

社労士法人大竹事務所通信

2022年6月(Vol.181)

〒541-0046

大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301

電話:06-6147-4763 FAX:06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

最低賃金引き上げの影響と対応

◆最低賃金引き上げが中小企業に与えた影響は？

日本・東京商工会議所は、全国の中小企業を対象に「最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」（調査期間：2022年2月7日～28日、回答企業数：3,222社）を行い、その結果を公表しました。昨年10月の最低賃金引き上げの影響とその対応等について調べるものです。調査結果の主なポイントは以下の通りです。

◆最低賃金引き上げによる影響と対応

- 最低賃金を下回ったため、賃金を引き上げた企業（直接的な影響を受けた企業）の割合は40.3%。
- 賃金を引き上げた従業員の属性は、「パートタイム労働者（主婦パート、学生のアルバイトなど）」と回答した企業の割合が83.4%。
- 人件費の増加に対して行った具体的な内容を聞いたところ、「人件費が増大したが対応策がとれない（とれなかった）」とする回答が4割超（42.2%）と最も多い。
- 現在の最低賃金額の負担感は、「負担になっている」と回答した企業の割合は65.4%。業種別では、コロナ禍で大きな影響を受けている「宿泊・飲食業」で90.9%と最も高い。
- 今年の最低賃金額の改定について、「引き上げるべき」と回答した企業の割合は、前年調査から13.6ポイント上昇して41.7%となり、「引き下げるべき」と「上げはせずに、現状の金額を維持すべき」の合計（39.9%）を上回った。

◆2022年度の賃上げは？

また、本調査において、2022年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は45.8%でした。



そのうち約7割（69.4%）が「業績の改善がみられないが賃上げを実施（防衛的な賃上げ）予定」と回答しています。社員のモチベーション向上や人材の確保・採用を目的に、厳しいなかでも賃上げを選択するという傾向がみられました。

【日本商工会議所「最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」の集計結果について】

<https://www.jcci.or.jp/research/2022/0405160000.html>

「働き方改革」の効果は？

2018年に法律が成立し進められてきた働き方改革の取組みは、実際にどれくらいの効果があったのでしょうか。

◆変化は「特にない」が約半数

労働政策研究・研修機構が行った「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査」の結果によると、企業の働き方改革による変化に対する質問では、変化は「特にない」との回答が45.7%（業種平均）に上ります。

「企業の働き方改革の取組みと実労働時間との関係については、働き方改革の効果は依然明確にはなっていないと推察される」として、特に中小企業については、効果が明確に表れたとは言えないようです。

また、事業場外労働のみなし労働時間制により、「サービス残業や持ち帰りの仕事が増えた」、「休憩時間が

減った／休憩を取れなくなった」という回答も少なくありません。

◆自身の心掛けのほうか効果的？

他方で、労働者自身が持つワーク・ライフ・バランス確保に対する意識は変わりつつあり、実労働時間を抑制するようです。自分の自由に使える時間が増えるなど、取り組む改革の内容によっては健康維持や睡眠の充足に貢献するようです。

◆コロナ禍による変化

一方、コロナ禍によって、業務のやり方を変えなくてはならなくなったことで、半ば強制的にDX化が進んだ一面があると思います。新型コロナは、ある意味で、政府による働き方改革の取組みより働く人の意識を変える効果があったのかもしれませんが。

いずれにしても、テレワークをはじめ新型コロナの期間に行った業務改善や、そこで得られた知恵は継続していきたいものです。

【労働政策研究・研修機構「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2022/222.html>

6月は「リウマチ月間」です！ 治療と就労の両立支援について

◆「リウマチ」について知っていますか？

6月は「リウマチ月間」です。リウマチ性疾患の中でも、特に関節リウマチは患者数も多いことから、認識を深め、正しい知識を普及・啓発するため、このリウマチ月間には毎年、さまざまな取組みが実施されています。

関節リウマチの患者数は、厚生労働省の患者調査によると約33万人。年齢別では30～50歳代での発症が多いとされています。リウマチ性疾患は慢性かつ難治性の疾患であり、発症すると長期の治療が必要となりますが、症状が軽い場合には職場の配慮により仕事と治療を両立することも可能です。

◆働き続けるための配慮

関節リウマチは、関節が炎症を起こして、腫れやこわばり、激しい痛みが生じる病気です。症状はさまざまですが、特徴的な症状別に、次のような就業措置を講じることが考えられます。

○朝の関節のこわばり：早朝作業を行わせない／始業時間を遅くする

○関節の痛み：重筋作業全般を制限する

○疲労感：長時間労働を制限／休憩時間を確保する

○手指関節の変形：巧緻性が低下するため手指作業を制限する

○立位保持の難化：立位作業や高所作業、振動作業などを制限する

そのほか、通勤に問題を抱える方は少なくありませんので、通勤しやすい時間帯への就業時間の変更や在宅勤務が、具体的な対応として挙げられます。

◆働き続けられる職場づくり

現在、関節リウマチの影響で仕事を辞める患者は約3割いるともいわれています。職場での支援が行われることにより、仕事にとどまり能力を維持することができれば、患者（労働者）と会社、双方にメリットがあります。リウマチを患っても働き続けられる職場づくりについて、この機会に考えてみませんか？

週休3日制度について

◆政府も導入を後押しする週休3日制度

1週間の休日を3日間にする週休3日制度。社員の育児・介護による離職防止や自己啓発（スキルアップ）時間の確保など、社員が働きやすい環境をつくることは、採用時の制度の魅力アップにもつながります。大手では日本IBM、ヤフー、みずほFG、ユニクロなどが導入しています。

政府も「経済財政運営と改革の基本方針2021」（骨太方針2021、令和3年6月）において「選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。」としています。

◆運用の仕方

運用にあたっては、主に①勤務日が減った分、収入が減る、②出勤日の働く時間が増え収入は同じ、③出勤日の働く時間は変わらず収入は同じ、の3つのパターンがあります。①を採用する企業が多いようです。

◆収入維持が定着のカギ？

転職情報サイト「マイナビ転職」の調べでは、週休3日制の導入について、「仕事量が多いから」「人手不足」などの理由から、約6割が「不可能」と回答しています。また、週休3日制は、勤務日が1日減るのに比例して収入も減る場合は「利用したくない」が8割弱を占めています。年代別では、20代は収入が減っても「利用したい」が（3割弱）とほかの年代より高く、収入よりも休みを優先する割合が高くなる傾向があるようです。

週休3日制を導入するための対策としては、「業務の効率化」や「上層部の意識改革」「人手を増やす」などの回答（自由回答）が上がっており、生産性向上と人手不足の解消がポイントになるようです。

【マイナビ転職「週休3日制の意識調査」】

<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/careertrend/09>

6月の労務と税務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 労働保険の年度更新手続開始<7月10日まで>
[労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分>
[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

～編集後記～

気持ちの良い気候も一瞬で過ぎ去ってしまい、もう梅雨入りも間近となってまいりました。いつの間にか四季ではなく二季の国になってしまったかのようです。

雨のシーズンに備え、今のうちからしっかりと準備をしていきましょう。

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございました。(R.O)

スタッフブログより

【私たちの役割って？】

私たちが存在している意味や意義について改めて考えました。

弊所はお手続きや給与計算のお手伝いを致しますが、何より「人が生き生きと長く働ける環境作り」のお手伝いも致します。会社が良くなることで、さらには会社の皆さん（そのご家族も）も良くなるのであれば、私たちも一緒に悩み考えたいと思います！

例えば、「今後のために退職金のことを考えたいけれど、どんなプランにしたらいいだろう（すでに仕組みがある場合もご相談をお受けします）」、「昇給はどうか…」「社員さんがご家族の介護をすることになった」「社員さんが病気になった」などなど、

更に最近は「会社の採用活動について」も何かお手伝い出来ることはないかと考えております。

その他こんな事聞いてもいいかなあと思われることでも、ひとまずお気軽に声を掛けて頂けると嬉しく思います。もしも私たちではお力になることが難しい場合は、別の専門家をご紹介することも出来ます。

また助成金につきましては、以下の様に考えております。弊所は助成金何でもじゃんじゃん申請します！というスタンスというのではなく、助成金の制度に沿う事で「会社が良くなり会社の皆さんが良くなる」というお考えのもと、この助成金に挑戦したい！という場合は、一度私たちにご相談下さい。

会社にとって無理はないかなどお話を聞きながら、進めるか進めない方が良いかを、一緒に考えさせて下さい。

ただ助成金のために、会社が危うい橋を渡ろうとされていれば苦言を呈する立場でありたいと考えておりません。

私たちは、ただただ手続きや給与計算をするだけでなく、会社を良くするための「パートナー」でありたいと考えております。 おぎの（2022-5-24）

【市役所で感じたこと】

昨年住宅を購入した関係で、国土交通省所管の「すまい給付金」というものを申請するために、先日市役所へ課税証明書を取りに行ってきました。

今回私が必要としたのは令和2年分の収入が確認できるものだったのですが、ちょうど同じ時期に「令和3年分」の課税証明書を発行できるようになったらしく、新しい担当者と話をするたびに「令和3年分の証明書が発行できるようになっていますが令和2年分でもよろしいですか？」と聞かれました。

このような対応をされるのは、恐らくこの時期に証明書を取りに来られる方で、必要な書類を誤ってしまう方が少なくないからなんだろうとは思いました。

ただ、私が何のために証明書を取りに来ているのか確認することなく同じことを3回聞かれるとさすがに気持ちが疲れてくるので、その時には給付金申請の書類を見せて「これに使うので」と説明しました。

仕事の場面に置き直して自分のことを振り返った時に、相手の方が本当に何をしたいのか、ということを考えきれずに、発せられた言葉にだけ沿って案内をしてはいないかということをおもいました。

「Aということを知りたい」という方に、ただAを伝えることで話を終えるということもありますが、よくよく話を聞いてみて、「実はBというものがある」ということを伝えることでより大きな満足を得てもらえることがあります。

この時に大切なことは、①「相手の方がホンマは何をしたいと思っているか」を掴むことと、②「自分の中に色々な引出しを持っていること」と教わったことがあります。

今回自分がサービスを受ける側になって感じられたことを、今後のお仕事の中で活かしていきたいと思えました。 にしぐち（2022-5-30）

【助成金ってなに？】

私たちの事務所では、お客様の会社が、より「働きがいのある会社」となることのお手伝いもしております。

最近よく目にします「ディーセント・ワーク」という言葉からも、世の中の関心が高まっている様子がお分かり頂けるかと思えます。

ちなみに「ディーセント・ワーク」とは、「働きがいのある人間らしい仕事」と定義付けられています（ILOのHPより）。厚労省の助成金制度でも、そんなところが考えられている様です。

例えば、ちょっと背伸びして「みんなが働きやすい環境になるように、●●という休暇制度を作ろう！」と頑張ったとします。

その際、ちょっと会社にご負担をお願いしますので、国も助成金を支給することによって導入のハードルを下げようと、そんな算段がある様に見えます。

ここの「政府の意図」を見失うと、会社は無理をして導入したは良いけれど結局その制度は続かない、それどころか、従業員さんは「やったー！・・・と思ってたのに、え、その制度無くなるの、、、」と。

それなら初めから言わないで欲しかった、となることは目に浮かびます。

タダでお金をもらえるというわけではありません。本意に沿った助成金申請は、会社が良くなるものです。会社が良くなることでしたら、当方も全力でお手伝いをさせていただきます。

おおたけ（2022-5-30）