

# HRの労務コンサル短信

## 〈No.19〉内閣府主催「賃上げを幅広く実現するための政策アイデアコンテスト」優勝作品について

〈No.12〉2024 新年を迎えて  
〈No.13〉65歳、それとも70歳？日本の高齢者雇用 (1/2)  
〈No.14〉60歳以降の年収ダウンはそのままでもいいか？日本の高齢者雇用 (2/2)  
〈No.15〉ジョブ型雇用には賃上げはない？  
〈No.16〉「失われた30年」しか知らない世代の特性とは  
〈No.17〉電車遅延で遅刻の場合の賃金控除について  
〈No.18〉シニア人材にはジョブ型賃金を

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

### ＊内閣府職員の知恵比べ？

内閣府とは、HPによれば、「内閣及び内閣総理大臣を助ける『知恵の場』」としての機能を持つ行政機関とのこと。いわば、日本を動かす中核に位置する行政機関といえます。

その内閣府が内閣府全職員を対象に、「賃上げを幅広く実現するための政策アイデアコンテスト」を開催しました。今年度春闘では、昨年度以上の賃上げとなっています。内閣府は、「物価高を超える賃上げを実現し、『賃金が上がるのが当たり前』という意識を全国に広げ、社会全体に定着させていくことが重要である」としています。さすが、日本を動かす中核機関ですね。

さてコンテストでは、36ものアイデア（施策）が寄せられ、優勝施策は「物流業界の店着価格制是正による賃上げ促進・生産性向上策について」「残業から副業へ。すべての会社員を個人事業主にする。」の2つ。ここでは、特に企業人事諸氏に関心があると思われる

後者の優勝策を紹介します。

紹介する優勝策の標題が『残業から副業へ。すべての会社員を個人事業主にする。』。聞いただけでワクワクしますね。「残業での仕事を個人事業主としてこなすことにより、企業から見たコストカットと、従業員からは手取りのアップを図る」というのがこのアイデアのコンセプトとのこと。

PowerPointに簡潔にまとめられていますので、順を追って見ていきましょう（次頁図）。なお、この情報は、内閣府HP→広報・報道→内閣府New Waveをクリックすれば、どなたでもアクセスできます。

<https://www.cao.go.jp/others/jinji/cntest/winner.pdf>

### ＊社員が個人事業主？

まず企業は残業を禁止します。社員は残業しません。その日に残った、今までであれば残業で対応すべき業務は、その社員が社員ではなく独立した個人事業主として請け負います。このアイデアが優

勝しました???

企業のコストカットと社員の手取りアップの仕組みは、図を見れば、社会保険料の支払い回避にあります。図にはありませんが、労働保険料の支払いも回避できます。

あまりにも馬鹿馬鹿しいアイデアですね。これが36作品中の優勝ですか。内閣府での？

そもそも、この社員は独立した個人事業主でしょうか？

本年11月から施行されるフリーランス法では、フリーランスであっても、労働者に該当すれば労働法上の保護を受けられる（＝労働法の適用がある）としています。これを受けて、厚生労働省は全国の都道府県労働局宛てに「令和6年度地方労働行政運営方針」を発信し、その中には「請負契約等のフリーランスの契約の形式や名称にかかわらず、その労働の実態を個別に勘案した結果、労働基準法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、監督署において引き続き厳正に監督



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ビー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

指導を行うとともに，被用者保険の更なる適用促進を図るため，日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底する」としています。

このアイデアは，その会社の社員＝労働者と同じ人物が，個人事業主として，社員としては指揮命令権限を持つ使用者から，これまでは社員として残業して対応していた業務を，個人事業主として受託するものですね。これ以上，つき回すのはやめましょう。

### ＊社会保険料の支払い回避？

その上で，労働者の手取りアップは社会保険料の支給がなくなることによって得られるものですね。筆者が開業社会保険労務士としてスタートした頃，先輩社労士から，業績不振に苦しむ顧問先のために，社員全員を解雇し個人事業主として全員と再契約して，社会保険料・労働保険料の負担軽減策を提案するというアイデアを伺ったことがあります。業績不振にあえぐ企業経営者からすれば藁にも

縋る思いのコスト削減策だとは思いますが，筆者は，政府・企業・労働者間で日本国が作り上げている健康保険，年金保険，雇用保険，労災保険の基盤から外れるもので，いかに細部の辻褄を工夫して理屈を取り繕ったところで，広い視野の下で全体のStoryを俯瞰すれば，日本のためにはならず，社会保険労務士としては提案してはならない施策であると断じました。

この優勝アイデアは，サービス残業部分を，社員個人事業主が請け負うというものと，有給休暇を取得したうえで，その休暇中に勤務先の仕事を個人事業主として請け負うというもの。特に後者は，有給休暇中ですので，会社からはその日の賃金は支給され，その上で，今度は委託先としての同じ会社から個人事業主として受託料をいただくという，二重取りの“画期的”アイデアです。

そのような提案に至った背景として図には，所得税と社会保険料の累進性の負担感，サービス残業の実態，有給休暇が取得できず未消化のまま残存する状況などの文言があります。この部分には，筆者はいくらかの共感性を持ちますが，その是正策とされるこの案が，日本の中核である内閣府のアイデアコンテストに出品され，しかも優勝してしまうということには大きな違和感を覚えるものです。

図 コンテスト優勝アイデア(施策)の概要

