前の職場環境整備から入社後の定着支援までの考え方がまとめられています。

採用の成功は、採用活動だけでは完結しないこと。受け入れ態勢や受け入れる側の意識の重要性がわかります。もちろん、理念的な話ばかりではなく、具体的な採用手法、コツが紹介されており、採用に悩む経営者、担当者にお勧めしたい1冊です。

面接時に使える質問表などのデータを特典としてダウンロードできますので、良心的です。



「従業員エクスペリエンス（EX）について」 永田 知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

今回は、「従業員エクスペリエンス」についてのお話になります。

少し前に顧客満足度（Customer Satisfaction）を上げるとともに従業員満足度（Employee Satisfaction）を上げることも大切であるとよく言われていたのを皆様もご記憶にあると思います。

この両側面を上げることは非常に今でも大切な指標ではあります。

特に ES を上げるために最近では EX(従業員エクスペリエンス)が非常に注目されているというのを皆様ご存知でしょうか。

今回のパンデミックをきっかけに「ハイブリッドワークの柔軟性」や「健康やウェルビーイングを重視」するようになってきています。

人生と仕事の関係、仕事の役割が以前とは大きく変化していることを皆様も肌で実感されていると思います。

Work Trend Index という全世界を対象とした調査では53%の従業員がパンデミック以前と比べて仕事より健康やウェルビーイングを優先する傾向が高くなったと回答しています。

実際に従業員は「優れた労働者でありたい」と思うと同時に「プライベートも充実させたい」と思っていますし、これをご覧の皆様も同じ気持ちを持たれているのではないのでしょうか。

企業においては従業員のエンゲージメントを高め成長を促すことをリーダーに求めていると思います。

最近よく聞く言葉の中で「リスクリング」というものがあると思いますが、これは従業員エンゲージメントを高めるために必要不可欠なものと言われています。

そして、エンゲージメントが高い組織は収益性が21%高いというデータもあります。

今後はこの従業員エンゲージメントを高める工夫をどのようにしているかということが入社判断基準になってくると思いますし、すでにそこを意識している入社希望者も多いのが実情です。

ぜひ、皆様の企業での従業員エンゲージメントがどうなっているかを見直してみたいかがでしょうか。

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、株式会社ヤラクサ館本店に入社。

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。