

— 御社の持続する企業づくりをサポートします —

社会保険 労務士法人 九州人事マネジメントニュース

発行所 社会保険
労務士法人 九州人事マネジメント
〒802-0001
北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号
KMMビル404号
TEL 093 - 513 - 8800
FAX 093 - 513 - 8802
E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com
ホームページアドレス <https://sr-kyusyujinji.com>

発行人 代表社員 三原 靖

業務案内

- 人事・賃金制度構築コンサルティング
等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理
就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務
社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務
あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援
求人募集・採用適性検査(CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金
各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修
階層別研修・考課者研修・目標設定研修・面接研修他

TOPIC1

三位一体の労働市場改革と 労務管理への影響

TOPIC2

フリーランス保護新法の3つのポイント

2023/SEP

9

令和5年9月号

横瀬町(埼玉県)の寺坂棚田とヒカンバナ i-flower PIXTA(ピクスタ)

【生涯現役】お年寄りを敬愛し、長寿を祝う「敬老の日」(9月第3月曜日)は、1947年に兵庫県の野間谷村(現・多可町)で敬老会が開かれたのが始まり。この活動が広がって1966年に国民の祝日に制定されました。かつての野間谷村の敬老会は定年の目安とされた55歳以上が対象でしたが、時代は変わって「令和5年版高齢社会白書」によると高齢者の就業率は年々増加傾向にあり、2022年で60～64歳が73.0%、65～69歳が50.8%、70～74歳が33.5%、75歳以上が11.0%。また、仕事をしている60歳以上の約4割が「働けるうちはいつまでも」働きたいと回答するなど、高い就業意欲がうかがえます。高齢者の就労は労働力不足解消の一助として期待されています。高齢者が元気で長く働けるよう、その知識や経験を活かした職場づくりが重要です。

三位一体の労働市場改革と労務管理への影響

2023年6月16日、「経済財政運営と改革の基本方針2023」（骨太の方針2023）が閣議決定されました。「加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～」を副題とした基本方針における、企業の人事戦略上、特に重要となる労務管理のポイントを確認します。

骨太の方針2023

「骨太の方針」とは、政権の重要政策や次年度の予算編成の方向性を示す基本方針についてまとめたものです。首相が議長を務める経済財政諮問会議で策定され、毎年6月頃に閣議決定されます。

「骨太の方針2023」においては、ロシアによるウクライナ侵略や新型コロナウイルス感染症の影響など、「時代の転換点」ともいえる内外の歴史的・構造的な変化と課題に直面するなかで、新しい資本主義の実現に向けた経済財政運営と改革の基本方針が明確に示されています。

また、30年ぶりとなる高水準の賃上げや企業部門における高い投資意欲などの前向きな動きを更に活発化・持続させるため、物価や経済の動向を踏まえた上で、経済財政一体改革を着実に推進する方向性が示されています。

新しい資本主義の加速

労働分野においては、人への投資を強化し、労働市場改革を推進することにより、物価高に打ち勝つ持続的で構造的な賃上げを実現するとしています。その手段として、①「リ・スキリングによる能力向上支援」、②「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、③「成長分野への労働移動の円滑化」と

いう「三位一体の労働市場改革」が示されています。客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていくことが狙いです。

同時に、地方、中小・小規模企業に関して、生産性向上を図るとともに価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげるとしています。

また、賃金の底上げや金融資産所得の拡大などにより、家計所得の増大や分厚い中間層の形成につなげる方針です。人手不足対策としても、個々のニーズに基づいて多様な働き方を選択し、その能力を最大限に発揮して働くことで、企業の生産性向上に貢献し、結果、さらなる賃上げにつながる社会の実現を目指しています。

三位一体の労働市場改革①

「三位一体の労働市場改革」の考え方については、「内部労働市場が活性化されてこそ、労働市場全体も活性化するのであり、人的資本こそ企業価値向上の鍵である」と明記されています。つまり一人ひとりが自らのキャリアを選択する時代となってきたなか、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行することが重要であり、さらには「内部労働

市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務」であるとしています。

三位一体の労働市場改革の一つ目が「リ・スキリングによる能力向上支援」。現在、従業員のスキルを高めることを目的とした企業主導の学び直しに対して企業を通じた給付が75%を占めるなか、今後は従業員が自らの意思で取り組みやすくするために、個人主導の学び直しに対して、個人への直接支援を拡充するとしています。さらに、教育訓練給付の拡充、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設について検討するほか、雇用調整助成金についても、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるように、助成率などの見直しを行うとしています。

三位一体の労働市場改革②

二つ目の「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」については、企業が制度の導入を行う際の参考となるように、年内に事例集を取りまとめるとしています。具体的には、職務給(ジョブ型)を導入するにあたり、日本企業における人材確保上の目的、人材の配置・育成・評価方法、リ・スキリングの方法、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係などについて事例を整理するとしています。



三位一体の労働市場改革③

三つ目が「成長分野への労働移動の円滑化」で、失業給付制度において、自己都合退職における要件を緩和する方向で設計を行う方針です。具体的には、自己都合による離職の場合、失業給付を受給できない期間について、失業給付の申請前にリ・スキリングに取り組んでいた場合においては、会社都合による離職と同じにしています。

また、自己都合退職の場合は退職金を減額するといった労働慣行の見直しに向けて、「モデル就業規則」の改正や、退職所得課税制度の見直しを行うなどし、転職に踏み切りやすくする環境を整備する方針です。

家計所得の増大と 分厚い中間層の形成

賃上げの流れの維持・拡大を図り、中小企業等の賃上げを実現するための環境整備として、賃上げ税制や補助金などにおける賃上げ企業の優遇といった強化を行う方針です。最低賃金については、今年度は全国加重平均1000円を達成

することを含めて議論し、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図るとしています。また、同一労働・同一賃金の徹底と必要な制度の見直しを通じて、非正規雇用労働者の処遇改善を促し、国全体として賃金を底上げすることにより、家計所得の増大に取り組むとしています。さらに、適正な価格転嫁や取引適正化、資産運用立国の実現、資産所得倍増プランの実行に取り組む方針です。

家計所得の増大と併せて、持続可能な社会保障制度の構築や少子化対策・こども政策の抜本強化などを通じて、分厚い中間層を復活させることで、格差の拡大と固定化における社会の分断を回避し、持続可能な経済社会の実現につなげるとしています。

多様な働き方の推進

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築し、労働者一人ひとりが活躍できる環境を整備するために、週所定労働時間20時間未満の短時間労働者

に対する雇用保険の適用拡大を検討し、2028年度を目途に実施する方針です。併せて、時間や場所を有効活用できる良質なテレワークや、ビジネスケアラーの増大等を踏まえた介護と仕事の両立支援を推進するとしています。さらに、勤務間インターバル制度の導入を促進するなど働き方改革を一層進めながら、副業・兼業の促進、選択的週休3日制度の普及等に取り組むとしています。

また、フリーランスが安心して働くことのできる環境整備のため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の十分な周知・啓発、執行体制や相談体制の充実化などに取り組むとしています。

包摂社会の実現～女性活躍

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」（女性版骨太の方針2023）に基づき、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて、女性登用の加速化、女性起業家の育成・支援などを進めるとしています。また同時に、多様な正社員の普及促進や長時間労働慣行の是正、仕事と家庭の両立に向けた男性の育児休業取得の促進やベビーシッター・家事支援サービス利用の普及、男女間賃金格差の更なる開示の検討、女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討、女性デジタル人材の育成など、女性の所得向上・経済的自立に向けた取り組みを強化する方針です。

今後はこれらの方針に基づいて予算編成や制度改革の具体化が進められる予定であり、その動向を注視して自社の労務管理に適切に反映させていきたいと思います。

フリーランスに業務委託する場合の新たなルールが成立！

フリーランス保護新法の3つのポイント

2023年4月28日、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（略称：フリーランス保護新法）が成立しました。フリーランスで働く側、発注事業者側のいずれにも影響が大きい法律です。正しく理解して公布日（施行後1年6カ月以内）までに体制を整えましょう。

フリーランスの現状

フリーランスとは会社や組織に雇用されることなく、自身のスキルや経験を活かして仕事を請け負う働き方を指します。「新・フリーランス実態調査 2021-2022年版」（ランサーズ株式会社公表）によれば、フリーランスで働く人口は1577万人、経済規模では23.8兆円であることがわかりました。

他方、フリーランスをめぐるトラブルも多く、内閣官房の「フリーランス実態調査」（2020年）によれば、事業者から業務委託を受けて仕事を行うフリーランスの37.7%、実に3人に1人以上が取引先とのトラブルを経験している実態も明らかになっています。なかでも、「発注時点での、報酬・業務内容などの明示がない」「報酬支払の遅延、支払期日に支払われない」「報酬未払い、一方的な減額」などのトラブルが多く、取引の適正化を図るためのルールが求められました。

フリーランス保護新法の要点

今回成立した「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）では、フリーランスを「特定受託事業者」として保護の対象とし、仕事を発注する企業を「特定業務委託事業者」として、

様々な義務や禁止行為を定めています。

①取引の適正化のために

フリーランスに業務委託を行う特定業務委託事業者は、給付の内容（業務内容）や報酬の額、支払期日等を原則として、書面またはメールなどの電磁的方法により明示しなければなりません。

また、フリーランスから給付（成果物・役務）を受領した日から起算して60日以内のできる限り短い期間内に報酬支払期日を定め、その期日内に報酬を支払わなければなりません。なお、支払期日を当事者間で定めなかったときはフリーランスから給付を受領した日（物品等を実際に受領した日）が法定支払期日とされるほか、給付を受領した日から起算して60日を超えるような支払期日を定めた場合には、給付を受領した日から60日を経過した日の前日が法定支払期日になります。フリーランスからさらに再委託を受けているフリーランスに対しては、発注元である特定業務委託事業者からの支払期日から30日以内となります。

②禁止事項の明確化

フリーランスと一定期間以上継続して取引を行う場合には、フリーランスに責任のない理由での「給付の受領拒否」「報酬の減額」「返品」または「給付内容の変更」「やり直し」は禁止されます。また、通常

相場と比較して著しく低い報酬額を設定すること、正当な理由なく特定業務委託事業者の指定する物品の購入・役務の利用を強要することも禁止されます。さらに、特定業務委託事業者の一方的な都合で金銭・サービス・役務の提供、その他経済上の利益を提供させることなども禁止されます。

③就業環境整備

また、特定業務委託事業者に対して、フリーランスの就業環境の整備の一環として、フリーランスを募集する場合に虚偽表示や誤解が生じるような記載は禁止され、最新の募集情報を伝える必要があります。また、フリーランスからの申し出に応じて妊娠・育児・介護への配慮に努め、ハラスメントの相談に対応する体制を整備する必要もあります。

その他、フリーランスが委託契約の突然の中途解除により泣き寝入りするなどの不利益を被ることがないように、契約途中で解約するときは遅くとも解約日の30日前までに予告し、解約理由を求められた場合にはそれを開示しなければなりません。なお、フリーランス保護新法に違反すると、行政機関が発注者たる特定業務委託事業者に立入検査、勧告、企業名公表などを行うことができ、命令違反や検査拒否には50万円以下の罰金が科せられることとなります。

01 引き上げ額の目安は過去最大の41円 最低賃金が全国平均で1002円に

7月28日に開催された厚生労働省の中央最低賃金審議会で、2023年度の最低賃金を全国平均で41円引き上げるとする目安がとりまとめられました。目安どおりに改定されれば最低賃金は現在の961円から4.3%引き上げられて1002円となり、全国平均では初めて1000円台に達します。なお、各都道府県の引き上げ額の目安はAランク（東京など6都道府県）が41円、Bランク（福岡など28道府県）が40円、Cランク（青森など13県）が39円となっており、今後はこれをもとに各都道府県の最低賃金審議会が地域別最低賃金額が決定されます。

02 中小企業の成長を支援するために 5つの報告書・ガイドラインを公表

中小企業庁は日本経済の活性化には中小企業の成長が重要だとして、成長に向けて挑戦する中小企業を応援する5つの報告書・ガイドラインを公表しました。このうち「中小企業の成長経営の実現に向けた研究会」では、地域経済の牽引や賃上げに大きな役割を果たす「100億企業（売上高100億円以上など中堅企業クラスに成長する中小企業）」に注目し、その事例等をもとに飛躍的成長を実現するためのポイントを紹介。また、「経営力再構築伴走支援ガイドライン」では、その基本理念や具体的な支援の進め方、留意点等をまとめています。

03 改正障害者差別解消法施行に向けて 「合理的配慮の提供」を啓発

2024年4月1日に施行される「改正障害者差別解消法」では、事業者による「合理的配慮の提供」が努力義務から義務へと改められます。このことを受けて6月に政府が閣議決定した「令和5年版障害者白書」には、同法の概要の解説とともに、合理的配慮の提供義務における具体的な事例が記載されています。同白書では、合理的配慮の提供が行われない場合に64.7%の人が「差別に当たる場合があると思う」と答えた調査結果も報告。改正障害者差別解消法の施行に向けて、より一層の周知啓発を推進していく必要があるとしています。

04 5年ぶりに統計調査を実施 日本の産業の経済活動の実態とは

経済産業省と総務省は、日本の全産業分野の経理事項を同一時点で網羅的に把握するための統計調査「令和3年経済センサス-活動調査」の結果を公開。2021年6月1日現在の企業等の数は368万4049で、2020年の売上（収入）金額は1693兆3126億円、純付加価値額は336兆2595億円でした。産業大分類別で売上を見ると「卸売業、小売業」（480兆1679億円）、「製造業」（387兆606億円）、「医療、福祉」（173兆3369億円）の上位3産業で全産業の61.5%を占めています。経済産業省のホームページには産業別の集計も掲載されています。

四季を彩る言葉

今季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

月満つれば則ち虧く

今年の中秋の名月（十五夜）は9月29日。団子などを供え、満月を愛でる月見は古くからある風習です。しかし、十五夜を過ぎれば月は必ず欠けていくように「物事は盛りに達すれば必ず衰えはじめる」ことを、このことわざは伝えています。類語に「盛者必衰」^{きんかいちしつ}「槿花一日の栄」などがあります。

一葉落ちて天下の秋を知る

「他の木より落葉が早い青桐の葉が1枚落ちるのを見て、秋が来たことを察知する」という意味で、転じて「わずかな前触れによって、将来の大きな動きを予知すること」のたとえとして使われます。中国・前漢時代の哲学書『淮南子』の中の「説山訓」にある一節「一葉の落つるを見て、歳のまさに暮れなんとするを知る」に由来する格言です。



6割超の企業が活用または活用を検討

企業における生成AIの導入状況と意向

今、テキストや画像、音声などを生成できる「生成AI」が話題です。新しいサービスが次々に登場し、ビジネスにおいては新しいアイデアの創出や業務の効率化などへの活用が期待されています。そこで、帝国データバンクの調査から企業の生成AI活用の実態を概観します。

「生成AI（ジェネレーティブAI）」とは、あらかじめ学習したデータをもとに画像や文章、音楽などを新たに作成してくれるAI（人工知能）のこと。過去のデータから販売予測をしたり、顧客分析を行って新しい製品やサービスのアイデアを創出したりと、生成AIのビジネスへの活用が注目されています。

実際、帝国データバンクが今年6月に行った調査「生成AIの活用に関する企業アンケート」によると、「業務で活用している」企業が9.1%、「業務での活用を検討」している企業が52.0%と、関心の高さがうかがえます（図参照）。

文章・コード生成が最多

では、どのような機能が活用されているのでしょうか。同調査によると、生成AIを活用または活用を検討している企業が「活用したことがある、または活用したい生成AI」は、「文章・コード生成AI（総合型）」が突出して高く、93.1%でした。次いで「画像生成AI」（14.3%）、「音声・音楽・動画生成AI」（7.4%）の順となっています。

さらに、利用度の高い文章・コード生成AIにおいて、「活用したことがある、または活用したいサービス」を尋ねたところ、アメリカのオープンAI社が開発した「ChatGPT」が87.9%と他を圧倒。次いで同国グーグル社の「Bard」

（27.2%）、翻訳に特化した同国スマートリング社の「Smartling」（4.7%）が続いています。

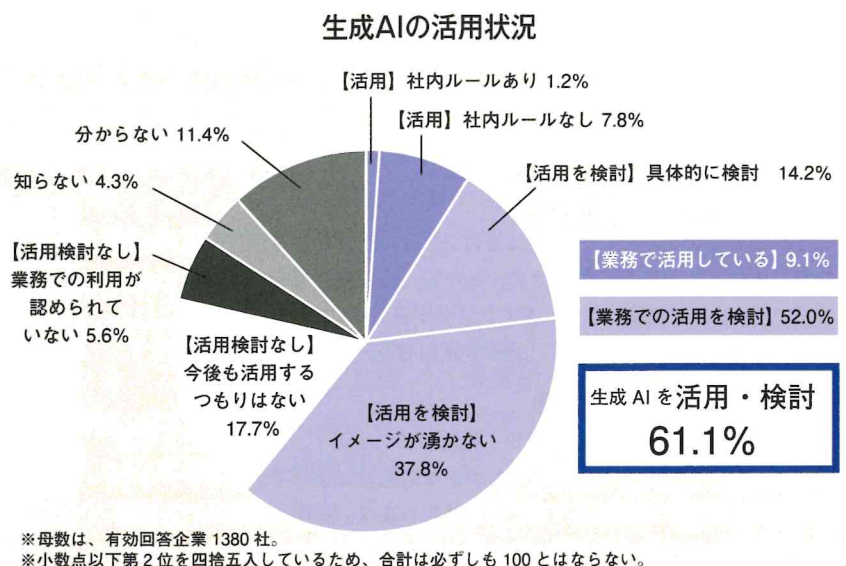
国際的なルール形成へ

一方で、先に述べた「業務での活用を検討」している企業52.0%の内訳を見ると、「活用を具体的に検討していく」が14.2%なのに対し、「現時点では活用イメージが湧かない」が37.8%と高くなっています。この理由に関しては、「業務とのつながりがイメージできない」（機械・器具卸売）、「使用したいが、使い方がよく分からない。詳しい社員もいないのでしばらくは静観するしかない」（輸送用機械・器具製造）などの声を調査で紹介しています。

また、「生成AIによってエンジ

ニアをはじめとする社員の能力が低下するのではないかと懸念点がある」（情報サービス）、「結論を導く一助とはなるであろうが、生成AIで得た情報が正確なものであるか、公序良俗に反してはいないかなど、信頼できるレベルにはないと思っている」（建設）といったリスクを危惧する声もあり、ビジネス面での利用には課題もあるようです。実際、生成AIは利便性が評価される一方、偽情報の拡散など悪用される事例も生じており、今年5月のG7広島サミットでは国際ルールを形成することで合意。年内に見解をまとめる方向です。

こうした背景を踏まえると、企業は社内ルールを設けたうえで、効果的な活用法を検討していくことが望ましいといえます。



今月の
相談

試用期間中の私傷病による休職者への対応について

Q

現在、試用期間を2カ月経過した試用期間中の従業員から、体調不良で2週間程休職したいとの申し出がありました。当社就業規則に休職の定めはなく、従業員に休職する権利はありません。休職の申し出を拒否して、労務提供不能で解雇してもよいでしょうか。（M社・総務部）

A

私傷病による休職制度を設けている企業は多いですが、法的には必ず設けなければならないものではありません。したがって、休職制度を設けるか否か、また、設ける場合でもその適用対象労働者、適用条件（勤続年数など）をどのような基準にするかは会社の裁量です。

休職制度がある企業でも、M社のように試用期間中および勤続期間が短い（勤続1年未満など）従業員を適用対象外とするのが一般的です。しかし、このように試用期間中の者、または勤続年数の短い者が私傷病で中長期的に労務不能となった場合で休職制度がない場合、または休職制度があっても適用対象外となる場合に、どのように対応すべきかが問題となることがあります。

そもそも、労働契約とは、労働者が会社の指揮命令に従って健全な労務提供をし、会社がその対価として賃金を支払うという契約です。私傷病が原因で仕事ができなければ労働契約上の債務不履行となりますので、会社はその労働契約を解約（解雇）できます。しかし、労働者を解雇するにあたっては、労働契約法第16条に基づき、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」は、その権利を濫用したものと判断され無効となります。

試用期間は「解約権留保付き労働契約」といい、会社は、試用期間中に採用した労働者の適格性などを含めて本採用するか否かを判断し、本採用しないときは、試用期間中に解雇または試用期間満了後に本採用拒否（＝解雇）することになります。試用期間中は解雇権が留保されているので、本採用後の解雇よりは労働契約解消に係る使用者としての裁量権は広がるものの、労働契約法第16条に基づき解雇の有効性が問われます。

試用期間中に労働者が私傷病のために一定期間、継続的に欠勤するということは、試用期間中に習得すべき業務知識が習得できないということにもなります。したがって、解雇が認められやすいともいえます。しかし、私傷病による欠勤とはいえ、一時的に休ませることにより復職し問題なく通常業務できることが見込まれる場合には、試用期間中における労務不能を理由に即座に解雇すると、不当解雇と判断される可能性が高くなります。

また、就業規則上において休職制度を設けている会社であっても、就業規則に解雇の事由として、「精神又は身体の障害により、業務に耐えられないと会社が認めるとき」などと定められている場合は、それを根拠として解雇することができることとなります。

しかし、私傷病により一時的に欠勤していることだけで労働契約上の債務不履行を理由に解雇が有効となるものではありません。1、2カ月程度の休業によって療養をすれば職場に復帰できることが明らかかな場合は、解雇が認められないと判断されることもあります。また、一定期間療養すれば元の職務に復帰できなくとも、配置転換や職務変更することで早期に職場復帰が見込まれる場合には、解雇無効となる可能性が高くなりますので慎重に検討しなければなりません。

私傷病での労務不能による解雇は、労働紛争に発展することが多いので、労務不能となる期間がどの程度の長さか、一部でも就労可能なかどうかなどを総合的に判断する必要があります。

場合によっては、療養中の労働者に退職の意向を確認しつつ、退職勧奨を実施し、一定の条件をもとにした退職合意による退職の選択が可能であると提示することなども検討すべきでしょう。

今月の
ポイント

私傷病による休職は労働契約上の債務不履行にあたるため解雇はできる。ただし、労働契約法第16条の適用によって不当解雇になる可能性があるため、休職期間の長さや配置転換・職務変更による職場復帰の見込みなどを踏まえて慎重に判断する必要がある。



はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

マイクロモビリティへの期待と不安

近年、新たな移動手段として「マイクロモビリティ（超小型モビリティ）」が話題です。マイクロモビリティとは自動車よりコンパクトで、主に電動機を動力とした車両のこと。1～2人乗り程度の電動小型自動車や電動キックボード、電動バイクなどがあり、機動性が高く、環境性能に優れているのが特徴です。マイクロモビリティの普及は都市部の渋滞緩和や、高齢者および過疎地での移動手段の確保につながると期待され、「超小型モビリティの導入事例」(国土交通省、2021年)では、企業や自治体における活用事例が紹介されています。



こうした背景のもと、7月1日施行の改正道路交通法では電動キックボードに関するルール

が変更されました。16歳以上であり、車体の大きさや最高速度など一定の基準を満たせば運転免許不要で乗れるようになり、通勤や工場内の移動など企業での利用増加も予測されます。

一方で、利用を懸念する声もあるようです。マーケティングサービスを提供するモニタスが行った「マイクロモビリティに関する意識調査」によると、マイクロモビリティの利用経験者は16.0%に留まりました。利用したことがない理由としては、「利用方法や仕組みがよくわからないから」「事故を起こしそう・事故に遭いそうだから」といった声が上がっています。実際、イギリスでは電動キックボードによる交通事故が多発したため、規制を強めているようです。

マイクロモビリティを業務や通勤に導入する際は、国土交通省や警察庁が公開している運行の手引きを参考に安全確保に努めましょう。

今月の一言

今年は、1923年9月1日に発生した関東大震災から100年。節目の年を迎えて国や自治体は特別サイトを設置し、日本の自然災害史上最悪といわれる被害の実態を今に伝えています。過去の災害から防災の重要性を学び、有事に備えることが大切といえます。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。