

エアロウムだより

社会保険労務士法人エアロウム

代表 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL：0948-28-2444

FAX：0948-28-2448

# うんがいそうてん 雲外蒼天

2024年6月号

## 高齢社員のさらなる活躍推進に向けて～経団連の報告書から

少子高齢化の急激な進行により、持続的な成長や労働力不足への対応には多様な人材の活用が重要となっています。なかでも高齢者の就労意欲は高く、就職率も上昇傾向にあります。一方で高齢者雇用にあたっては、賃金水準の問題をはじめ、多くの課題もあります。このような状況をうけ、経団連は4月16日、各種調査等を踏まえ取りまとめた報告書を公表しました。

### ◆現状と課題

高齢者雇用安定法への対応状況について、多くの企業において「継続雇用制度の導入」という措置をとっていることを示したうえで、以下を例として、項目別の現状と課題をまとめています。

#### ○職務・役割、賃金水準・賃金制度

多くの企業では高齢社員の職務は従前と同様か縮小して割り当てられ、基本給等の水準が下げられるケースが多い。こうしたことは高齢社員のエンゲージメント・パフォーマンスの低下とつながっている可能性がある。

#### ○人事制度評価

高齢社員への人事評価の基本給への反映や本人へのフィードバックを行わないケースがみられる。

#### ○マネジメント

半数程度の企業で高齢社員のマネジメントや関係性に課題を感じているとされる。加齢に伴う個人差の拡大を踏まえ、職場環境や働き方における個別の配慮・マネジメントや、良好な関係の構築が必要となっている。

### ◆課題解決に向けた対応

課題解決に向けた基本的な考え方として、①高齢社員のさらなる活躍推進、②能力や知識等に適した職務・役割の割り当て、そして③成果・貢献度を評価して適切に処遇に反映することを挙げています。それと同時に、従来のイメージにとらわれずに高齢者の心身等の変化を認識することが重要としています（例：「結晶性知能」は加齢による影響を受けにくい、ワーク・エンゲージメントは加齢に伴って上昇する傾向にある 等）。

また、以下を例として、項目別の具体的対応をまとめています。

#### ○職務・役割、賃金水準・賃金制度

- ・自社の実情等に応じた廃止も含めた役職定年制のあり方の検討
- ・高齢社員による創意工夫の促進

#### ○人事評価制度

- ・同一労働同一賃金の観点による検討
- ・定年年齢の引上げや定年廃止を検討している企業において、退職金制度を有している場合、そのあり方を含めた検討

#### ○マネジメント

- ・個別事情に配慮した別制度による運用の検討
- ・評価結果のフィードバックの実施、処遇への適切な反映

### ◆今後の方向性

同報告書は、高齢者雇用制度を「定年設定型」と「定年廃止型」に大別し、現状、「定年設定型」のうち、「定年後に適用する人事・賃金制度を別建て」とする企業が大勢であるとしています。そのうえで、高齢社員の活躍推進に資する様々な施策の中から、自社にとって最適な「自社型雇用システム」確立の一環として、検討・見直ししていくことが望ましいとしています。

【経団連「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/033.html>

## 2025年卒大学生の就職意識の動向

株式会社マイナビが、2025年卒大学生の就職意識調査の結果を発表しました。この調査は、学生の就職意識や就職活動全体の動向を把握することを目的に、1979年卒より毎年実施されています。調査結果の概要は以下のとおりです。

### ◆就職観

「楽しく働きたい」が38.9%（前年同値）で最多でした。増加幅が最も大きかったのは「個人の生活と仕事を両立させたい」で、前年比1.7ポイント増の24.5%でした。プライベートも充実させながら、無理なく働きたいという若者が多いことがわかります。

### ◆企業志向

大手企業志向が53.7%で前年比4.8ポイント増となり、3年ぶりに半数を超えました。最も多かった回答は、「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」でした（43.9%）。やりたい仕事ができるかどうか、という職種に対する関心の高さがうかがえます。

### ◆企業選択のポイント

「安定している会社」が49.9%で6年連続最多となりました。「給料が良い会社」も3年連続で増加（23.6%）しました。待遇や働く環境への安心感を求める傾向が読み取れます。

### ◆行きたくない会社

「ノルマがきつそうな会社」が38.9%で最多でした。また、「転勤が多い会社」も4年連続で増加し、初めて3割を超えました。共働きが増える中で、ライフスタイルの変更を余儀なくされる転勤への抵抗感が高まっています。

その他、調査結果の詳細は以下をご覧ください。

【株式会社マイナビ「マイナビ 2025年卒大学生就職意識調査」】

[https://career-research.mynavi.jp/research/20240416\\_74092/](https://career-research.mynavi.jp/research/20240416_74092/)



## 令和5年賃金事情～中央労働委員会 令和5年の総合調査より

中央労働委員会は、労働争議の解決に向けて行うあっせん、調停等の参考として利用するための情報を収集することを主目的として、調査を毎年実施しています。この調査は、運輸・交通関連業種以外の資本金5億円以上かつ、労働者1,000人以上の企業を対象に、また期間の定めのない労働者を対象にしています。

### ◆平均年齢および勤続年数、平均賃金

調査産業計の男女計の平均年齢は40.9歳、平均勤続年数は17.3年で、令和5年6月分の平均所定内賃金は年381,3千円、平均所定外賃金は65.3千円となっています。同月分の所定内賃金を構成する各賃金の構成比をみると、基本給92.1%、奨励給0.2%、職務関連手当2.9%、生活関連手当4.2%、その他の手当0.6%となっています。

### ◆令和5年春闘における賃金に関する要求の交渉妥結は99.3%

令和5年の春闘で労働組合から要求があった企業のうち、交渉が妥結したのは調査産業計では137社（要求があった138社の99.3%）で、妥結内容は「ベースアップの実施」72.3%、「定期昇給の実施・賃金体系維持」67.9%でした。

### ◆賃金改定でベースアップを実施した企業は80.9%

基本給部分の賃金表がある企業は調査産業計では141社（集計159社の88.7%）で、うち令和4年7月から令和5年6月までの1年間でベースアップを実施した企業は114社（同141社の80.9%）、ベースダウンを実施した企業はなく、賃金を据え置いた企業は19.1%となっています。

同期間において、定期昇給制度のある企業は136社で、すべての企業で定期昇給を実施しています。昇給額については、昨年と同額とする企業は71社（定期昇給を実施した136社の52.2%）で、昨年比増額とした企業は53社で39.0%、減額した企業は8社で5.9%ありました。

同期間において、労働者1人平均の賃金改定額（率）（昇給分＋ベースアップ分）は11,398円、率で3.58%となっています。うち、「ベースアップ分」については額で7,176円、率で2.35%となります。

### ◆モデル所定内賃金

学歴、年齢別にみた「モデル所定内賃金」のピークをみると、大学卒事務・技術（総合職）は55歳で617.0千円、高校卒事務・技術（総合職）は55歳で483.9千円、高校卒生産は55歳で413.6千円となっています。

【中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/churoi/chousei/chingin/23/index.html>





## 「熱中症特別警戒アラート」運用開始 発表された際に取りべき行動

4月24日から、これまでの熱中症警戒アラートに加え、「熱中症特別警戒アラート」の運用が開始されました。熱中症特別警戒アラートは、気温が特に著しく高くなること（都道府県内においてすべての暑さ指数情報提供地点における、翌日の日最高暑さ指数（WBGT）が35（予測値）に達する場合等）により、熱中症による人の健康に係る重大な被害が生ずるおそれがある場合に、環境省から発表されます。

### ◆危険な暑さから自分と自分の周りの人の命を守る

熱中症特別警戒アラートが発表された際には、危険な暑さから自分と自分の周りの人の命を守るために、以下の行動が求められます。

- すべての方が自ら涼しい環境で過ごすとともに、高齢者、乳幼児等の熱中症にかかりやすい方が室内等のエアコン等により涼しい環境で過ごせているか確認する
  - 熱中症にかかりやすい方も、水分補給・塩分補給をとる
  - 校長や経営者、イベント主催者等の管理者は、すべての人が熱中症対策を徹底できているか確認し、徹底できていない場合は、運動、外出、イベント等の中止、延期、変更（リモートワークへの変更を含む。）等を判断する
- 普段心掛けている熱中症予防行動と同様の対応では不十分な可能性があるため、気を引き締めて準備や対応が必要であるとしています。

また、熱中症特別警戒アラートが発表された都道府県の自治体では、熱中症を予防する行動の徹底のほか、公共や民間のエアコンが効いた施設を「クーリングシェルター」としてあらかじめ指定し、暑さをしのげる場所として開放することが求められています。

### ◆暑くなる前から対策を！

4月23日の日本気象協会の発表によると、今年の5月、6月、7月の気温は、いずれも東日本や西日本、沖縄・奄美で平年より高く、北日本では平年並みか高いとしています。5月でも最高気温が25℃以上の夏日や、30℃以上の真夏日になる所もありそうです。

本格的に暑くなる前から、暑さに体を慣れさせること（「暑熱順化」という）を意識した動きや生活を行い、熱中症対策に取り組んでおきましょう。

【環境省「熱中症予防情報サイト」】<https://www.wbgt.env.go.jp/>

【一般財団法人 日本気象協会「熱中症ゼロへ」】<https://www.netsuzero.jp/>



屋外作業の際はアイススラリーを活用しましょう 例 <https://pocarisweat.jp/products/iceslurry/>

## 「仕事のリソース」の重要性

働き方改革の流れの中で、仕事の質をより重視する傾向がありますが、ある調査研究からは、実は正規雇用と非正規雇用とで、日本の労働者の「仕事の質」にはあまり大きな違いがなく、大きく違うのは「収入の質」だけということがわかりました。

さらに、性別や正社員・非正社員・パート等の就業形態にかかわらず、多くの労働者が過度な仕事の要求にさらされており、質の高い仕事をするには不十分な「仕事のリソース」しか持っていないという結果も示されました。

### ●仕事の質を高めるもの

この調査では、仕事の質を高めるものは、次のような「仕事のリソース」がそろっていることであるとし、これらのすべてが十分であることが必要だとしています。

#### 【裁量と学びの機会】

仕事の順序・やり方の裁量がある。上司や同僚から新しいことを学ぶ機会がある等。

#### 【良いマネジメント】

業務に秩序・計画性がある。上司が親切心と思いやりをもって接してくれる。上司を信頼できる。上司や同僚から自分の仕事へのフィードバック・アドバイスをもらえる機会がある等。

#### 【良い人間関係】

部署に、共に働こうという姿勢がある。仕事に関連した情報の共有ができています。新しいアイデアを考えたり実行に移すために協力しあっている等。

### ●高い要求の仕事にもへこたれない組織をつくる

やみくもに長時間労働を減らそうとしても効果はありません。長時間労働が生まれる背景には、仕事のゴールが明確ではない・業務の計画や段取りが不十分である・必要なコミュニケーションが欠如しているなど、「仕事のリソース」に関わる数々の問題が存在しています。

負荷の高い仕事／高い要求の仕事にもへこたれない組織・職場を作るためには、「仕事のリソース」を整え、社員の健康感、仕事満足度、メンタルヘルス、ワーク・エンゲイジメントを高めることが必要です。

一度、自社の仕事のリソースについて点検してみたいでしょうか？

【労働政策研究・研修機構『「仕事の質」からみる働き方の多様性』】  
<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2024/24-03.html>

## 6月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

3日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]



# チョコ好きなら♡♡♡



私たちの事務所がある福岡県に、カカオ研究所というチョコレート専門店があります。

八木山という山の頂上にお店があり、何かのついでに立ち寄るといふ場所ではないのですが、いつもたくさんの買い物客でにぎわっています。

ここでは色々な種類のチョコレートが販売されている他、店内でチョコレートドリンクを飲んだりできます。



機会がありましたら遊びに出かけてみてください。店内にいい香りが充満して、チョコレート好きとしては夢のような空間です。 鶴鳥留

