

元だて、会社!!



事務所だより

2023年2月号

リスクリングとは何か

注目トピックス

01 | リスクリングとは何か

世間で「リスクリング」という言葉が話題になっています。用語の解説をするとともに関連する助成金や今後の企業経営への影響について説明します。

特集

02 | 4月からの割増率上昇と

固定残業制度見直しについて

2023年4月から中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増率が50%に上昇します。それに合わせて、一部の企業では固定残業制度自体を見直す必要性に迫られています。

03 | 出産・育児関係給付等の今

岸田首相が少子化対策強化を発表しましたが、2023年度より出産育児一時金が50万円に増額する予定です。その他、現在の出産・育児に関する給付や免除措置を改めて解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 戦略コンサルタントが大事にしている 目的ドリブンの思考法 (ディスカヴァー・ トゥエンティワン)

企業経営で重要視されて始めている目的。ここから適切な目標を定め、やるべきことを整理するための思考法を体系的に説明されている本著は、組織のリーダーに特におすすめしたい一冊です。



社会保険労務士法人 T L C C より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | リスクリングチェックシート

リスキリングとは何か

世間で「リスキリング」という言葉が話題になっています。用語の解説をするとともに、企業として具体的な取り組み方法を紹介します。

リスキリングとは

リスキリング (re-skilling) とは「**新しい職業に就くために、あるいは今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得すること(させること)**」をいいます。新型コロナウイルス騒動以降、社会の変化により今までの技術 (スキル) が役に立たなくなることによって就業者が自ら学び直す (あるいは企業が従業員に研修を受けさせる) 場面で使われています。特に社会のデジタル化に向けた DX 人材育成の場面で使われることが多いようです。

例えば Amazon では、倉庫作業員などの非技術系人材を技術職に移行させる「アマゾン・テクニカル・アカデミー」を社内研修プログラムとして実施していますが、これは、「**今後倉庫内で人が働く必要がますます無くなっていく**」ことを示唆しています。

リスキリングを働く人の目線、雇う側の目線でわかりやすく説明するならば、以下のように表現できるでしょう。

就業者の目線	社会の変化により自分の技術や経験が陳腐化した時に減給となったり職を失ったりしないように新しいスキルを身につけること
雇う側の目線	社会の変化により新たに必要となる技術 (あるいは必要でなくなる技術) について見極め、研修実施により人材価値を高めていくこと

助成金制度

リスキリングに関連した助成金として以下のものがあります。デジタル分野や SDGs 方面のジャンルに対する研修に対する助成制度が今後も充実していくものと予想されます。

【人材開発支援助成金】

事業展開等リスキリング支援コースでは、企業の持続的発展のため、新製品の製造や新サービスの提供等により新たな分野に展開する、またはデジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図るための事業展開に伴う人材育成費用の一部が助成されます。

人への投資促進コースでは、デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練 (サブスクリプション型) 等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成されます。

日本の解雇規制との関係

パンデミックによって、消費、物流、教育、労働環境その他様々な場面で社会のあり方が変わってきました。今回のコロナ騒動でも例えば旅行業や飲食業など一部の業種は大きな影響を受けましたが、**日本の強い解雇規制 (と雇用調整助成金)** により業績の落ち込んだ企業においても雇用流動化が阻害されています。

この解雇規制があるかぎり、リスキリングは「自社の社員の雇用を維持しつつ (解雇せず)、何とか新しい時代に対応できるスキルを身につけさせるよう再教育する」という文脈でしか語られづらいものになりますが、本来のリスキリングは「社会全体として時代に合わせた再教育をし、労働力の流動性を高めて労働需給・雇用の全体を最適化していく」というもっと大きな枠組みで対応すべき課題である、という見方もあります。

企業がいくらリスキリングの号令を掛けたとしても、それをしないと大きな不利益になる状況でなければ労働者の学習意欲は喚起されないかもしれません。

4月からの割増率上昇と 固定残業制度見直しについて

2023年4月から中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増率が50%に上昇します。それに合わせて一部の企業では固定残業制度自体を見直す必要性に迫られています。

はじめに

2023年4月1日から中小企業の月60時間超残業に対する割増率が25%から50%に引き上げられます。

この引き上げに伴い、かつて未払い残業代対策として普及し、多くの企業で採用されている「固定残業制度」についても一部の場合に見直す必要が出ています。

以下、割増率引き上げに伴い固定残業制度をどのように変えていくべきかについて解説します。

対象となる中小企業

今回の引き上げの対象となる中小企業は以下の表のとおりです。この表に該当しない企業については、現時点で既に割増率を50%以上に引き上げておかなければなりません。なお、この基準は本社・支社などの「事業所単位」でなく、「企業単位」で判定します。

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

今回見直しが必要な固定残業制度

今回の割増率引き上げに伴い見直しが必要な固定残業制度は、「**見込み残業時間数を60時間超に設定している制度**」です。下記の例の通り、60時間を超える割増率を50%に読み替えて再計算する必要があります。

例：基本給22万円、月間80時間の残業を見込んでいる固定残業制度の場合

※残業単価計算に用いる所定労働時間数は173

◆従来のルールにおける固定残業制度

基本給	残業単価※ (割増率)	見込み 残業時間	固定 残業手当
220,000	1,590(25%)	80	127,200

よって、80時間分の固定残業代は127,200

◆2023年4月以降のルールにおける固定残業制度

基本給	残業単価※ (割増率)	見込み 残業時間	固定 残業手当
220,000	1,590(25%)	60	95,400
	1,908(50%)	20	38,160
		合計	133,560

よって、80時間分の固定残業代は133,560

または固定残業手当額を変えないとした場合、その分残業見込み時間を短く設定する必要があります。

見込み残業時間の妥当性

前述の計算上は制度の見直しによる割増賃金の支払い増額は多くないように見えますが、今回の引き上げにおいてはむしろ「**月60時間超の残業は割増率を倍増させるほど問題視されること**」に注目すべきでしょう。

実際、時間外労働の法定上限(原則として月間45時間、年間360時間)を超える設定の固定残業制度は労働基準監督署の調査や裁判などで問題視されることが増えてきました。つまり、「法定上限を超えることを前提としている制度そのものに違法性がある」という見方をされ得るということです。

固定残業制度の見込み残業時間が長い場合は、今回の割増率引き上げを機にできれば**月30時間(年間法定上限360時間÷12ヶ月)程度に改めたい**ところです。

出産・育児関係給付等の今

岸田首相が少子化対策強化を発表しましたが、2023年度より出産育児一時金が50万円に増額する予定です。その他現在の出産・育児に関する給付や免除措置を改めて解説します。

1. 出産育児一時金

出産育児一時金は、健康保険制度からの出産費用補助を目的とした給付で、現在は被保険者及びその被扶養者が出産した時に**1児につき42万円**が支給されます。(産科医療補償制度に未加入の病院等で出産した場合は40.8万円)

なお、多胎児を出産された場合には、出産された胎児数分だけ支給されますので、双生児の場合は、2人分が支給されることとなります。

この給付において「出産」とは、妊娠85日(4ヶ月)以後の生産(早産)、死産(流産)、人工妊娠中絶を含みます。正常な出産、経済上の理由による人工妊娠中絶は健康保険による診療(療養の給付)の対象からは除かれますが、出産育児一時金の対象にはなりません。

この出産育児一時金が**2023年4月から50万円に増額**される予定です。

なお、この出産育児一時金については直接支払制度(出産育児一時金を協会けんぽから医療機関等に対して直接支払う制度)を利用することが一般的となっておりますが、一時金増額に合わせて医療機関の分娩費用が値上げとなる可能性もあるため、出産家庭の実質的なメリットがどのくらいになるかは不明です。

2. 出産手当金

出産手当金は、出産前後の休業による収入減の補填として健康保険制度から被保険者に対して支給されるもので、**出産の日(実際の出産が予定日後のときは出産の予定日)以前42日目(多胎妊娠の場合は98日目)から、出産の日の翌日以後56日目まで**の範囲内で会社を休んだ期間について支給されます。

出産手当金は被保険者が出産した場合のみの給付で、被扶養者の出産に対しては支給されません。出産手当金は、休む前の給与のおよそ3分の2が支給されます。

3. 育児休業給付

育児休業給付は、育児休業による収入減を補填するものとして雇用保険制度から被保険者に対して支給されるもので、**原則として出産後57日目から子が1歳になるまでの範囲内**で会社を休んだ期間について支給されます。男性(父親)もこの給付の対象となり、男性の場合は子の出生日以降産後8週までの期間について出生児育児休業給付金として受給することができる他、配偶者と同時に産後57日目以降も育児休業給付を受給することができます。

また、保育所等に入所できないなどの事情がある場合、育児休業給付は最大2歳まで延長されます。なお、育児休業給付の金額について、当初6ヶ月は休む前の給与のおよそ3分の2、その後は休業前給与のおよそ2分の1となります。

4. 社会保険料免除

前述の出産手当金支給対象期間(産前42日から産後56日)及び育児休業給付支給対象期間(産後57日~原則子が1歳まで。育児休業を延長した場合は延長期間含む)について、申請により社会保険料が免除となります。

5. 養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置

子が3歳までの間、子育てのため時短勤務などを行い、その影響で月額給与が下がり社会保険の標準報酬月額が低下した場合、被保険者が任意に申し出ることによって「子どもを養育する前の標準報酬月額」に基づく年金額を受け取ることができる措置です。

戦略コンサルタントが大事にしている 目的ドリブンの思考法

望月 安迪著

単行本：360 ページ

出版：ディスカヴァー・トゥエンティワン

価格：2,420 円（税込）

はじめに

仕事における成果を作り出すストーリーとはどのようなものでしょうか。筆者は次のように説明しています。

成果創出のつながりは<目的-目標-手段>という三層ピラミッド構造によって成り立っている。

人々が携わっている仕事は膨大な種類があり、「どんな仕事ですか？」という問いには誰でも答えられます。しかし、「その仕事は何のためにやっているのでしょうか？」という問いになると答えられる人の数はぐっと減ります。

作業自体に意味があるわけではない

筆者は仕事で行われる作業そのものに意味があるわけではなく、それを通じて生まれる価値に意味があるといえます。例えば、会議の議事録を作ることに価値はありませんが、その議事録を読んで会議に参加していない人にも情報共有できて初めてその仕事に価値が生まれるというイメージです。

目的と聞くと抽象度が高くなってピンとこなかったり、手段と混同されたりする方もいらっしゃると思いますが、その際は「何のために？」という問いの答えがしっくり来るといえるでしょう。議事録の例を続けると、仕事を任されたある人は「会議の発言を一言一句間違えずに綺麗にまとめられていい仕事をした」と思われるかもしれませんが、しかし、会社が目的を持って活動し、その中で行われた会議で決まったことを共有することはとても大事な仕事ですので、注力するポイントは「共有されるかどうか」だということになります。

目的があるから目標が立てられる

冒頭で「<目的-目標-手段>という三層ピラミッド構造」という言葉を引用しましたが、目的がない状態で目

標を設定しようとする、企業であれば売上や利益という数字になりがちです。つまり過去の実績と現状の延長線上で考えた上で目標を設定するからです。もし目的という「未来像」がある場合、現在の状態から目的に到達するために逆算して目標を設定することができます。

VUCA 時代と呼ばれる現在では過去から未来を考えることはとても危険であるため、「まず目標からはじめよう」と筆者はある章を締めくくっています。

< VUCA : 先行きが不透明で、将来の予測が困難な状態 >

- ・ V (Volatility : 変動性) ・ U (Uncertainty : 不確実性)
- ・ C (Complexity : 複雑性) ・ A (Ambiguity : 曖昧性)

組織のベクトルを束ねるための目的

目的は「バラバラな人々の集団を一つの組織として方向づける」と筆者は説明しています。それにより、組織の改装と対応して目的そのものも階層構造が取られるようになります。

詳しく説明すると、そもそも組織の人々は価値感や嗜好性、キャリアや好き嫌いなど様々で常にまとまりを失う可能性があります。そのベクトルを束ねるために目的は設定されることで共通軸となり、前述した議事録の例のようにどんな仕事にも目的があることを組織が意識した時、企業の目的が階層別に設定されていくということを意味しています。

本書はここから具体的な目的を設定する方法を解説し、仕事で成果を出すための5つの基本動作（予測・認知・判断・行動・学習）について解説しています。志や想いの部分以外の組織論としての目的を学びたい方におすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 T L C C	
代表	田口 一郎
所在地	〒540-0037 大阪府大阪市中央区内平野町 1 丁目 3 番 12 号 aj ディナスティ大手前ビル 602
営業時間	9 : 00 ~ 18 : 00
電話	06-6585-0462
FAX	06-6585-0463
メール	info@tlcc.jp

リスクリングチェックシート

リスクリングの必要性と現状について確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目
1	新型コロナウイルス感染拡大により自社の事業にどのような変化がありましたか？（複数回答可） <input type="checkbox"/> テレワークが普及した <input type="checkbox"/> ペーパーレス化が進んだ <input type="checkbox"/> 不採算事業を縮小した <input type="checkbox"/> 新たな顧客開拓につながった <input type="checkbox"/> 取引先が変化した <input type="checkbox"/> 採用を縮小した <input type="checkbox"/> 採用を拡大した <input type="checkbox"/> 新規事業を始めた <input type="checkbox"/> IT化を進めた <input type="checkbox"/> その他（ ）
2	現在ある事業で、この先縮小する可能性があるものについて理由とともに記入してください ()
3	現在一部の従業員のみが持つ技術や経験で、他の社員にも習得させたいものは何ですか？ ()
4	現在ある事業または部署で、この先ロボットやAI・RPAなどに置き換わっていく可能性のあるものは何ですか？ ()
5	現在社内にある研修制度について、どのような研修があるか記入してください ()
6	リスクリングについて、その他ご質問、ご相談がありましたら記入してください ()

FAXのご返送は **06-6585-0463** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	