

人と社会を幸せにする！

いい会社カード好評発売中！



定価 3,300円(税込)

【いい会社とは】

いい会社には人それぞれの捉え方がありますが、弊社では企業と長年接してきた経験から、次のように定義いたしました。

「ブレない経営の軸を持ち、社員との信頼関係を築きながら、人と社会を幸せにする経営を実践することによって、いつまでも存在し続ける会社」

いい会社にゴールはありません。この定義にあるようにいい会社を目指して、経営者と社員が切磋琢磨している会社が「いい会社」です。

よく、「利益が出ている会社」「社員の定着がいい会社」「市場シェアや知名度が高い会社」などが「いい会社」といわれますが、それらはあくまで結果に過ぎません。

【いい会社カード】

「いい会社カード」とは、「いい会社」が実践していることを、50枚のカードにして見える化したものです。経営者と社員が協力して取り組む実践項目です。

このカードを使うと会社の「いいところ」と「課題」が即座に把握・可視化できます。

企業の発展ステージや業種・業態、会社を取り巻く経営環境と経営資源を鑑み、優先順位をつけて一つひとつ取り組んでみてください！

➤ 人と社会を幸せにする「いい会社」をつくろう！①P.1

➤ 労働関係法令等の最近の動き：

Contents

『2024年の賃上げの動向など』P.2

➤ 労務の泉：『社外人材との業務委託契約について』P.3

➤ 総務のお仕事カレンダー 等P.4

人と社会を幸せにする「いい会社」をつくろう！

前回(最終回)はSDGs・ESG経営に取り組んでいる企業を紹介しました。そして、「次回からはアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)について連載します」とお伝えしましたが、SDGs・ESG経営との関連でそもそも「いい会社」とは何かについて連載をすることにします。コロナ過が終わり、これからが真の「いい会社」づくりの時代に入ってきたのではないかと思います。

弊社では、ちょうど11年前に「いい会社カード」を世に送り出しましたが、ここ2年くらい前からなぜかカードの注文が増大しています。そのような背景もあり今年6月から、いい会社づくりの支援をする「いい会社アドバイザー養成講座」を実施することになりました。

本連載では、いい会社づくりのポイントについて解説していきたいと思ひます。

I. そもそも「いい会社」とは何でしょうか？

いい会社には人それぞれの捉え方がありますが、弊社では企業と長年接してきた経験から、次のように定義しました。「ブレない経営の軸を持ち、社員との信頼関係を築きながら、人と社会を幸せにする経営を実践することによって、いつまでも存在し続ける会社」。いい会社にゴールはありません。この定義のようにいい会社を目指して経営者と社員が切磋琢磨している会社が「いい会社」です。

よく、「利益が出ている会社」「社員の定着がいい会社」「市場シェアや知名度が高い会社」などが「いい会社」といわれますが、それらはあくまで結果に過ぎません。



II. なぜ、いい会社を目指すのか？

会社は継続してはじめて、人と社会にその価値を提供でき、継続することによって、社員(家族を含む)や顧客、仕入先や外注先などの取引先、および株主を幸せにできます。「いい会社」づくりの実践によって、会社は末永く継続することが可能となります。「いい会社」をつくる真の目的は「継続する会社」をつくることです。その目的を達成するための手段が「いい会社づくり」です。

ちなみに、中小企業庁の調査によれば、会社の生存率は10年後で約70%、20年後で約50%です。また、創業5年で残っている企業は15%、10年で10%、30年で2%、50年で0.7%、100年で0.3%というデータもあります。継続の難しさを物語っています。

また、個人に目を向けてみると、長いようで短い人生でもあります。人はより自分らしく生きた証として、他人や社会から認められることを強く望みます。「いい会社」をみんなで作る過程において、一人ひとりが認められ、また、認め合う場面をたくさんつくることができます。

今回は「いい会社」の基本的な構造や枠組みについて、ご紹介します。この構造や枠組みを知ることが、いい会社づくりの出発点になります。

TOPICS
労働関係情報

● 特定技能 自動車運送業
や鉄道など4分野追加案

人手不足の分野で外国人労働者を受け入れる「特定技能」について、政府は自動車運送業や鉄道など4つの分野で受け入れ枠を拡大する案を自民党に示し、了承されました。

受入れ見込人数は、2024年度からの5年間で現行の2倍以上となる82万人となります。内訳は、建設業など国土交通省の所管分で18.2万人、製造業など経済産業省の所管分で17.3万人、林業など農林水産省の所管分で29.3万人、介護を含む厚生労働省の所管分で17.2万人です。

自動車運送業ではバスやタクシーの運転手、鉄道では運転手や車掌などを想定しており、コミュニケーションや安全管理の能力が求められることから、他の分野より高い日本語のスキルなどを条件としています。

● 外国人新制度、法案決定
「育成就労」長期滞在促す

政府は、技能実習に代わる外国人材受入れの新制度「育成就労」創設に向けた技能実習適正化法と入管難民法の改正案を閣議決定しました。

技能実習は、発展途上国に技術を伝える国際貢献をうたいながら、実態は労働力の確保として利用されるケースもあるなどの課題がありました。この様な状況を踏まえ、育成就労は制度の目的を「外国人材の育成・確保」と明記し、技能実習では原則禁止されていた同じ業務分野で職場を変える「転籍」も認められています。

育成就労は、一定の技能があり最長5年働ける特定技能1号水準の人材を3年間で育てることを目標としており、熟練技能を要する特定技能2号に移れば事実上永住も可能となります。

2024年の賃上げの動向など

昨年(2023年)は「賃上げ元年」と表現されるほど、賃上げ気運が高まりました。厚生労働省が昨年7月～8月に実施した調査によれば、「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合は89.1%(前年85.7%)となっており、定昇制度がある企業について、管理職の「ベアを行った・行う」企業の割合は43.4%(前年24.6%)、一般職の「ベアを行った・行う」は49.5%(前年29.9%)となりました。

■ 今年の中小企業における賃上げの理由、必要性

昨年(2023年)の厚生労働省の調査(下表)によれば、賃金の改定に当たり最も重視した要素は、中小企業では「労働力の確保・定着」が17.3%(前年12.7%)、「雇用の維持」が12.3%(前年11.0%)と相対的に割合が高く、増加しています。また、日本商工会議所の2024年の調査(見通し)によれば、中小企業は、昨年に引き続き人材不足感の強まりから、業績の改善が見通せない中でも「防衛的賃上げ」を実施する中小企業が6割に達する見通しとなっています。

昨年(2023年) 企業規模、賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合

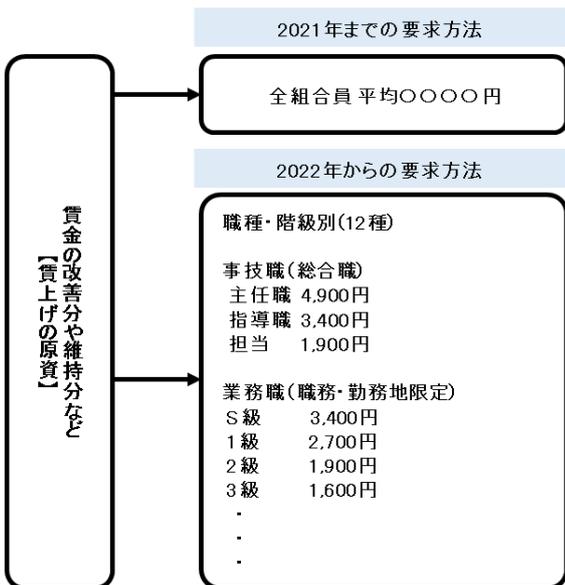
年、企業規模	賃金の改定を実施した又は予定している企業 ¹⁾	賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素										重視した要素はない	不詳
		企業の業績	世間相場	雇用の維持	労働力の確保・定着	物価の動向	労使関係の安定	親会社又は関連(グループ)会社の動向	前年度の改定実績	その他の要素			
令和5年	[86.0]	100.0	36.0	6.7	11.6	16.1	7.9	1.2	5.1	1.1	1.5	9.5	3.3
5,000人以上	[95.9]	100.0	34.7	6.2	3.8	15.8	14.3	4.1	5.0	-	3.0	12.2	0.9
1,000～4,999人	[92.1]	100.0	35.4	5.2	7.3	15.0	11.7	1.4	5.6	1.6	2.8	7.3	6.7
300～999人	[90.8]	100.0	43.1	6.9	10.7	12.7	7.4	0.9	8.5	0.4	1.1	6.5	1.8
100～299人	[84.0]	100.0	33.8	6.8	12.3	17.3	7.6	1.3	3.9	1.3	1.5	10.6	3.5
(参考)複数回答計 ²⁾		100.0	50.3	23.4	41.3	46.5	27.1	8.4	11.5	6.4	2.7	9.5	3.3
令和4年	[81.7]	100.0	40.0	3.0	10.7	11.9	1.3	2.1	4.6	3.0	2.7	16.7	4.0
5,000人以上	[92.9]	100.0	48.8	6.8	3.8	14.1	1.4	2.7	1.0	-	5.8	14.0	1.7
1,000～4,999人	[90.2]	100.0	40.9	3.8	5.6	9.9	1.9	2.6	3.9	2.4	2.2	23.7	3.2
300～999人	[86.4]	100.0	39.2	3.0	11.7	9.8	2.8	2.7	4.1	3.6	1.6	17.5	3.9
100～299人	[79.3]	100.0	40.1	2.9	11.0	12.7	0.7	1.8	5.0	2.9	3.1	15.7	4.2
(参考)複数回答計 ²⁾		100.0	55.2	17.2	35.0	39.4	6.8	9.8	8.9	13.8	4.9	16.7	4.0

注: 1) []内は、全企業に占める賃金の改定を実施した又は予定している額も決定している企業の割合である。
2) 「複数回答計」は、その要素を重視した企業(最も重視したものを1つ、そのほかに重視したものを2つまでの最大3つの複数回答による)の割合である。

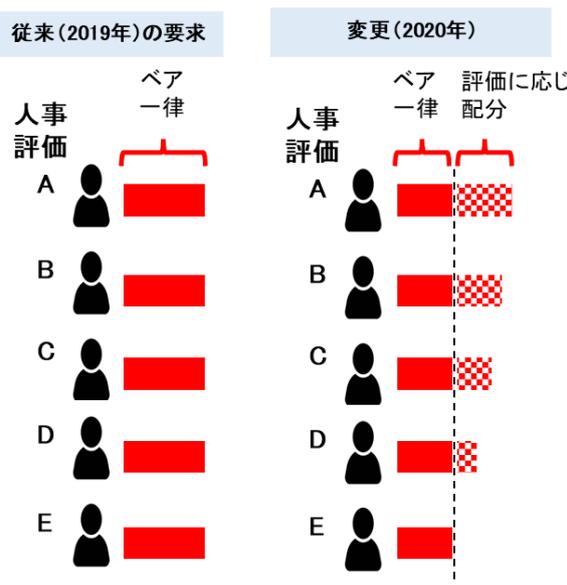
■ 限られた賃上げ原資を戦略的・効果的に配分する(“脱”一律のベースアップ)

昨年、定昇に加えてベースアップを実施した弊社の顧問先の中には、「昨年は、物価上昇や人材確保の理由から、一律のベースアップ、社内の不均衡の是正や世間相場との比較により個人単位で賃金の底上げ(特別昇給)を実施した。今年、世間は大企業を中心に昨年以上の賃上げの予測となっており、人材確保の観点から今年も(定昇とは別に)ベースアップを予定しているが、昨年と同様またはそれ以上のベースアップは難しい」との声も聞かれます。ベースアップと言うと、基本給等を”一律”に引き上げるイメージがあるかも知れませんが、数年前から、大手の自動車メーカー、電機メーカー、金融機関等では、一律のベースアップを廃止・縮小し、業務の内容や仕事の成果に応じて重点的に配分する方法を取り入れています。上記の顧問先に限らず、従業員数が大手企業に比べて少ない中小企業にとっては、従業員一人ひとりの働きが業績に与える影響が大きいので、下図の例を参考に、限りある賃上げ原資を戦略的・効果的に配分することを検討されてはいかがでしょうか。

トヨタ自動車(職種・階級別)



ホンダ(人事評価別)



沖電気工業(管理職)

業績は決して良いとは言えない状況において、今やらないと先々が無いという危機感を持って、2023年4月、課長や部長などの管理職の社員およそ1400人を対象に、約8年ぶりに賃上げを実施。
・一般社員が時間外で月30時間以上働くと、一部の管理職の給与を上回るケースがあり、職場での役職は上なのに収入が低いという状況(逆転現象)が生まれており、それを解消するため。
・管理職のモチベーションの向上や人材の流出防止につなげ、若手社員が働き続けたいと感じられる職場づくりのため。

社外人材との業務委託契約について

〔質問〕

Q.

当社では業務効率化のため、商品のデザイン設計の業務を外部のフリーランス人材に委託することを検討しています。就業場所等の指定はしておらず、基本的に本人は自宅で自身のPCおよびソフトウェアを使用して業務を行う予定ですが、テーマに基づいた製品アイデアの検討、本人が作成した試作品や最終デザインの図面データの確認・修正依頼など、適宜の連絡や打合せ等は必要となります。このような業務遂行の状況でも、雇用契約ではなく業務委託契約により就業してもらうことは可能でしょうか？

〔回答〕

A.

業務委託の場合、①使用者の指揮命令を受けて働いているか（指揮命令拘束性）、労働の対償として報酬を得ているか（報酬の労務対償性）という主に2つの観点から判断して、作業者が【労働者】に該当しないことを確認する必要があります。契約形式の如何に関わらず、作業者の労働者性が強いと判断される場合は業務委託契約が否認される可能性があります。

1. はじめに

本人との契約が形式的には「雇用契約」ではなく「業務委託契約」であったとしても、会社と本人との関係性の実態によっては法的には労働者に該当すると判断され、労働基準法に基づく残業代の請求を受けたり、業務に関連してケガや疾病が起こった場合の災害補償を求められる等のトラブルに至る可能性があります。

まずは労働基準法上の労働者性の概念を理解し、会社と本人との関係性の実態に応じた適切な契約形態を判断する必要があります。

2. 労働基準法の労働者性の判断基準

労基法上の労働者に該当するか否かは、①使用者の指揮命令を受けて働いているか、②労働の対償として報酬を得ているか、という2つの観点を中心に対象者の使用従属性を判断し、それに併せて事業者性の有無、専属性の程度などその他の労働者性の判断を補強する要素の状況を総合的に勘案して判断されます。

具体的な判断基準は下図のとおりです。

①使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮命令拘束性

- 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
- 業務遂行上の指揮監督の有無
- 拘束性（勤務場所、勤務時間の指定など）の有無
- 代替性（本人に代わって他の者が労務提供することが認められている）の有無

(2) 報酬の労務対償性

- 報酬が時間給を基礎として計算されているか
- 欠務があった場合に報酬が控除されるか

②労働者性の判断を補強する要素

(1) 事業者性の有無

- 所有する機械・器具が著しく高価である場合は労働者性を弱める
- 報酬の額が著しく高額である場合は労働者性を弱める
- 業務遂行上の損害責任を負う、独自の商号使用が認められていれば事業者性を強める

(2) 専属性の程度

- 他社の業務に従事することが「制度上制約」され、時間的余裕も無く「事実上困難」である場合は、経済的従属性が認められ労働者性を補強する
- 報酬が固定給とされており、その額も生計維持しうる程度であれば、当該報酬は生活保障的要素が強いと認められ労働者性を補強する

(3) その他

- 採用過程、源泉徴収の有無、労働保険の適用、服務規律の適用、退職金や福利厚生等の適用 など

3. 「業務遂行上の指揮監督」について

上記各基準の中でも特に重要と思われる「業務遂行上の指揮監督」の有無については、業務委託の場合は作業者に対して一切の指示をしてはいけないかというだけでなく、厚生労働省の労働基準法研究会報告においても、『通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督を受けているとは言えない』と明示されています。

従って、デザイン設計という業務の性質上、最低限満たすべき仕様に関する情報を指示したり、成果物に対して品質管理上の瑕疵が見つかった場合に修正を依頼する程度の指示に止まる場合は指揮監督関係を認めるものではなく業務委託契約に基づく実施も可能と考えられます。対して、業務遂行の手順・方法等について具体的な指示が必要であり、作業者もこれに応じなければならない場合は指揮監督関係が認められる可能性が高く、雇用契約に基づく労働者として扱われることが望ましいと考えられます。

総務のお仕事カレンダー 2024年4月・5月



『静かに退職する若者たち』

金間 大介・著 2024.2.5
PHP研究所、税込1,870円

一昨年あたりから人事領域で話題となっているアメリカ発の「Quiet Quitting(静かな退職)」のことはありません。「静かな退職」は、「最低限の仕事はこなすがそれ以上は頑張らない」という状態のまま会社に居続ける人たちのことを指しますが、本書が取り上げる若者たちは、本当に突然静かに退職してしまう人たちです。ここには著者のいう「指示待ち」「いい子症候群」である若者たちの実像が実に克明に描かれています。

最初のパートは、8割を超える大企業で何らかの形で導入されているという1on1について多くのページが割かれており、上司や先輩との関係性を通して、今の若者たちの実像がとても興味深くあぶり出されています。その後、「なぜ、若者は突然会社を辞めるのか?」というパートに進み、最後はそんな若者たちと相対する上司・先輩たちへの提案で締めくくられています。人事担当者や20代の部下・後輩を持つ方に一読をお勧めします。

	2月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク: 日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html
4月1日(月)	2024年4月施行の主な法改正 建設業、自動車運転者、医師の時間外労働の上限規制 ■参考リンク: 厚生労働省「適用猶予業種の時間外労働の上限規制 特設サイト」 https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/ 労働条件明示事項の追加 ■参考リンク: 厚生労働省「令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html
4月10日(水)	3月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク: 国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm
4月30日(火)	3月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク: 日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html
5月10日(金)	4月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払 ■参考リンク: 国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」 https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm
5月31日(金)	4月分の健康保険・厚生年金保険料の支払 ■参考リンク: 日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」 https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html

[1] 年次有給休暇の付与

年次有給休暇の付与基準日を各人の入社年月日に関わらず年度初めの4月に統一している場合、今年度も忘れずに勤続年数に応じた日数の付与を行いましょ。

また、年次有給休暇の年5日取得義務については、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に最低5日を取得させる必要があります。全ての対象者が基準以上の日数を確実に取得できるよう、計画的に取得を推進しましょ。

■参考リンク: 厚生労働省「年5日の年次有給休暇の確実な取得 分かりやすい解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>

[2] 健康保険料率および介護保険料率の変更

令和6年度の協会けんぽの健康保険料率および介護保険料率は、本年3月分(4月納付分)からの適用となります。

■参考リンク: 全国健康保険協会「令和6年度保険料額表(令和6年3月分から)」

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r06/r6ryougakuhyou3gatukara/>

[3] 労働保険年度更新の準備

例年、6月1日から7月10日は労働保険料の申告・納付期間となります。早めの準備に取り掛かりましょ。

■参考リンク: 厚生労働省「労働保険の適用・徴収」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/index.html

ホームページもぜひご覧ください <https://www.delight-c.com/>

Editor's note

先日、とある顧問先のご担当者様と雑談の際中「好きな言葉は何?」という話題になりました。私自身、いわゆる座右の銘というものはあまり意識せずに生きてきたもので、正直なところこれといって特別大切にしている言葉はありません。

一方で、「声に出して言いたい」お気に入りの語感の良いことばはいくつかあります。例えば【壘田永年私財法】、【駒込ビペット】、その他、英語の【simultaneously(「同時に」の意味)】等々です。共通点は、日常生活で使う機会がほぼ無いことです。(四)



社労士法人デライトコンサルティング
デライトコンサルティング株式会社

〒461-0001

名古屋市東区泉2-26-1 ホウコクビル5F

TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620

URL : <https://www.delight-c.com/>

E-mail : info1999@delight-c.com