

— 組織改革のための情報誌 —

人事戦略ニュース

No.54

2023.9 発行



今年の最低賃金は、全国加重平均で 1004 円、引き上げ幅は 43 円と過去最大額となりました。10 月からの施行に向け、自社の給与水準に問題がないか確認が必要です。同時に競合他社の動向を踏まえ、自社の給与水準における採用競争力が確保されているのか、不安であればこの機に点検しましょう。

人事戦略研究所 田中 宏明

発行：株式会社新経営サービス 人事戦略研究所
〒600-8102 京都市下京区河原町五条西入本覚寺前 830
京都 EH ビル 6 階
電話 075-343-0770 FAX 075-343-4714

WEB サイト <https://jinji.jp/>

* 目 次 *

- ・人事ニュースの視点 P 1
- ・お役立ち情報まとめ P 2
- ・セミナー案内① P 3
- ・セミナー案内② P 4
- ・ブログ紹介 P 5
- ・注目のサービスのご案内 P 6

人事ニュースの視点

令和 5 年度（2023 年度）最低賃金

～ ついに全国加重平均で 1000 円超え、引き上げ額は過去最高の 43 円 ～

令和 5 年度（2023 年度）の全都道府県の最低賃金改定額が確定しました。

過去最高額の改定となった今年の最低賃金。厚生労働省の中央最低賃金審議会が示した目安では全国平均で 41 円、加重平均で 1,002 円となっていましたが、各都道府県側で、目安よりも高い答申が行われたことで、引き上げ額平均は 43 円、全国加重平均で 1,004 円となりました。

図表①

都道府県名	答申された改定額	改定前の最低賃金	引上げ額	発行予定年月日	都道府県名	答申された改定額	改定前の最低賃金	引上げ額	発行予定年月日
北海道	960	920	40	2023年10月1日	滋賀	967	927	40	2023年10月1日
青森	898	853	45	2023年10月7日	京都	1008	968	40	2023年10月6日
岩手	893	854	39	2023年10月4日	大阪	1064	1023	41	2023年10月1日
宮城	923	883	40	2023年10月1日	兵庫	1001	960	41	2023年10月1日
秋田	897	853	44	2023年10月1日	奈良	936	896	40	2023年10月1日
山形	900	854	46	2023年10月14日	和歌山	929	889	40	2023年10月1日
福島	900	858	42	2023年10月1日	鳥取	900	854	46	2023年10月5日
茨城	953	911	42	2023年10月1日	島根	904	857	47	2023年10月6日
栃木	954	913	41	2023年10月1日	岡山	932	892	40	2023年10月1日
群馬	935	895	40	2023年10月5日	広島	970	930	40	2023年10月1日
埼玉	1028	987	41	2023年10月1日	山口	928	888	40	2023年10月1日
千葉	1026	984	42	2023年10月1日	徳島	896	855	41	2023年10月1日
東京	1113	1072	41	2023年10月1日	香川	918	878	40	2023年10月1日
神奈川	1112	1071	41	2023年10月1日	愛媛	897	853	44	2023年10月6日
新潟	931	890	41	2023年10月1日	高知	897	853	44	2023年10月8日
富山	948	908	40	2023年10月1日	福岡	941	900	41	2023年10月6日
石川	933	891	42	2023年10月4日	佐賀	900	853	47	2023年10月14日
福井	931	888	43	2023年10月1日	長崎	898	853	45	2023年10月13日
山梨	938	898	40	2023年10月1日	熊本	898	853	45	2023年10月8日
長野	948	908	40	2023年10月1日	大分	899	854	45	2023年10月6日
岐阜	950	910	40	2023年10月1日	宮崎	897	853	44	2023年10月6日
静岡	984	944	40	2023年10月1日	鹿児島	897	853	44	2023年10月6日
愛知	1027	986	41	2023年10月1日	沖縄	896	853	43	2023年10月8日
三重	973	933	40	2023年10月1日	全国加重平均	1004	961	43	-

出所：厚生労働省労働基準局賃金課 令和5年8月18日

一方で、「史上最高の最低賃金アップ額」ではあるものの、「アップ率」でみると全国加重平均の引上げ率は4.5%となっており、過去最高というわけではありません。図表②は1978年から2023年の最低賃金の引上げを額と率で示したものです。

図表②

西暦	全国	アップ額	アップ率	西暦	全国	アップ額	アップ率
1978	334	—	—	2001	664	0	0.0%
1979	357	23	6.9%	2002	663	-1	-0.2%
1980	379	22	6.2%	2003	664	1	0.2%
1981	399	20	5.3%	2004	665	1	0.2%
1982	411	12	3.0%	2005	668	3	0.5%
1983	423	12	2.9%	2006	673	5	0.7%
1984	438	15	3.5%	2007	687	14	2.1%
1985	451	13	3.0%	2008	703	16	2.3%
1986	461	10	2.2%	2009	713	10	1.4%
1987	474	13	2.8%	2010	730	17	2.4%
1988	492	18	3.8%	2011	737	7	1.0%
1989	516	24	4.9%	2012	749	12	1.6%
1990	541	25	4.8%	2013	764	15	2.0%
1991	565	24	4.4%	2014	780	16	2.1%
1992	583	18	3.2%	2015	798	18	2.3%
1993	597	14	2.4%	2016	823	25	3.1%
1994	611	14	2.3%	2017	848	25	3.0%
1995	624	13	2.1%	2018	874	26	3.1%
1996	637	13	2.1%	2019	901	27	3.1%
1997	649	12	1.9%	2020	902	1	0.1%
1998	654	5	0.8%	2021	930	28	3.1%
1999	659	5	0.8%	2022	961	31	3.3%
2000	664	5	0.8%	2023	1004	43	4.5%

出所：厚生労働省 平成14年度から令和3年度までの地域別最低賃金改定状況

厚生労働省 地域別最低賃金額及び引上率の推移 平成15年

その推移を見てみると、1978年から1990年台初めごろまでは、アップ率が最低でも2.2%（1986年）、最高で6.9%（1979年）となっています。ところが1998年以降2006年までは1%に届かないアップ率が続き、2007年以降も1%～2%台と低い水準に留まっています。

これが2016年に3%台を回復し、コロナ禍における2020年度を除いて年率3%以上の上昇を続けています。つまり20年近く低い水準を推移してきたものの、1991年以前には、今年度のアップ率以上の引上げが行われていたことになり、その頃の水準に戻りつつある、と見ることもできます。

政府の当面の目標であった最低賃金額は越えたものの、今後も構造的な賃上げへの取り組み方針が強く示されており、最低賃金の大幅な引上げは当面継続すると見込まれます。賃上げ税制や生産性向上の取り組みに対する支援策が盛り込まれているとはいえ、引き上げ分の人事費捻出に向けて、今後日本企業がどこまで生産性や付加価値を引き上げていけるのか、そして何よりも価格転嫁の循環構造が中小企業に波及していくかが重要なポイントとなりそうです。

お役立ち情報のまとめ

～最近発表または公開された役立つ人事関連情報です。～

- 日本経済団体連合会「2023年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果」2023/8/21

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1197745_1527.html

～2023年の中小企業の賃上げ総平均は8,012円。昨年実績は5,036円から大幅な伸び～

- 株式会社マイナビ「2023年新入社員の意識調査」2023/8/21

<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/careertrend/15/>

～今の会社を「3年以内」に辞める新入社員は24.1%。「10年以内」が49.1%～

セミナー案内①

会場開催型セミナー

中小企業の人才育成を後押しする等級・評価・賃金制度のつくり方

人才育成の重要性は理解しているが……

- ・どのように人事制度に落とし込んでいいかわからない
- ・賃金決定の為だけの制度になってしまっている
- ・会社として成長の方向性を示せていない
- ・等級、評価、賃金制度が上手くかみ合っていない

■日 程 [東京開催] 2023年10月11日(水) 14:00~17:00 (受付開始 13:30)
[大阪開催] 2023年10月25日(水) 14:00~17:00 (受付開始 13:30)

■講 師 岡本 充裕 (弊社 人事戦略研究所 コンサルタント)

■参加費用 おひとり様 3,000円

※WEBお申込みはこちら >>

[東京開催] <https://jinji.jp/seminar/10199/> →



[大阪開催] <https://jinji.jp/seminar/9691/>



セミナー 無料ご招待 のご案内

『人事戦略ニュース』送付先企業様については、弊社主催セミナー（有料分）に無料ご招待いたします。（1回につき2名様まで）
下記の申込書にご記入の上、FAXでお送りいただくか、新経営サービスホームページ（<https://skg.co.jp>）の申込みシートの貴社名の後に「無料招待」とご入力の上、送信いただいてお申込みください。上記に記載していないセミナーについても原則対象となります。（弊社主催分に限ります。）

セミナー申込書

無料ご招待

参加ご希望のセミナーの日程と開催地を明記していただき、必要事項をご記入の上、FAXにてお送りください。後日、こちらから開催要項のご案内をお送りいたします。

複数のセミナーにご参加の場合は、このページをコピーしてご利用ください。

◆セミナー日程 _____

◆開催地 _____

◆貴社名 _____

◆参加者名1 _____ 役職 _____

◆参加者名2 _____ 役職 _____

◆TEL _____

◆FAX _____

*送信先FAX番号 075-343-4714 株式会社新経営サービス 人事戦略研究所 宛

セミナー案内②

WEBセミナー

オンライン **LIVE** セミナー

無料

※本セミナーではzoomウェビナーを使用します。
視聴者側のカメラ・音声機能はオフのため、お顔が映ることはございません。

ベンチャー企業・スタートアップ企業がさらに飛躍するための、 「はじめての賃金・評価制度」

～制度を作る前に押さえておきたい、7つのポイント解説～

本セミナーでは、創業期から成長期に移行するタイミングで、「はじめての賃金・評価制度」を検討されている企業様を対象に制度構築する際にポイントとなる考え方を、よくある7つの問い合わせにお答えする形で解説します。

「ウチには、いつから評価制度が必要だろうか?」「社員の給与や昇給を、どうやって考えていいかよいだろか?」とお悩みの企業様は、ぜひご参加ください。

- 日 程 2023年10月31日(火) 15:00~16:30
- 講 師 鈴江 遼(弊社 人事戦略研究所コンサルタント)
- 参加費用 無 料



※WEBお申込みはこちら >> <https://jinji.jp/seminar/10437/> →



採用の成否は面接官で決まる!

正しい「見極め」「動機づけ」ができる面接官の育成ポイント公開セミナー

～面接官の必須スキル!「見極めスキル」「動機づけスキル」の強化ポイントとは?～

売り手市場が進行する昨今、「数少ない応募数の中で、いかに良い人材を獲得できるか」あるいは「自社が欲しい人材かどうかを正しく見極め、採用のミスマッチを防止できるか」は、中小企業の人材採用における最重要課題と言えます。

本セミナーでは、採用支援実績が豊富な「採用・定着コンサルタント」が、「面接官が果たすべき役割」や「正しい面接の基本手順」、「見極め・動機づけを行うためのポイント」等について、具体例を交えながら解説します。

- 日 程 2023年11月22日(水) 14:00~15:00
- 講 師 大園 義文(弊社 経営支援部コンサルタント)
長尾 拓実(弊社 人事戦略研究所コンサルタント)
- 参加費用 無 料



※WEBお申込みはこちら >> <https://chusho-keiei.jp/seminar/2547/>



ブログ紹介

人事戦略研究所では、複数のサイトを運営し、人事制度関連情報や人事トレンド情報を発信しています。今回は、そのひとつである「**人事戦略研究所**」サイト（<https://jinji.jp/>）で発表した、コンサルタントのブログ記事の中から3つについて、その冒頭部分を紹介します。
※全文をお読みになりたい方は、右記サイトの「ブログ」コーナーで閲覧できます。>>>



男女賃金格差は、開示のあった上場企業で約3割。その原因と今後の見通し



執筆者： 山口 俊一

女性活躍推進法に関する制度改正により、労働者が301人以上企業の「男女賃金の差異」の情報公表が義務化されました。上場企業では、2023年3月決算の会社から、有価証券報告書上の開示が本格化しています。

開示のあった上場企業の男女賃金格差は、正社員に限定して3割弱、全労働者ベースでは3割強となっています。男性10に対して、女性の賃金は7を下回るということです。しかし、これは上場企業に限ったことではなく、日本企業全体で見ると、更に広がります。正社員に限定すれば、3割弱（令和4年賃金構造統計調査）ですが、国税庁の令和3年民間給与実態統計調査によると、給与所得者全体では、男性の平均給与545万円に対して女性302万円と、実に約45%の賃金差となります。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

職務評価について（4）要素別比較法



執筆者： 岩下 広文

「職務評価」とは、職務分析で明らかになった各職務の内容（＝「職務記述書（ジョブディスクリプション）」の記載内容）に基づき、それぞれの職務が「どのような価値／レベル（大きさ・難易度）」であるかを測定・判定するものです。あくまでも、「職務（仕事）」自体が評価の対象であり、当該職務を担っている「人」の能力・実績等を評価するものではありません。

前回のブログでは、「職務評価」における4つの一般的な方法のうち、2つ目として「分類法」を取り上げました。今回のブログでは、3つ目の方法である「要素別比較法」について、具体的な実施方法とメリット・デメリットを解説していきます。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

定年を60歳から65歳に延長する場合、60歳で退職金を受け取ることはできるか？



執筆者： 森中 謙介

定年延長を実施する企業が徐々に増えてきていますが、定年延長に伴う人事制度改革においては「退職金制度」の見直しが大きなテーマとして挙げられます。

具体的には、定年延長を行った場合に旧定年年齢で退職金を受け取ることができるか？という課題があります。普通に考えれば、定年年齢が延びる=退職時期が延びるわけなので、退職金の受け取り時期も延びることになりますが、旧定年年齢で退職金を受け取りたいという社員側のニーズが確実に存在します。定年延長は会社都合で実施するわけであり、社員としては旧定年での退職金受け取りを重要なライフプランに位置付けていた（ローンの支払いに充てるなど）という社員も少なくないでしょう。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

評価者研修

○評価者教育の必要性

いくら精度の高い人事評価表を作成しても、評価者の評価スキルが不足していると、適正な人事制度運用は実現できません。評価者の評価スキルが高まればどういったことが実現できるでしょうか。

- I. 人事評価運用の効率性が改善できる
- II. 公正公平な処遇決定が実現できる
- III. 結果、人事制度全体のロイヤリティが上がる

評価者研修はあくまでも評価者が本来の役割を果たすための「きっかけづくりの場」「気付きを得る場」として設計していくことが肝要です。

■評価者研修プログラムの特徴

①選択式で柔軟なプログラム設計が可能

弊社の評価者研修プログラムは、人事評価制度運用の適正化に向けて評価者が備えるべきマインドやスキルを4つの研修テーマとして体系化しています。また、研修プログラムは、研修テーマを選択して設計する仕組みとなっており、各社の課題感に合わせて、柔軟にプログラム設計することが可能です。

②講義だけでなく、実践的なトレーニングも可能

弊社の評価者研修プログラムは、すべてのテーマで「講義パート」「実践パート」の2つのパートを準備しています。講義で学んだことをその場で実践できる機会を設けることで、より実践的な評価者研修プログラムとしての効果性が高まっていきます。

■評価者研修実施までの流れ

Step1 ご面談

貴社評価制度の概要や運用状況、評価者に対する課題感について弊社コンサルタントがヒアリングし、プログラム設計の大まかな方向性や実施形式等を擦り合わせていきます。※ご面談は、WEB会議にてご対応いたします。

Step2 ご提案

Step1でのご面談内容を踏まえて、貴社のニーズにマッチした研修プログラム案、実施形式、ご費用をご提案いたします。

ご成約

Step3 研修企画

研修講師担当する弊社コンサルタントがご提案内容に沿って、研修プログラムや使用する研修テキスト、実施ワークの内容を確定させていきます。
(お打ち合わせ1~2回を想定)

研修実施 (講師派遣)

研修終了後、研修の所感や人事評価制度運用改善に向けたアドバイスを、講師よりお伝えします。

評価者研修

詳細は、以下のサイトへアクセスしてください。↓

https://jinji.jp/hrconsulting/evaluation_



人事戦略ニュースに関するお問い合わせは、
株式会社新経営サービス人事戦略研究所
(電話) 075-343-0770 (人事戦略ニュース担当)まで、お気軽にご連絡ください。