



2024 年問題（建設・物流・医療業界において適用が猶予されていた時間外労働の上限規制の終了）を筆頭に、来年も様々な改正法や新法の施行が予定されています。

適切に対応していくために、改正法や新法の内容を正しく理解し、自社の状況に応じた対策を講じましょう。

人事戦略研究所 辻 輝章

* 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 6 年度の税制改正 賃上げ促進税制拡充

～子育て・女性活躍への取り組みによる上乗せ加算新設＋中小企業は繰越可能に～

令和 6 年度の税制改正による賃上げ税制の内容が決定し、令和 4 年分からさらに拡充された上で、適用期限も 3 年延長されました。子育てや女性活躍への取り組み企業に対する上乗せ加算拡充や、基準を超える賃上げを実施したものの、その年に赤字となった中小企業でも、最大 5 年間は減税を繰り越せる措置が導入され、期限内に黒字を達成すれば減税を受けられることになりました。また資本金 1 億円超の企業でも従業員 2000 人以下の中堅企業においては、要件が緩和されます。賃上げに取り組まれる企業は、適用基準を確認しておきましょう。

企業区分	定義	条件	継続雇用者の賃上げ率（前年度比）						上乗せ加算		最大 控除率	控除限度超 過額の繰越	控除限度額
			1.5% 以上	2.5% 以上	3% 以上	4% 以上	5% 以上	7% 以上	教育訓練費	子育て 女性活躍			
大企業	資本金1億円超 従業員2000人超	改正前	—	—	15%	25%	25%	25%	（改正前）教育訓練費の増加割合が10%以上 ↓ （改正後）教育訓練費の増加割合が10%以上 かつ 教育訓練費が雇用者給与等支給額の0.05%以上 +5%加算	プラチナくるみん認定又は プラチナえるほし認定企業の場合 +5%加算	30%	繰越×	適用年度の 法人税額の 20%を上限
		改正後	—	—	10%	15%	20%	25%		35%			
中堅企業	資本金1億円超 従業員2000人以下	改正前	—	—	15%	25%	25%	25%	（大企業基準に加えて） えるほし認定（3段階目以上）企業の場合 +5%加算	30%	繰越×		
		改正後	—	—	10%	25%	25%	25%		35%			
中小企業	資本金1億円以下	改正前	15%	30%				（改正前）教育訓練費の増加割合が10%以上 ↓ （改正後）教育訓練費の増加割合が5%以上かつ 教育訓練費が雇用者給与等の支給額の0.05% +10%加算	（大企業基準に加えて） くるみん認定又は えるほし認定（2段階目以上）企業の場合 +5%加算	40%	5年間の繰り 越し可		
		改正後	15%	30%						45%			

※赤字は、条件が緩和又は拡充されたもの、青字は条件が厳しくなったもの

※中堅企業の場合で、その法人及びその法人による支配関係がある法人の常時雇用する従業員の数の合計数が 1 万人を超えるものは大企業扱い

上記は速報をもとにまとめたものです。詳細は、財務省税制改正大綱をご覧ください。

https://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2024/20231222taikou.pdf

<2024 年その他の法改正情報>

■ 2024 年 4 月

- ・時間外労働上限規制が、建設事業、自動車運転の業務、医師業務に適用

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

- ・裁量労働制の導入・継続の手続きの見直し

<https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf>

- ・特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の新設

<https://www.mhlw.go.jp/content/001115385.pdf>

- ・労働条件明示のルール改正 ～無期転換ルールの明示が義務化～

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156050.pdf>

- ・障害者雇用率の変更 ～段階的引き上げへ～

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001039344.pdf>

■ 2024 年 10 月

- ・健康保険・厚生年金保険法改正：社会保険の適用対象が拡大

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jigyonushi/>

おススメ
の書籍

成功事例でわかる 小さな会社の「採用・育成・定着」の教科書

著者：株式会社新経営サービス 大園 羅文

出版社：日本実業出版社 定価：2,200 円（税込）

諦めるのはまだ早い！ 時間やコストに制約の多い中小企業が
「欲しい人材を確実に採用・育成し定着させる」方法を、実例で解説！



「採用・育成・定着」は 1 つのサイクルでとらえようといきます。まず自社のあるべき姿と求める人材像を明確にし、その人材を育成する教育制度と OJT 計画を策定、実施。この一連の取り組みをオープンにすることで、応募者の不安を取り除き、ミスマッチの解消につなげていきます。

「自社のあるべき姿の言語化シート」「OJT 計画書」等の、そのまま使える実践ツールも多数紹介。応募者の母集団形成(応募を増やすこと)に主眼を置く多くの類書とは一線を画し、「欲しい人材」をとることにフォーカスした、経営者・コーポレート部門担当者必携の 1 冊！

詳細はこちらへ↓

<https://jinji.jp/book/textbook/>



<目次>

序 章	なぜ中小企業は、人材が採れないのか・定着しないのか
第 1 章	中小企業は「採用・育成」のセットで勝負する
第 2 章	自社の『求める人材像』をつかんでいるか
第 3 章	最速で新人を戦力化する教育計画の作り方と実施の注意点
第 4 章	自社にとって最も効果的な採用の進めかた
第 5 章	自社にとって最適な定着・育成の進めかた

会場開催型セミナー

無料ご招待

中小企業のための「人事評価・賃金制度設計 入門」

2024 年内に、制度設計・改定を目指す！

“人事評価制度・賃金制度のつくり方”を、事例も含めながら基本となるポイントを解説します

評価・賃金制度の見直し前にチェックできていますか？

◇このような方におススメ◇

- ✓ 個別に賃金を決定するのではなく、“何ができれば給料はいくらか”公平なルール作りをしたい経営者様
- ✓ 優秀な人材を獲得したい…目指す賃金指標・総額人件費を考慮した賃金制度の組み立て方にお悩みの経営者様
- ✓ 評価の肝・様々な方法を抑えた上で、わが社にマッチする評価表に見直したい人事担当者様
- ✓ 「今の評価・賃金制度が現状に合っていない」という経営者・社内からの声が。
具体的な制度改定の進め方を知りたい人事担当者様 …など

■ 日 程 [大阪開催] 2024 年 1 月 18 日(木) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)
[東京開催] 2024 年 1 月 25 日(木) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)

■ 講 師 本阪 恵美 (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 (税込)

※WEB お申込みはこちら >>

[大阪開催] <https://jinji.jp/seminar/10830/> →

[東京開催] <https://jinji.jp/seminar/10837/>



【若手採用に苦戦している経営者必見！】

経営者にしかできない「3 つの採用施策」徹底解説セミナー

若手採用に成功している中小企業の経営者が必ず取り組んでいることとは？

■ □本セミナーでお伝えすること□ ■

- ◎経営者主導のもと採用活動を推進し、半年間で 20～30 代の人材を 10 名以上採用した中小企業
- ◎経営者自ら採用活動を改革し、「採用人数ゼロ」から 4 名の新卒を獲得した地方企業
- ◎若手採用に向けて経営者が取り組むべき 3 つの重要施策とポイント

■ 日 程 [大阪開催] 2024 年 1 月 23 日(火) 14:00～16:30 (受付開始 13:30)
[東京開催] 2024 年 2 月 19 日(月) 14:00～16:30 (受付開始 13:30)

■ 講 師 大園 羅文 (弊社 経営支援部 コンサルタント)

■ 参加費用 おひとり様 3,000 円 (税込)

※WEB お申込みはこちら >>

[大阪開催] <https://chusho-keiei.jp/seminar/2571/> →

[東京開催] <https://chusho-keiei.jp/seminar/2572/>



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。
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、送信いただいております。 (1 回につき 2 名様まで)
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せん。)

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。

賃上げはもう避けて通れない！

2024 年の予測値と、中小企業における 3 つの対応パターン

特典あり！

2024 年度 賃上げ動向調査レポート進呈！

弊社では 2023 年 1 月に引き続き、2024 年 1 月に賃上げアンケートを実施します。その調査結果を踏まえ、2024 年の賃上げの傾向や方向性を示します。

あわせて、中小企業が陥りがちな賃上げの落とし穴、今後勝ち抜いていくためには絶対に欠かせない賃上げ対応の留意点とポイントを解説します。

◇このような企業様におすすめ◇

- ✓ 2024 年度における他社の賃上げの動向が知りたい
- ✓ 2024 年春に向けて賃上げがしたいので、その方法を知りたい
- ✓ 賃上げをどのように行っていくべきか、その方法を知りたい

《セミナー内容》

1. 24 年度の賃上げ動向

23 年度の賃上げ実績のおさらい
アンケート結果概観
24 年度の中小企業の賃上げ予想

2. 今後の対応に向けて

一般的なベースアップの方法と、その落とし穴
賃上げに向けて中小企業が考慮すべき観点
取り組み事例の解説



- 日 程 2024 年 2 月 8 日（木） 10:30～11:30
- 講 師 田中 宏明（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/11216/> →



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。>>>



人的資本 ROI とは



執筆者： 岸本 耕平

人的資本 ROI とは、人的資本投資の効率性を示す指標と位置付けられ、賃上げ・人材育成などのヒト・組織に対する取り組みが会社の価値向上にきちんとつながっていたかを定量化する指標と捉えることができます。※ROIは「Return On Investment」の略。投資に対してどれだけ利益を上げたかを表す指標。

人的資本開示に関する国際規格である ISO30414 でも開示推奨 58 指標の 1 つと位置付けられています。なお、ISO30414 では算出式を以下のように定義されています。

人的資本 ROI = 営業利益 ÷ 人件費

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

70 歳までの雇用が義務化されるのは、いつごろか？



執筆者： 川北 智奈美

1：高齢者雇用安定法とは

高齢者雇用安定法（高齢者等の雇用の安定等に関する法律）は、少子高齢化を見据え、日本の生産年齢（15～64 歳）の人口割合の減少が予想される中、労働人口の確保に向けて「働く意欲を持った高齢者が長く働けるよう、高齢者が活躍できる環境の整備を目的に制定された法律です。1971 年に制定された「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」が始まりであり、その後 1986 年に今の高齢者雇用安定法に改正されました。

その後、1994 年には、60 歳定年の義務化（1998 年施行）、2000 年には定年の引上げ等による 65 歳までの高齢者雇用確保措置の努力義務化がなされました。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

人事制度で“公平”は不可能！？ “公正”を目指すべき！？



執筆者： 飯塚 健二

1. “公平”な評価は実現できるのか？

うちの人事評価は上司の好き嫌いで決まる、なぜあの人より自分の賞与の方が少ないのか、年功的に給与が決まるのはおかしい……。人事制度に関連してよく出てくる社員の不満の声。特に、人材を獲得するのが難しく、社員が辞めてなかなか定着しない状況にあっては、この状況を何とかしなくてはならない。

そこで、“公平”な評価と処遇を実現するために、人事考課制度や賃金制度を見直そうとする。あるいは、評価者の評価能力を高めるために評価者研修を実施する。私情を決して挟むことなく“客観的”に評価するために… そして、評価基準を“統一”（あたかも全評価者が全く同じ評価ができるかでも思い込んでいるように）することを目指して…

果たして、こんな“公平”な評価や処遇は実現できるのであろうか？

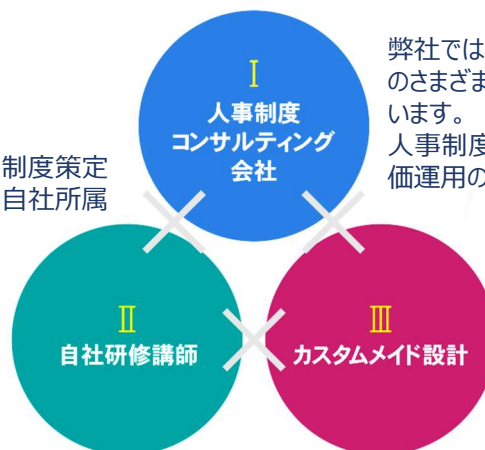
続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

■「評価者研修」の目的

「信頼される評価者」「育成できる評価者」をつくる！

■弊社「評価者研修」の特長

外部に委任することなく、人事制度策定コンサルティングを経験している自社所属の講師が研修を行います。



弊社では、中小企業から大手企業まで、1,000 社以上のさまざまな業種・業態の人事制度設計・運用支援を行っています。人事制度のコンサルティング会社であるからこそ有している、評価運用の知見を基に研修を行います。

人事制度に精通した講師が、
1st 評価シートなど人事制度関連資料の確認
2nd 人事制度・評価運用上の課題ヒアリング
3rd 個別研修設計～提案
を行い、貴社の個別事情に即した研修を行います。

■「評価者研修」基本ラインナップ

以下の内容を個別事情に即してカスタムメイドで実施します

No	研修名	研修概要
1	評価者基本研修	● 評価者として部下から信頼を獲得するために ● 評価エラー傾向分析～適正評価対策 ● 評価者間の評価基準のすり合わせ（甘辛防止） など
2	目標管理研修	● 有効な目標設定を行うために（Good Bad 事例分析） ● 部下目標のブラッシュアップ（テーマ・達成基準・KPI など） ● 目標設定面談の進め方 など
3	評価フィードバック面談研修	● フィードバック（1on1 形式）面談の目的と進行手順 ● フィードバック面談におけるコーチング活用 ● フィードバック面談ロールプレイング など
4	部下育成型評価者研修	● 一次評価者の人事評価における主要目的は部下育成 ● 評価結果（現在）と将来軸を基にした育成目標検討 ● 4つの指導基本アプローチ（叱る・認める・考えさせる・任せる） など
5	被評価者研修	● 人事評価を受ける意味 ● 評価項目と評価基準の理解を深める ● 各種人事面談（目標設定・フィードバック・中間など）を価値あるものとするために など

