

保険の夢工房ビジネスサポート通信

発行所 **株式会社保険の夢工房**

〒677-0043 兵庫県西脇市下戸田 26-1
マルマンビル 2F
TEL. 0795-23-5650 FAX. 0795-23-5651
E-mail : wakano.k@hoken-yumekobo.com
URL https://www.hoken-yumekobo.com

発行人 社会保険労務士 **若野一樹**

— 保険の夢工房 業務のご案内 —

- 自動車、火災、賠償、傷害その他各種損害保険取扱
- 経営者保障、退職金積立、医療その他各種生命保険取扱
- 経営、労務管理相談

スポット

都道府県の最低賃金が10月から引き上げられます。最賃引き上げの基準となる中央最低賃金審議会の「目安」は、24年度の全国平均は51円アップの1,055円（前年度比5.1%増）でしたが、今年は63円アップの1,118円（6.0%増）となります。63円は1978年以降、最高額となり、昨年まで1,000円以下だった31県が1,000円を超えることになりました。

目安額は最低賃金が高い都市部の6都府県のAランク、中位のBランク、低いCランクの3つに分けられ、AとBランクが63円、Cランクが64円の引き上げとなっています。ちなみにAランクの東京は1,163円から1,226円、神奈川は1,162円から1,225円、大阪は1,114円から1,177円となります。目安をもとに都道府県の最低賃金審議会で議論し、最終的な引き上げ額が決定しますが、とくに昨今は隣県に人材を奪われるとの危機感から上乘せする県も増えています。

24年度は徳島が目安の50円を大幅に上回る84円に引き上げるなど、計27県が目安を

上回っただけに、今年もさらなる上乘せが予想されます。

最低賃金法第9条2項では、地域別最賃は、①労働者の生計費、②世間一般の賃金水準、③企業の支払い能力の3要素を考慮して定めることになっています。もちろん個々の要素について公益委員、労働者側委員、使用者側委員の3者の間で審議しますが、今年石破政権が掲げる「2020年代に全国平均1,500円の実現」の目標にこだわ

最低賃金が過去最高の63円増 「食料」などの物価高を重視

る政府の意向が強く働いたとされます。

1,500円にするには年平均7.3%の大幅な引き上げが必要になりますが、今年は「生計費」に関して、物価高を踏まえた消費者物価指数を重視。そのうち総合指数を構成する「食料」の平均6.4%の伸びが注目され、6.0%の引き上げにつながったと報道されています。今後、大幅な引き上げに中小企業がどう対応していくかが重要になります。

2025

10

人手不足解消の方策の1つとして高齢者雇用が注目されています。60歳定年後の再雇用制度の課題として従業員のモチベーションダウンが指摘されていますが、今回は仕事への意欲と生産性向上を図るために現役世代と一貫通貫の人事制度を構築し、処遇の向上とキャリアの選択肢を用意した大手IT会社の事例を紹介します。

高齢者雇用に どう向き合うか

第22回 3つのコースを用意。 再雇用社員の意欲を喚起

一貫通貫した処遇・評価制度を導入 役割に応じた3つのコースを用意

同社は2024年4月に定年後の再雇用制度の見直しを行い、新たに「嘱託雇用制度」を導入しました。従来の再雇用制度は、給与については一般社員層は年収の約7割程度、管理職層は約6割の水準でした。新制度は現役社員と同様の活躍をすれば役割や評価に応じて同じ給与を支払うものです。

2023年度に社員の人事処遇制度を大きく変革し、年齢を問わず等級ごとに求められる役割のレベルに応じて報酬を支払う役割等級制度を導入。いわゆるジョブ型人事制度ですが、エンジニアについては期待する役割の大きさを定量化し、等級を決定する仕組みを導入するとともに、若手社員も飛び級を設けるなど個人の實力に応じて活躍できる制度に変えました。また、一般社員の主任より上は、課長、部長などのライン職とスペシャリスト職の2つのコースに分け、給与はライン職と同じ水準にしました。スペシャリスト職はエンジニア、営業、職能（管理部門）ごとに4等級があり、それぞれ経営への影響度、専門性の発揮、革新性など役割定義に基づいて毎年点数評価し、役割スコアリングで等級が決定します。

新たな嘱託雇用制度は、「高度専門職」、「専任職」、「専属職」の3つのコースを設けています。高度専門職コースは4等級に分かれ、スペシャリスト職の等級に対応し、給与水準

も評価軸も同じです。専任職コースは実務担当者として技術・専門性を活かして活躍してもらう職務であり、一般社員の主任クラス相当の仕事を担います。専属職コースは社員に比べて業務量や負荷を軽減した定型的・限定的業務を担当し、あるいは実務担当者をサポートする仕事を担います。高度専門職と専任職は社員と同じように給与も支給されますが、専属職は時間管理の時給制で給与はありません。働き方はフルタイム勤務ですが、専任職と専属職は週4日勤務が認められています。

コースの選択は本人の希望を踏まえて上長と話し合って決めますが、高度専門職については社員と同様の役割要件が求められます。現在、高度専門職が約15%、専任職が約80%、専属職が約5%の割合です。評価制度は、専任職と専属職については、等級ごとにレンジを設定し、行動評価によって基本給が数パーセント程度増減する仕組みです。社員と嘱託雇用社員はまさに一貫通貫した評価・処遇制度で運用されています。

導入後は「以前は給与水準が低かったので、上司の若い部・課長は仕事を依頼したくても遠慮して言いにくい雰囲気もあったが、仕事も依頼しやすくなったという声がある」（同社人事担当者）と言います。社員からも以前よりモチベーションが上がったという声も出ているそうです。

専任教員と有期雇用講師との賃金差は不合理

本件は有期雇用契約で雇用されていた常勤講師が、期間の定めのない労働契約を締結している専任教員との間の賃金の格差が、合理的な根拠のない差別であるとして損害賠償などを請求した事案です。京都地裁は常勤講

師と専任教員との間に明らかな職務内容の差はなかったと判断し、差額賃金の支払いを命じました。

明徳学園事件
京都地方裁判所
(令7・2・13判決)

支給される賃金の性質・目的に照らして合理的とはいえない

有期雇用者と無期雇用者の労働条件格差については、無期雇用者に支給される通勤手当、家族手当や職務関連手当などを有期雇用者に支払わないことは旧労働契約法20条に照らして不合理とされた判例はありますが、基本給の格差について不合理とされた例はありません。本件は学校法人明徳学園が運営する高等学校に有期雇用されていた常勤講師が無期雇用の専任教員との間の賃金格差を争った事案です。

判決では、①専任教員および常勤講師に対して支給される賃金の性質・目的、②業務の内容および業務に伴う責任の程度、③業務内容および配置の変更の範囲——の3つの判断軸で検証しています。①については、専任教員に支給される年齢給は年齢によって定められる部分に加え、職務遂行能力に応じた職能給および継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するとします。これに対し、常勤講師の賃金は「年齢によって定められる性質は小さく、有期労働契約であり本来的に短期雇用であることを前提に、5年を限度として職務遂行能力に応じた職能給および勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質を有する」とします。また「これら

とは別に職位・職階給や管理職手当、職責手当が支給されていることからすれば、専任教員の年齢給および常勤講師に支給される賃金は、担当業務の相違によって左右される要素は乏しい」と指摘します。

その上で「少なくとも5年を超えて勤務する常勤講師については、専任教員と同様に、年齢によって定められる部分、職務遂行能力に応じた職能給および継続的な勤務等に対する功労報償を支払うという性質および支給目的は妥当する」とし、本件常勤講師には、専任教員の年齢給の性質・目的が妥当し、不合理性を認定しました。

②については、本件高校に存在する各種資料を駆使し、年度ごとに全教員のクラス担任、校務分掌、クラブ担任について記載した表を作成し、専任教員と常勤講師を色分けして比較。その上で「少なくとも原告が常勤講師として在任した平成22年度から令和3年度までの時期には、常勤講師である原告と管理職でない専任教員との間に、職務内容につき明らかな差異を認めることができない」と認定しました。③については、専任教員が高校と学校法人の系列校間を異動した例も少なく、常勤講師と専任教員との間で、職務内容および配置の変更の範囲において有意な差があるとはいえないと認定。常勤講師と専任教員との賃金の差は不合理と判断しました。

新卒3年未満で正社員を退職した若年層の意識調査

スタッフサービス・ホールディングスは、高校・高専卒、短大卒、専門学校卒、大卒、大学院卒の25歳までを対象に「新卒3年未満で正社員を退職した若年層の意識調査」結

果を7月22日に公表しました。退職者のうち新卒就職後半年未満で退職した人は3割、また、3割が入社1カ月未満の時点で「辞めようかな」となんとなく思ったと回答しています。

同調査は新卒で正社員として就職した会社を3年未満で離職経験がある706人を対象に調査しています。新卒で就職した会社を入社3年未満で退職した人に在職期間を尋ねたところ、48.2%「1年未満」と回答。中でも「半年未満」と回答した人は30.8%に上り、約3人に1人となっています。内訳は1カ月未満が5.5%、1カ月以上3カ月未満が11.3%、3カ月以上半年未満が13.5%と、時間の経過とともに増加しています。

入社後に初めて「辞めようかな」となんとなく思った時期については、入社初日までにそう感じた人は10.2%、1カ月未満では32.9%、3カ月未満では51.0%と半数を超え、1年未満の時点では82.2%が退職を考えた経験があると回答しています。初めて「辞めようかな」となんとなく思った場面についても聞いています（1カ月未満と回答した人）。最も多かったのは「オフィス内の職場環境や雰囲気を知った時」で23.3%、続いて「オリエンテーション・研修」が17.2%、「所属部署に着任時」が10.8%、「残業や休日出勤などをしなければならなかった時」が10.8%となっています。「入社式」との回答も7.3%ありました（図表1）。職場環境や雰囲気を知った時のエピソードでは、「先輩たちにひどく叱られ最終的に無視された」（女性19歳土木・建設）、入社式では「社長が威張りく

さっていた」（男性20歳その他製造業）という声も挙がっています。

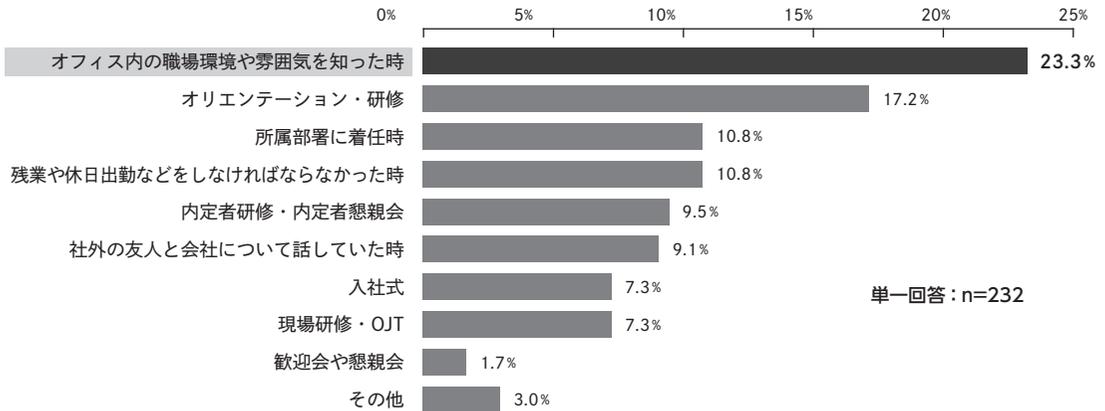
退職理由については、最も多かったのは「上司や同僚との人間関係が悪かった」で26.3%、続いて「社風が合わなかった」（26.1%）、「会社の将来に不安を感じた」（21.1%）、「ハラスメントなどコンプライアンス違反があった」（17.4%）、「残業、休日出勤、出張などが多かった」（17.0%）の順となっています。入社1年未満の理由では「上司や同僚との人間関係が悪かった」、「社風が合わなかった」、「ハラスメントなどコンプライアンス違反があった」が上位を占めています（図表2）。

入社3年未満で退職したことはよかったのか、後悔しているのかについても聞いています。「とてもよかったと思っている」が44.2%、「どちらかといえばよかったと思っている」が39.2%。計83.9%がよかったと回答しています。「どちらかといえば後悔している」、「とても後悔している」の合計は16.2%（図表3）。退職したことをポジティブに振り返る人が多い結果となっています。退職を後悔している人の理由で最も多かったのは「転職後の収入が減ったから」で28.1%、続いて「転職後に前の職場のほうが良い職場環境だと分かったから」（21.9%）となっています。

3人に1人が半年未満で退職
理由は「上司や同僚との人間関係」

データバンク

図表1 初めて「辞めようかな」となんとなく思った方にお聞きます。それはどのような時ですか。

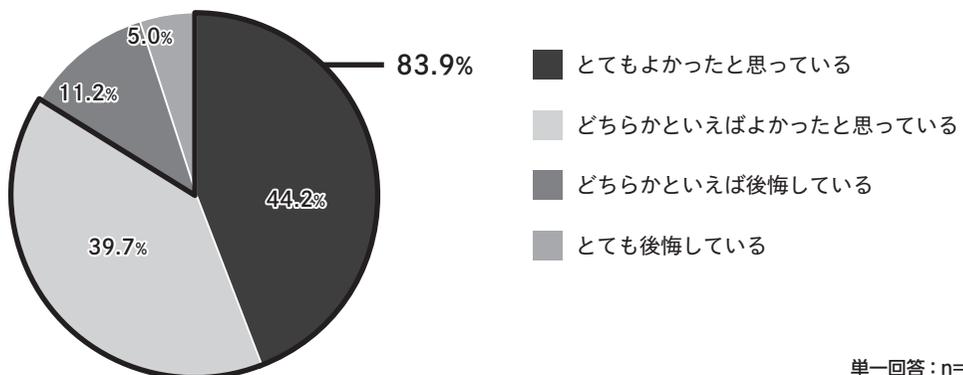


図表2 あなたが新卒で就職した会社を退職した理由はどれですか。 複数回答：n=706 上位5位まで

| 順位 | 全体 | 順位 | 3ヶ月未満 |
|----|------------------------------|----|----------------------------|
| 1位 | 上司や同僚との人間関係が悪かった 26.3% | 1位 | 社風が合わなかった 28.7% |
| 2位 | 社風が合わなかった 26.1% | 2位 | 上司や同僚との人間関係が悪かった 23.0% |
| 3位 | 会社の将来に不安を感じた 21.1% | 3位 | メンタル不調・体調不良になった 20.5% |
| 4位 | ハラスメントなどコンプライアンス違反があった 17.4% | 4位 | 会社の将来に不安を感じた 19.7% |
| 5位 | 残業、休日出勤、出張などが多かった 17.0% | 5位 | 上司や先輩からの業務のサポートがなかった 18.9% |

| 順位 | 3ヶ月以上～半年未満 | 順位 | 半年以上～1年未満 |
|----|-------------------------------------|----|------------------------------|
| 1位 | 社風が合わなかった 35.8% | 1位 | 上司や同僚との人間関係が悪かった 25.2% |
| 2位 | ハラスメントなどコンプライアンス違反があった 26.3% | 2位 | ハラスメントなどコンプライアンス違反があった 22.8% |
| 3位 | 上司や同僚との人間関係が悪かった 25.3% | 3位 | 社風が合わなかった (同率) 18.7% |
| 4位 | 残業、休日出勤、出張などが多かった 22.1% | 3位 | 悩みを相談する相手がいなかった (同率) 18.7% |
| 5位 | 入社前に聞いていた/イメージしていた仕事内容と相違があった 20.0% | 5位 | メンタル不調・体調不良になった 17.9% |

図表2 あなたは、新卒で就職した会社を入社3年未満で退職したことについて、どのように考えていますか。



悪天候の予報で一斉休業し、本来の休日に全員出勤を命じてよいか

労働基準法

Q 通常の労働日であった日に、出社が困難になると予想されるような悪天候の予報が出ました。そのため当日を一斉休業に変更しました。

代わりに本来休日であった日に全員の出勤を命じようと考えています。休日出勤を命じることはできますか。また、休日振替とする場合等の実務上の留意点について教えてください。

割増賃金支払いが振替休日を指定

A 通常の労働日に使用者が一斉休業を命じる場合には、それが「使用者の責に帰すべき事由」（労基法26条）によるときは、使用者は労働者に対して平均賃金の100分の60以上の手当を支払うことになります。ただし「使用者の責に帰すべき事由」とは、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むと解されています。

天災事変のように、①休業の原因が使用者の関与の範囲外のもので、②使用者が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であるとされる不可抗力の場合は、使用者に休業手当の支払義務はないとされています（厚生労働省「自然災害の事業運営における労働基準法や労働契約

法の取扱いなどに関するQ&A」）。

一斉休業の原因が悪天候の予報が出たことである場合、事業場の施設・設備には何ら被害は発生しておらず、原材料の仕入れ、製品の納入等にも具体的な支障が生じているわけでもなく、上記①と②の不可抗力の要件を満たしていない場合には、休業手当の対象になるものと考えられます。最低でも休業手当を支払うなど社員に経済的な保障を行うことを前提に判断するする必要があります。

そして本来休日であった日に出勤を命じ休日労働をさせるには、36協定を締結する必要があります。有効な36協定が締結されており、業務上の必要性があるときは、36協定の範囲内で休日労働を命じ得る旨が就業規則等において明確に定められている場合には、個別の同意を行っていない労働者の労働契約上も同協定の範囲内でその命令に従う義務が生じると解されています（日立製作所事件・最高裁平3・11・28判決）。使用者は法定休日に出勤を命じた場合、35%以上の割増賃金を支払う必要があります。一方、法定休日以外の労使間で定めた休日については、休日労働を命じても労基法上の休日には該当しないため、割増賃金を支払う必要はありません。

また、業務の必要により、本来休日であった日に労働させる場合、休日を事前にはかの日に変更する方法も考えられます。

使用者による休日振替命令は、就業規則等で業務の必要により就業規則で定める休日をほかの日に振り替えることができる旨を定める規定があり、それによって行われるか、労働者の個別の同意を得て行う必要があります。新たな休日が設定され、本来休日であった日は通常の労働日となるため休業手当や割増賃金の支払いは不要になります。

60歳から雇用継続給付 と繰上げ年金の併給調 整はどうなるか

厚生年金保険法

Q 65歳までの継続雇用制度で対象者の基準を設ける仕組みが廃止されました。それに関連して、60歳から65歳までの雇用保険の雇用継続給付が徐々に縮小される形になっています。ただし、年金の支給を繰上げた場合、雇用保険給付を併給するときは調整が及ぶはずですが、どのような仕組みになっているのでしょうか。

標準報酬月額4%停止

A 雇用保険の高年齢雇用継続基本給付金を受給できるのは60歳以上65歳未満の雇用保険の一般被保険者です。雇用継続基本給付金と、65歳までの年金を一緒に受給すると年金の全部または一部が支給停止される

仕組みがあります（厚年法附則7条の5）。老齢厚生年金の支給開始年齢は令和7年現在、男性の一部が64歳、女性は昭和41年4月2日以降に生まれた人から65歳に繰り上がります。特別支給の老齢厚生年金を受けながら働くという状況は多くないと思いますが、雇用保険給付を併給するときの調整規定は引き続き残っています。調整の対象になるものとしては繰上げ支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）です。

調整の仕組みは、年金を受給している人が厚生年金の被保険者である月に、雇用保険給付を受けると在職老齢年金の仕組みに加え、さらに年金の一部が支給停止されます。例えば60歳までの賃金が35万円の人が定年後継続雇用となり20万円（75%未満）になった場合、低下率が64%未満なので雇用保険の高年齢雇用継続基本給付金の支給率は10%です。同時に標準報酬月額が60歳到達時の賃金月額の64%未満のとき、標準報酬月額の4%相当額が支給停止されます。年金10万円の場合、在職老齢年金の支給停止が0円であれば、被保険者の標準報酬月額4%が支給停止されます。この場合10万円のうち8,000円になります。雇用保険給付が不支給となった月は老齢厚生年金との併給調整は行われません。

なお経過措置により令和7年4月1日以前に60歳に到達し、高年齢雇用継続基本給付金を受給している場合には、支給停止率が6%のままとなっています。

社労用語

じてん



▷ H R B P ◁

HRBP（HRビジネスパートナー）とは、特定の事業部門の責任者のパートナーとして、組

織開発や人材開発などの人事施策に取り組む役職のことです。人事部門に所属している人がその役割を担うこともあれば、事業部側で独自にHRBPを置くこともあります。

HRBPには、経営層と同じ目線を持ち、担当する事業部の成長や課題解決について、組織開

発や人材育成の面からリードすることが求められます。近年注目されている背景には、経営環境の変化により、人・組織の課題がより複雑かつ重要になってきたことがあります。「人的資本経営」の必要性が広まり、人の価値を高める視点で経営を行うことが求められるようになってきました。

男性の育休取得率が40.5%に拡大

—厚生労働省「雇用均等基本調査」

厚生労働省は7月30日、令和6年度雇用均等基本調査結果を公表しました。管理職等に占める女性の割合は、部長相当職では8.7%（令和5年度7.9%）、課長相当職では12.3%（同12.0%）、係長相当職では21.1%（同19.5%）となっています。

また、育児休業取得者の割合では男性の育児休業取得率が初めて4割を超えたことが明らかになりました。令和4年10月1日～5年9月30日までの1年間に出産した女性のうち、令和6年10月1日までに育児休業を開始した者の割合は86.6%。前回調査より2.5ポイント上昇しました。また、同期間内に出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は73.2%で、前回調査より2.5ポイント低下しています。

男性については、令和4年10月1日～5年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、6年10月1日までに育児休業（産

後パパ育休を含む）を開始した者の割合は前回調査の30.1%から10.4ポイント上昇し、40.5%に達しました。

育休を取得した男性のうち、子の出生後8週間以内に最大4週間取得できる産後パパ育休を取得した者は60.6%でした。また、有期契約で働く男性の育休取得率は33.2%に達し、前回調査の26.9%より6.3ポイント上昇しました。業種別に男性の取得率をみると、鉱業・採石業・砂利採取業が67.7%と最も高く、金融業・保険業（63.6%）、学術研究・専門・技術サービス業（60.7%）でも6割を超えています。一方、生活関連サービス・娯楽業は15.8%、不動産業・物品賃貸業は19.9%と2割未満となっており、業種間の差が大きいですという特徴もあります。令和7年4月以降の改正育児介護休業法の施行でさらに取得率が高まることが予想されます。

大卒総合職初任給を24.2万円に

—人事院勧告

人事院は8月7日、2025年の国家公務員の給与の引き上げを国会と内閣に勧告しました。今回、行政課題の複雑化・多様化や人材獲得競争の厳しさを踏まえ、官民給与の比較方法を見直しました。比較対象の企業規模を「50人以上」から「100人以上」に、本府省職員では東京23区・本店の「500人以上」から「1,000人以上」に変更しています。

その結果、月例給で平均3.62%、1万5,014円増を勧告しました。また、初任給については民間の動向や、人材確保が喫緊の課題であることを踏まえ、採用市場での競争力向上のため大幅に引き上げました。

高卒：6.5%・20万300円

大卒一般職：5.5%・23万2,000円

大卒総合職：5.2%・24万2,000円

また、若年層に重点を置きつつ、本府省職員の職務の難易度や責任の重さを更に給与に反映させるため、幹部・管理職員を支給対象に新たに追加するなどの見直し策を盛り込みました。本府省業務調整手当として、5万1,800円を支給し、課長補佐級の手当額を1万円、係長級以下を2,000円引き上げました。また、賞与については、期末手当および勤勉手当の支給月数をともに0.025月分、計0.05月分を引き上げ、年間4.65月分としています。