

重要改正

令和6年度の地域別最低賃金の改定状況—すべての都道府県で出揃う！

令和6年度の地域別最低賃金について、各地方最低賃金審議会での答申が出揃い、その結果が厚生労働省から公表されました。これによると、中央最低賃金審議会が示した目安額を超える改定が47都道府県中27県で答申されており、全国加重平均額も、目安額として示された1,054円を上回る「1,055円」となっています。発効年月日とともに、最寄りの地域の地域別最低賃金の額をご確認ください。

令和6年度の地域別最低賃金の改定状況の一覧

都道府県名	最低賃金時間額 ()は前年度	発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額 ()は前年度	発効年月日
北海道	1010円(960円)	令和6年10月1日	滋賀	1017円(967円)	令和6年10月1日
青森	953円(898円)	令和6年10月5日	京都	1058円(1008円)	令和6年10月1日
岩手	952円(893円)	令和6年10月27日	大阪	1114円(1064円)	令和6年10月1日
宮城	973円(923円)	令和6年10月1日	兵庫	1052円(1001円)	令和6年10月1日
秋田	951円(897円)	令和6年10月1日	奈良	986円(936円)	令和6年10月1日
山形	955円(900円)	令和6年10月19日	和歌山	980円(929円)	令和6年10月1日
福島	955円(900円)	令和6年10月5日	鳥取	957円(900円)	令和6年10月5日
茨城	1005円(953円)	令和6年10月1日	島根	962円(904円)	令和6年10月12日
栃木	1004円(954円)	令和6年10月1日	岡山	982円(932円)	令和6年10月2日
群馬	985円(935円)	令和6年10月4日	広島	1020円(970円)	令和6年10月1日
埼玉	1078円(1028円)	令和6年10月1日	山口	979円(928円)	令和6年10月1日
千葉	1076円(1026円)	令和6年10月1日	徳島	980円(936円)	令和6年11月1日
東京	1163円(1113円)	令和6年10月1日	香川	970円(918円)	令和6年10月2日
神奈川	1162円(1112円)	令和6年10月1日	愛媛	956円(897円)	令和6年10月13日
新潟	985円(931円)	令和6年10月1日	高知	952円(897円)	令和6年10月9日
富山	998円(948円)	令和6年10月1日	福岡	992円(941円)	令和6年10月5日
石川	984円(933円)	令和6年10月5日	佐賀	956円(900円)	令和6年10月17日
福井	984円(931円)	令和6年10月5日	長崎	953円(898円)	令和6年10月12日
山梨	988円(938円)	令和6年10月1日	熊本	952円(898円)	令和6年10月5日
長野	998円(948円)	令和6年10月1日	大分	954円(899円)	令和6年10月5日
岐阜	1001円(950円)	令和6年10月1日	宮崎	952円(897円)	令和6年10月5日
静岡	1034円(984円)	令和6年10月1日	鹿児島	953円(897円)	令和6年10月5日
愛知	1077円(1027円)	令和6年10月1日	沖縄	952円(896円)	令和6年10月9日
三重	1023円(973円)	令和6年10月1日	全国加重平均	1055円(1004円)	

□は改定あり
(すべての都道府県で改定)

注意! 今後、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続きを経た上で、都道府県労働局長の決定により、順次発効される予定です。最終的に決定された金額を必ず確認するようにしましょう。

★これだけ大幅な引き上げなので、最低賃金割れが増えることが懸念されています。月給制の場合、所定のルールにより時給換算して、最低賃金額と比較する必要がありますので注意が必要です。気軽にご相談ください。

トピックス

マイナ保険証への移行に伴う対応について

◆9月9日から「資格情報のお知らせ」送付開始

12月2日以降、健康保険証がマイナ保険証へと移行します。協会けんぽでは、9月9日から既加入者に対する「資格情報のお知らせ」の送付を行っています。

この「資格情報のお知らせ」は、令和6年12月から健康保険の各種給付金等の申請に必要な健康保険の記号・番号の確認等に用いるもので、一部は被保険者が携帯しやすいよう切り取って利用可能なレイアウトの紙製カードとなっています。

特定記録郵便で会社に送付されてきますので、各被保険者に配付等する必要があります。なお、12月2日以降の新規加入者については、資格取得時に送付されてくることとなります。

お仕事
カレンダー
10月



10/10

● 9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

10/31

- 9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 8月決算法人の確定申告と納税・2024年2月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月~9月分の労災事故について)
- 労働保険料の納付(延納2期分)

重要改正

個別労働関係紛争における相談件数「いじめ・嫌がらせ」が12年連続でトップ

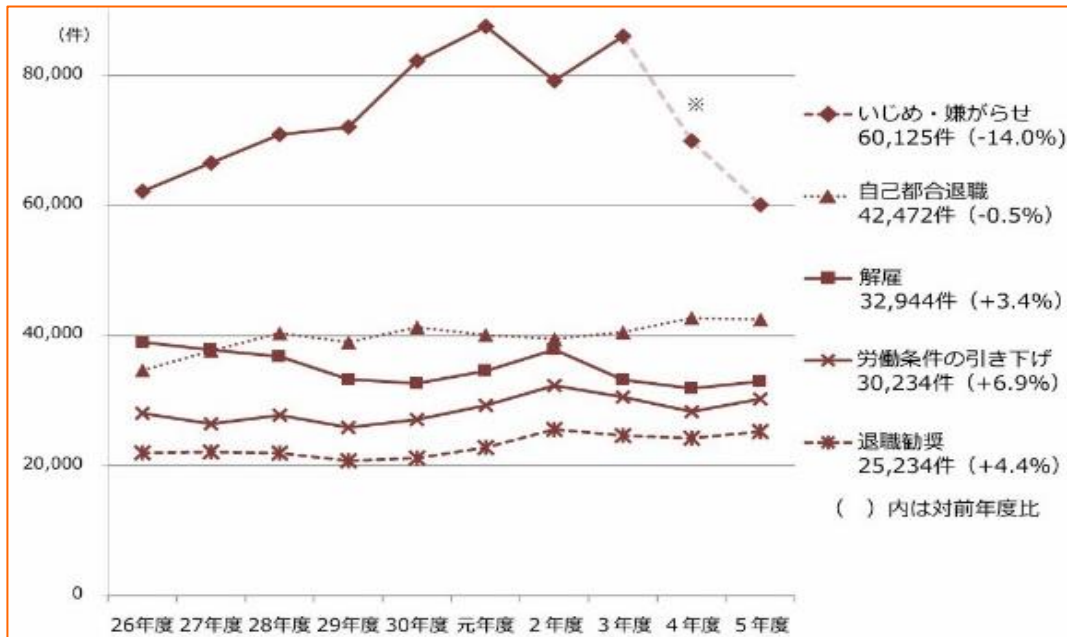
厚生労働省から、令和5年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

令和5年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント

- 総合労働相談件数は、121万412件で、4年連続で120万件を超え、高止まり。
- 民事上の個別労働関係紛争における相談、あっせんの申請では「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多（下記は、各項目の「いじめ・嫌がらせ」の件数）
- 民事上の個別労働関係紛争の相談件数では、60,125件（前年度比14.0%減）〔12年連続最多〕
- ……下記の【図】参照
- あっせんの申請では、800件（同7.6%減）〔10年連続最多〕
- 〈補足〉助言・指導の申出では、「いじめ・嫌がらせ」は960件で2番目に多い。

【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移（10年間）】



★ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異があります。

◆カスハラ対策の義務化検討

「カスタマーハラスメントについて、どのような対策を講じていますか」という質問に対し、71.5% (5,651社中、4,041社) が「特に対策は講じていない」と回答しています。一方、対策を講じている企業は、「従業員向けの研修」、「従業員向けの相談窓口の設置」、「カスタマーハラスメントの対応方針(に類するものを含む)の策定」などの対策に取り組んでいます。

政府は、企業へのカスハラ対策の義務化について、労働施策総合推進法の改正を検討しており、来年の通常国会に改正案を提出する予定です。企業は、従業員が安心して働ける職場環境をつくるためにカスハラ対策に取り組むことが必要となります。

【東京商エリサーチ「企業のカスタマーハラスメント」に関するアンケート調査】

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198870_1527.html

★個別労働関係紛争について、別にパワーハラスメントに関する相談と集計されるものを除いたとしても、「いじめ・嫌がらせ」の件数が多いことは知っておきたいところです。このような状況を見ると、各企業において、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。

ブレインスターでは顧問先を対象に、「ハラスメント相談窓口」を設置しています。

七十二候の暦 (こよみ)

10月1日~10月7日頃



水始涸 (みずはじめてかる)
稲穂が実り始めるこの時期に田んぼの畦(あぜ)の水口を切り、田を乾かして、いよいよ稲刈りに備えます。お米不足が身に浸みた今年の夏。ようやく新米が入ります



〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

「ジョブ型人事指針」を公表 20社の導入事例を紹介（内閣官房）

令和6年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024年改訂版」などで策定することが示されていた「ジョブ型人事指針」が正式に策定・公表されました（令和6年8月28日付け）。ジョブ型人事の導入が推進された背景や指針の概要などを確認しておきましょう。

.....「ジョブ型人事指針」を公表／ジョブ型人事の導入推進の背景・指針の概要.....

□ 従来の我が国の雇用制度は、新卒一括採用中心、異動は会社主導、企業から与えられた仕事を頑張るのが従業員であり、将来に向けたリ・スキリングがいきるかどうかは人事異動次第という、従業員の意思による自律的なキャリア形成が行われにくいシステムであった。

↓ 日本企業と日本経済の更なる成長のためには・・・

□ 個々の職務に応じて必要となるスキルを設定し、スキルギャップの克服に向けて、従業員が上司と相談をしつつ、自ら職務やリ・スキリングの内容を選択していくジョブ型人事に移行することが必要であるという点で、政府主導でその導入が推進されることになった。

↓

導入するといっても、個々の企業の経営戦略や歴史など実態が千差万別であることに鑑み、自社のスタイルに合った導入方法を各社が検討できることが大切

↓ そこで

「ジョブ型人事指針」を策定！

①制度の導入目的、経営戦略上の位置付け、②導入範囲、等級制度、報酬制度、評価制度等の制度の骨格、③採用、人事異動、キャリア自律支援、等級の変更等の雇用管理制度、④人事部と各部署の権限分掌の内容、⑤労使コミュニケーション等の導入プロセス、といった観点で策定。

◎この「ジョブ型人事指針」は、既に導入している多様な企業に協力を求め、導入企業20社の事例を掲載したものとなっています。日本企業が今後の労働市場で競争力を維持・向上させていくための重要な指針です。

★ジョブ型人事について、興味があればお声掛けください。コンサルティング事業部からご案内いたします。指針を見ながら貴社にとって導入する価値があるのか、導入が可能なものなのか等、検討してみましょう。

リテンションと配置・異動管理の重要性

◆リテンションの意味と重要性

「リテンション」とは、企業が優秀な人材を維持・確保するために行う人事施策全般を指します。少子高齢化が進み、人手不足の企業が多いなか、既存の優秀な人材が自社に居続けてくれるための施策は、ますます重要になっています。

リテンションマネジメントは、単なる離職防止策ではなく、従業員の満足度や生産性を高め、企業の競争力を維持・向上させるための戦略的な取り組みです。優秀な人材を維持することは、企業の成長に直結するため、企業の重要な課題となっています。

◆不本意な配置・異動がリテンションに与える影響

従業員の意思を無視した配置転換や、家庭事情等を考慮しない一方的な異動は、従業員の不満や不安を増大させ、企業への信頼を損なう恐れがあります。場合によっては退職ドミノにつながり、会社の存続を危うくする可能性もあります。



◆効果的な配置・異動管理の注意点

効果的な配置・異動管理を実施するためには、まず従業員の個々の適性やキャリアプランを尊重することが重要です。従業員の能力や経験、希望を十分に考慮し、適材適所の配置を心がけることが求められます。また、配置や異動の基準や過程を明確にし、従業員との対話を重視することで、透明性と公平性を確保することができます。さらに、異動後の適応状況を定期的に確認し、必要に応じてサポートを提供することで、従業員が安心して新しい環境に馴染むことができます。従業員の安心感は近年の労務管理における重要事項です。ただし、このような取り組みを行うためには、その基礎として職場の良好な人間関係が必要です。また、異動の基準等を明確化し、多様化する働き方にも対応するために、就業規則等の見直しが必要になってきているようです。

研修報告：人材開発室室長 田木さと子 熊本県医療法人様 参加者 90名

今回の研修では人事考課の考課者向け研修を2部構成で行いました。

【前半】

- ・考課者の役割
- ・考課における信頼関係構築
- ・考課者に求められる3つのスキル
- ・評価項目について



【後半】

- ・人事考課を育成にどう活用するか
- ・面接の仕方
- ・部下との関係をより良くする日常の関わり方

新たに考課者となった方、考課者としてベテランの方と一緒に研修をご受講頂きました。

ベテランの方にとっても基本的な事を改めて確認する機会は大切です。なぜなら誰でも次第に「自己流」になってしまうからです。

また、グループワークを行い「部下の育成方法」について意見交換を行って頂きました。育成で悩んだ時、相談する相手や機会がない考課者は少なくありません。

考課者同士が話せる場を設けることで「他の考課者はどうしているのか」を知ることが出来るだけでなく、例えば答えが見つからなくても「同じようなことで悩んでいる人がいる」ということが心を軽くし人材育成の自信へと繋がります。



今回は考課者向けの研修でしたが、考課者だけが一生懸命であっても人事考課制度は上手く回りません。

被考課者も人事考課制度に対する理解を深め、前向きに取り組む事で質が高まっていきます。

次回は被考課者の研修を検討されているということでした。

「令和6年版厚生労働白書」が 公表されました

厚生労働省は、「令和6年版厚生労働白書」を公表しました。

第1部は「こころの健康と向き合い、健やかに暮らすことのできる社会に」をテーマとし、こころの健康を損ねる背景にある「ストレス要因」に着目し、幼年期から老年期までに至るライフステージに沿って、現代社会のストレスの多様さについて考察した上で、こころの健康に関する対策や支援の現状および今後の方向性を提示しています。

第2部では「現下の政策課題への対応」として、子育て、雇用、年金、医療・介護など、厚生労働行政の各分野について、最近の施策の動きをまとめています。

こころの健康について、厚生労働白書で大々的に取り上げられるのは、今回が初めてのことです。

◆第1部 こころの健康と向き合い、健やかに暮らすことのできる社会に

「こころの健康」と「こころの不調」について

1. 社会保障を取り巻く環境と人々の意識の変化
2. こころの健康に関する取組みの現状
3. こころの健康と向き合い、健やかに暮らすことのできる社会に

◆第2部 現下の政策課題への対応

特集 令和6年能登半島地震への厚生労働省の対応について

1. 働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備など
2. 女性、若者、高齢者等の多様な働き手の参画
3. 自立した生活の実現と暮らしの安心確保
4. 若者も高齢者も安心できる年金制度の確立
5. 医療関連イノベーションの推進
6. 国民が安心できる持続可能な医療・介護の実現
7. 健康で安全な生活の確保
8. 障害者支援の総合的な推進
9. 国際社会への貢献
10. 行政体制の整備・情報政策の推進

老若男女を問わず、メンタルヘルス不調を抱える社会となってきています。

社内環境や社員のライフステージの変化に気を配り、安心して働き続けられる職場づくりをしていきましょう。



【厚生労働省「令和6年版厚生労働白書」を公表します】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_42715.html