



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

04
2023
April

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
『リアリティ・ショック』を発端とした
五月病社員への対策と法的な義務
- P3 | 知って得する助成金情報
新規事業展開やデジタル化に伴う訓練を
実施した事業主に向けた助成
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
『昇給あり』と記載をしていたら
昇給は必ずする必要がある？

数字で
見る労務

3年ぶり
に増加

厚生労働省は令和5年1月13日に、『令和4年 民間主要企業年末一時金
妥結状況』を公表しました。これは資本金10億円以上かつ従業員1,000人
以上の労働組合のある企業で、妥結額などを把握できた367社を調査した
集計結果です。

集計結果によると、令和4年の年末賞与(冬のボーナス)は、平均要求額が
87万1,255円(前年比7.11%増)であるのに対し、平均妥結額は84万
2,978円(前年比7.77%増)でした。

平均妥結額が前年よりも増加したのは3年ぶりであり、昨今の人手不足な
どが影響したものと考えられます。今後も、賞与を含めた賃上げは一層加速
していく流れになりそうです。

『リアリティ・ショック』を発端とした 五月病社員への対策と法的な義務

新入社員に多い『五月病』は、GW(ゴールデンウィーク)明けに増加する傾向にあり、これが離職につながることもあるといわれています。五月病の主な原因は、ストレスや疲労であることが多く、労働安全衛生法では、従業員のメンタルの不調を防ぐため、ストレスチェックの実施が義務づけられています。今回は、五月病についての対処法を解説します。

現実とのギャップに苦しむ新人が 長期休暇を挟んだことで五月病に

2023年のGWは、5月3日から7日までの5連休であり、1日と2日を休みにすると、最大9連休も可能です。多くの人待ち望むGWですが、こうした長期休暇が明けると、メンタルの不調を訴える人が増える傾向にあります。そのなかで、特に倦怠感や体調不全、無気力、不安・焦燥感などを感じる状態になることを五月病と呼びます。五月病は正式な病名ではなく、医学的には『適応障害』と診断されます。適応障害を放置するとうつ病に移行することがあり、そのまま退職につながる可能性もあるため、企業としても軽視できないのが実情です。

また、労働契約法第5条では「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定められています。「生命、身体等の安全」には心身の健康も含まれています。もし企業が従業員のメンタルの不調を放っておいた場合には、労働契約法および労働安全衛生法の『安全配慮義務違反』に該当する可能性があるため注意が必要です。

五月病は特に新入社員がなりやすいといわれ、原因は人間関係などによるストレス、慣れない労働から生じる疲労などのほか、入社前に思い描いていたイメージと現実のギャップに苦しむ『リアリティ・ショック』などがあるといわれています。実際に、4月に入社した従業員が1カ月経って現実を知り、リアリティ・ショックを受けてGW後に退職を選んでしまうケースは少なくありません。企業はこのリアリティ・ショックに起因する五月病の対策を講じる必要があります。

従業員のメンタルの不調を発見 ストレスチェックを実施する手順

厚生労働省は企業に対し、『ストレスチェック制度』を導入するよう求めています(従業員数50人未満の事業所の場合、当分の間は努力義務とされています)。この制度の目的はいくつかあります。定期的に診断を行うことで、従業員本人に自身のストレスを気づかせてストレスを低減させるほか、医師の面接指導につなげることで、メンタルヘルス不調のリスクが高い従業員を早期に発見し、不調を未然に防ぐ、さらに、検査結果を集団ごとに集計・分析して職場環境の改善につなげ、ストレス要因を低減させることなども重要な狙いの一つです。

ストレスチェックは、医師や保健師などの実施者が行い、従業員はチェックの結果を実施者から伝えられます。さらに、ストレスチェックを行った従業員については、申し出があった場合、医師による面接指導を行います。企業はその医師から意見を聴取したうえで、該当従業員に対して『業務や部署の転換』『労働時間の短縮』など、必要な措置を実施しましょう。

また、実施者には、チェックを行った集団ごとに集計・分析をしてもらい、適切な措置を講じる必要があります。ストレスチェックは、全従業員が受けることが望ましいものの、強制ではありません。受検しないことや結果を企業に提供しないことなどを理由とした不利益な取扱いは禁止されています。

企業には、従業員の心身の健康を守る義務があります。メンタルヘルスによる労災認定件数の増加や社員の離脱は、人手不足や技術・知識が継承できないといった問題にも発展しかねません。まずは自社分析を実施し、これらの取り組みに真摯に向き合ってはいかがでしょうか。

新規事業展開やデジタル化に伴う訓練を実施した事業主に向けた助成

『人材開発支援助成金』は、事業内の職業能力開発計画を立て、従業員に職業訓練を実施する事業主等を支援する制度です。今回は、新事業への進出やデジタル化などに伴い、労働者に新たな知識および技能を習得させるための訓練を実施した場合に経費や賃金の一部を助成する『事業展開等リスクリング支援コース』（2022年12月新設）を紹介します。

※この記事は2023年2月時点の情報をもとに作成しています。

人材開発支援助成金 事業展開等リスクリング支援コース

いくつかのコースに分かれた『人材開発支援助成金』のなかの一つ、『事業展開等リスクリング支援コース』は、2022年12月に新設されました。本助成金は、新事業への進出、新製品の製造・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、労働者に新たな知識および技能を習得するための訓練を実施した事業主を支援する制度です。職業能力開発計画を立て、計画に沿って実施された訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成します。

【支給対象となる事業主】

次のすべての要件を満たす必要があります（このほかにも要件があります）。

- (1) 雇用保険適用事業所の事業主であること
- (2) 労働組合の意見を聞いて事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、その計画の内容を労働者に周知していること
- (3) 職業能力開発推進者を選任していること
- (4) 従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、当該従業員に対して賃金を適正に支払っていること
- (5) 事業展開等実施計画を作成する事業主であること

【支給対象となる労働者】

次のすべての要件を満たす必要があります（このほかにも要件があります）。

- (1) 助成金を受けようとする事業所または事業主団体などが実施する訓練などを受講させる事業主の事業所において、被保険者であること
- (2) 訓練実施期間中において、被保険者であること
- (3) 訓練実施計画届時に提出した『訓練別の対象者一覧』に記載のある被保険者であること
- (4) 訓練を受講した時間数が、実訓練時間数の8割以上であること

【主な支給要件】

- OFF-JTにより実施される訓練であること
- 実訓練時間数が10時間以上であること

※eラーニングによる訓練等および通信制による訓練等については、標準学習時間が10時間以上または標準学習期間が1カ月以上であること

- 次の①または②のいずれかに当てはまる訓練であること。ただし、①の事業展開については、訓練開始日（定額制サービスによる訓練の場合は契約期間の初日）から起算して、3年以内に実施される予定のものまたは6カ月以内に実施したものであるものに限り、
①事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練
②事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタルトランスフォーメーション(DX)化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める場合にこれに関連する業務に従事させるうえで必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練

【助成率・助成額】

- 経費助成 中小企業75%(60%)
- 賃金助成(1人1時間当たり) 中小企業960円(480円)

※()内は中小企業以外の助成率・助成額

※1事業所1年度当たりの助成限度額は1億円

- 受講者1人あたりの経費助成限度額

10～100時間未満／中小企業30万円(20万円)

100～200時間未満／中小企業40万円(25万円)

200時間以上／中小企業50万円(30万円)

※()内は中小企業以外の事業主の助成限度額です。

※1,200時間が限度となります。ただし、専門実践教育訓練については、1,600時間が限度となります。

なお、本助成金には、これ以外にも細かい支給要件があります。また、2023年3月末以降に一部内容の更新等がされる可能性があり、記載リンクが変更される場合もありますのでご注意ください。詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典:厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001019762.pdf>

『昇給あり』と記載をしていたら 昇給は必ずする必要がある？

「就業規則に『昇給あり』との記載があるのに、これまで1回も昇給がない」といって従業員が昇給を求めてきました。コロナ禍に加え、原材料高などのさまざまな影響もあり、ここ数年は業績が悪化しているため、雇用維持で精いっぱい状況です。就業規則に『昇給あり』と記載していたら、必ず昇給をしないとイケないのでしょうか？

結論

昇給に関する規定が就業規則で定められている場合、雇い入れ時に従業員に明示することが必要です。ただし、明示は必須ですが、昇給そのものは義務ではありません。そのため『昇給あり』とのみ記載されているにもかかわらず昇給しないのは法令違反ですが、「昇給しないこともある」といったただし書きがある場合は、その限りではありません。

就業規則に昇給の記載は必須 昇給しない場合の付記がポイント

労働基準法では、『昇給に関する項目』は就業規則に必ず記載しなければならないと定めており、雇い入れ時の明示が義務づけられています。しかし、その内容については法律上の決まりはなく、「昇給なし」でも法令違反ではありません。

一般的には、就業規則に「昇給あり」として、業績や勤務成績などによっては昇給しない場合があると付記しておくケースが多くみられます。ただし、「毎年〇%の昇給」といった記載をしているにもかかわらず、それに沿っていない場合は、契約違反となります。

昇給しない場合には 従業員が納得いく理由の説明を

従業員にとって昇給するかどうかは、自分自身に対する企業からの評価を測る目安となります。そのため、景気の影響による業績悪化など、従業員個人の勤務内容以外に昇給をしない理由がある場合、丁寧に説明することが大切です。また、ほかの制度（賞与やインセンティブ）などで、日々の貢献に報いる仕組みを導入したり、どのような場合に昇給が可能になるのかを示したりするとよいでしょう。昇給なしや低評価の場合には、従業員との密なコミュニケーションが、一層大事になります。