

1.賃金

労働者の賃上げ推進の施策

昨今ニュースなどで、物価高騰の話題が連日取り上げられており、賃上げの動向についても注視されています。そのような中、厚生労働省は「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージを策定しました。

このパッケージでは、これまでの「賃上げ支援」に加えて、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」「雇用セーフティネットの再整備」の一体的、継続的な取り組みを推進していくとしています。本稿では、このパッケージが目指す「賃金上昇サイクル」の方向性について、ご紹介して参ります。



1. 賃上げ推進の政策

このような状況下、厚生労働省では、あらゆる層の賃上げを推進するために「賃金の底上げ」「賃上げに繋がる人への投資」「賃金上昇を伴う労働移動」といった3つの方策と、それらを支える「多様な働き方」を実現させるべく、次の政策パッケージを打ち出しました。

A. 労働者の賃上げ支援

- ・最低賃金の引上げと履行確保
- ・業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、キャリアアップ助成金の拡充
- ・同一労働同一賃金の徹底に向けた労働局と監督署の連携

B. 人材の育成・活性化～個人の主体的なキャリア形成の促進～

- ① 個人の主体的なキャリア形成の促進
人材開発支援助成金の助成率引上げなどの見直し／教育訓練給付のデジタル分野等成長分野、土日・夜間対応講座の指定拡大
- ② 新たな経験を通じた人材の育成・活性化
産業雇用安定助成金、人材開発支援助成金の新コースの創設／副業・兼業ガイドラインの周知
- ③ ステップアップを通じた人材活用
人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金、産業保健関係助成金の見直し・拡充

C. 賃金上昇を伴う労働移動の円滑化～安心して挑戦できる労働市場の創造～

- ① 労働市場の強化・見える化
働く人のワークエンゲージメント向上に向けた支援／職業情報提供サイトの整備、職場情報の開示に関するガイドライン策定

② 賃金上昇を伴う労働移動の支援 労働移動支援助成金、中途採用等支援助成金、特定求職者雇用開発助成金の見直し
③ 継続的なキャリアサポート・就職支援 公共職業訓練、求職者支援訓練のデジタル分野の重点化／受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

D. 多様な選択を力強く支える環境整備・雇用セーフティネットの再整備
① 次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建
② フリーランスが安心して働くことができる環境整備
③ 働き方、休み方の多様化、複線的なキャリア選択への対応

2. 一般労働者の賃金推移

以下の賃金推移を見るに、ここ20年程度では、女性の賃金は上昇傾向にあるものの、男女計の賃金は、横ばいで推移しています。かたや、2022年10月に発表された9月の消費者物価指数は前年同月比で3.0%の上昇、消費増税の影響を除くと31年ぶりの高い上昇率となっており、物価上昇は労働者の生活に大きく影を落としています。

年 ¹⁾	男女計		男		女		男女間賃金格差 (男=100)	対前年差 ²⁾ (ポイント)
	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)		
平成 13 (2001) 年	305.8	1.2	340.7	1.2	222.4	0.8	65.3	-0.2
14 (2002)	302.6	-1.0	336.2	-1.3	223.6	0.5	66.5	1.2
15 (2003)	302.1	-0.2	335.5	-0.2	224.2	0.3	66.8	0.3
16 (2004)	301.6	-0.2	333.9	-0.5	225.6	0.6	67.6	0.8
17 (2005)	302.0	0.1	337.8	1.2	222.5	-1.4	65.9	-1.7
18 (2006)	301.8	-0.1	337.7	0.0	222.6	0.0	65.9	0.0
19 (2007)	301.1	-0.2	336.7	-0.3	225.2	1.2	66.9	1.0
20 (2008)	299.1	-0.7	333.7	-0.9	226.1	0.4	67.8	0.9
21 (2009)	294.5	-1.5	326.8	-2.1	228.0	0.8	69.8	2.0
22 (2010)	296.2	0.6	328.3	0.5	227.6	-0.2	69.3	-0.5
23 (2011)	296.8	0.2	328.3	0.0	231.9	1.9	70.6	1.3
24 (2012)	297.7	0.3	329.0	0.2	233.1	0.5	70.9	0.3
25 (2013)	295.7	-0.7	326.0	-0.9	232.6	-0.2	71.3	0.4
26 (2014)	299.6	1.3	329.6	1.1	238.0	2.3	72.2	0.9
27 (2015)	304.0	1.5	335.1	1.7	242.0	1.7	72.2	0.0
28 (2016)	304.0	0.0	335.2	0.0	244.6	1.1	73.0	0.8
29 (2017)	304.3	0.1	335.5	0.1	246.1	0.6	73.4	0.4
30 (2018)	306.2	0.6	337.6	0.6	247.5	0.6	73.3	-0.1
令和 元 (2019)	307.7	0.5	338.0	0.1	251.0	1.4	74.3	1.0
※令和 元 (2019) 年 ²⁾	306.0	...	336.1	...	249.8	...	74.3	...
2 ²⁾ (2020)	307.7	0.6	338.8	0.8	251.8	0.8	74.3	0.0
3 (2021)	307.4	-0.1	337.2	-0.5	253.6	0.7	75.2	0.9

注： 1) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

2) 令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更しているため、令和2年の対前年増減率及び対前年差(ポイント)は、同じ推計方法で集計した令和元年の数値を基に算出している。

「※令和元(2019)年²⁾」は、令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年の数値を参考として掲載したものである。

※厚生労働省：「賃金構造基本統計調査(性別賃金、対前年増減率及び男女間賃金格差、対前年差の推移)」

3. 業務改善助成金について

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者が生産性を向上させ、事業場内で最も低い賃金の引上げを図った際に支給される助成金の受給要件をご案内します。

【受給要件】 ※一部抜粋
① 賃金引上計画を策定し、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げること(就業規則等に規定)
② 引上げ後の賃金額を支払うこと
③ 生産性向上に資する機器・設備やコンサルティングの導入、人材育成・教育訓練を実施業務改善を行うこと

4. さいごに

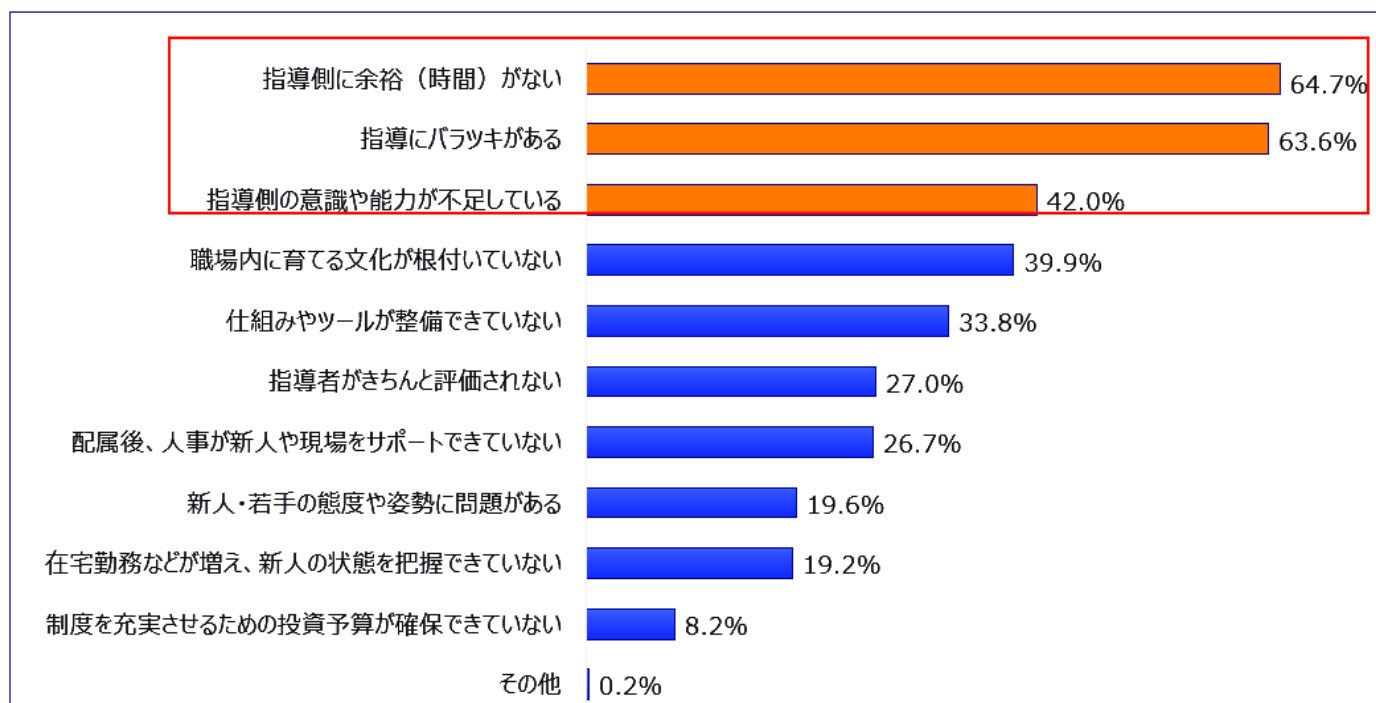
このパッケージは、意欲と能力に応じた「多様な働き方」を可能とし、「賃金上昇」の好循環を実現していくため、中長期も見据えた雇用政策に力点を置いています。そして、本施策に関する取り組みを行う企業を支援するための助成金も創設・拡充される予定となっております。助成金の活用も視野に入れながら、継続的に賃上げに関する取り組みを進めようとお考えの際には、ぜひ当事務所にご相談ください。

2. 社員教育 新人・若手社員の OJT に関する課題と改善策

新人・若手社員の社内研修における OJT (職場実習) は、ほとんどの企業で行われているプログラムであり、新人に業務を覚えてもらい、実務的なスキルを身に付ける上で非常に有効な教育手段と言えます。本稿では、新人・若手社員の OJT を行う上で、企業が抱く課題をご紹介するとともに、それを改善する効果的な OJT の進め方を解説いたします。

1. OJT の主な課題

(株)日本能率協会マネジメントセンターが実施した「新人・若手社員の OJT に関するアンケート」によると、回答企業(回答者数 1000 名)の約 9 割が「OJT に課題がある」と考えていることが明らかになりました。その課題(複数回答)感は次の通りです。



2. 有効な改善策

こうした状況には、より効果的な OJT を行うために下記の視点に着目してみると良いでしょう。

① 社内組織の連携強化

「新人・若手社員」「OJT 担当者」「上司・会社」の連携を強化する。面談などでコミュニケーションを図り、定期的な状況把握やフォローを行うなど、職場全体でサポートできる環境を構築する。

② OJT 教育のマニュアル化と指導者研修

OJT 担当者の指導スキルのばらつきなどを出さないために、OJT 実施マニュアルなどを作成し、それを元に「教える技術」の研修(勉強会)を行い、指導者としてのレベルアップを図る。

③ OJT の目的設定

研修プログラム(育成計画)の設計のみならず、指導を行う上での指針を明確化し、最終ゴール(目的)の設定にとどまらず、中間ゴールを設定して、どんなステップで必要な成果をあげ、スキルを身に付けるか、都度分解し検証していく。

④ マインドセットの把握と指導

「マインドセット」とは、考え方や物事の見方の「癖」のようなものを意味します。新人・若手社員のマインドセットを把握し、企業のマインドセット(企業理念や組織文化、行動規範、経営戦略などの社風)を意識させながら、同じ目的・方向に向けて行動できるように OJT 指導を行っていく。

3. さいごに

OJT の効果を高める上では、企業組織として、社内間の連携強化、OJT のマニュアル化、指導者研修、育成計画作成などの事前の準備が重要となります。

OJT を実施している企業は、今一度自社の取り組みを振り返り、課題感を把握するとともに、前述の改善策も参考としながら品質の底上げについて検討してみてもはいかがでしょうか。



札ノ辻より望む東京タワー

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は 12 月 30 日に配信いたします。(石田久男)

発行元: 石田労務管理事務所

発行人: 石田久男

発行日: 月1回 + 不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山 103号

【電話】03-5410-0789 【FAX】03-5410-0790