

社労士法人大竹事務所通信

2022年9月(Vol.184)

〒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 過去最大の引上げ

◆令和4年度最低賃金は過去最大の引上げ

8月2日、厚生労働省が公表した令和4年度地域別最低賃金額改定の目安は、同審議会公益委員の見解として示された3.3%を基準とした結果、30～31円という過去最大の引上げとなりました。



◆目安を上回る額の改定を決定するところも

茨城県、兵庫県、佐賀県、熊本県では、中央最低賃金審議会が答申した額を上回る32円の引上げを決定しています。また、北海道のように目安が30円のところ、31円の引上げを決定したところもあります。

◆近畿及び東京の目安額

	金額 (昨年度)	引上げ額
大阪	1,023円 (992円)	+31円
京都	968円 (937円)	+31円
兵庫	960円 (928円)	+32円
奈良	896円 (866円)	+30円
和歌山	889円 (859円)	+30円
滋賀	927円 (896円)	+31円
東京	1,072円 (1,041円)	+31円

◆中小企業向けの支援策は？

一方、中央最低賃金審議会では、企業物価指数が9%超の水準で推移する中で多くは十分な価格転嫁ができず厳しい状況であること、特に中小企業・小規模事業者の賃金支払能力の点で厳しいものとなったとの受止めはされています。

そのため、答申において、中小企業向けの支援策に関する政府に対する要望も盛り込まれています。

◆業務改善助成金の動向に要注目

具体的には、業務改善助成金について、原材料費等の高騰にも対応したのものとするなどより実効性ある支援の拡充、また、最低賃金が相対的に低い地域における重点的な支援の拡充等が挙げられています。

具体的な内容はまだ明らかにされていませんが、昨年度は、最低賃金引上げに対応した業務改善助成金特例コースの受付が、令和4年1月13日に開始されました。

最低賃金額の改定は令和4年10月以降となります。こうした支援策の動向にも注目しておくといでしょう。

【厚生労働省「令和4年度地域別最低賃金額改定の目安について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27195.html

女性活躍の状況、採用への影響も？

◆女性管理職の比率

「令和3年度雇用均等基本調査」(厚生労働省)の結果によると、課長相当職以上に占める女性の割合は12.3%(令和2年度は12.4%)で、係長相当職以上では14.5%(同14.6%)と、いずれも0.1ポイント低下したそうです。

また、役職別にみた女性の割合は、次のようになりました。

役員 21.4% (同 20.3%)

部長相当職 7.8% (同 8.4%)

課長相当職 10.7% (同 10.8%)

係長相当職 18.8% (同 18.7%)

欧米やシンガポール等のアジア諸国で30~40%近い国々があるのと比べると、まだまだ低いようです。

◆女性活躍の状況に関する公表義務が拡大

現在、女性活躍推進法により、労働者数が101名以上の事業主に対し、女性の活躍にかかる「行動計画の策定・公表」が義務化されています。

内容は、女性の活躍に関する状況把握・課題分析、数値目標と取組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表などです。

301名以上のいわゆる大企業については既に義務化されていましたが、今年4月にその適用対象が広がりました。100名以下の企業は、努力義務となっています。

◆いずれは男女の賃金格差の開示義務も拡大？

一方、7月には、従業員が301名以上の企業に対し、男女の賃金格差を開示することが義務付けされました。これもいずれ、適用対象企業の範囲が広げられるかもしれません。

◆採用場面で不利に？

適用対象ではないからといって、自社の状況を把握していないのは今後の人材採用の場面で不利になる可能性が高まります。来るべき適用拡大に備え、検討を始めてみてはいかがでしょうか。

その際には、「短時間正社員制度」、「勤務地限定正社員制度」、「職種・職務限定正社員制度」などの制度や残業削減方法など、働きやすい環境づくりについても併せて考える必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r03.html>

雇用調整助成金等の不正受給防止対策が強化されています

◆会計検査院による是正要求

会計検査院は、雇用調整助成金等と休業支援金等(以下、雇調金等)について多額の不適切受給が発生しているとし、厚生労働省に是正要求を行いました。具体的には、令和2、3両年度に支給決定された雇調金等を対象に検査したところ、33労働局計3億1,719万円について重複支給や二重支給、また不正受給が確認されたということです。厚生労働省には次のような処置を要請しています。

○保有するデータを活用するなどして、不適切な支給がないか事後確認すること、その具体的な方法を策定すること等

○リスクの所在等に十分に留意して実地調査の対象とする事業主の範囲を設定するよう見直しを行い、リスクの程度を適切に評価することにより付した優先度に基づき実地調査の対象とする事業主を選定すること、その具体的な方法を策定すること

◆厚生労働省は対策強化を明言

これを受け、厚生労働省は対策を強化し、不正受給が疑われる場合は規定に基づく措置を行うとあらためて明言しました。今後は上記の要請に従い、事後確認の強化など、より厳密な調査が行われることが予想されます。これまでも事業者や従業員に対して不正受給への注意を促すリーフレット等が公表されていましたが、今一度これらの内容を確認し、万が一にも指摘を受けることのないよう、注意を払う必要があるでしょう。

【会計検査院「雇用調整助成金等及び休業支援金等の支給に関する事後確認の実施について」】

https://www.jbaudit.go.jp/pr/kensa/result/4/pdf/040804_zenbun.pdf

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」不正受給防止対策を強化します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000973413.pdf>

【厚生労働省「雇用調整助成金不正受給の対応を厳格化しています」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000919896.pdf>

受けさせっぱなしはNG！ 健康診断有所見者へは「受診勧奨」を！

◆事業者にもメリットの多い「受診勧奨」

健康診断、「受けさせっぱなし」になってはいませんか？

「要再検査」「要精密検査」「要医療」など有所見と判定された労働者に対して、事業者は、「二次健康診断の対象となる労働者を把握し、当該労働者に対して、二次健康診断の受診を勧奨するとともに、診断区分に関する医師の判定を受けた当該二次健康診断の結果を事業者へ提出するよう働きかけることが適当である」とされています（厚生労働省「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」）。この受診勧奨をしなかったために企業が安全配慮義務違反に問われた事件もあり、注意を要します。

また、病気が重症化する前に医療機関を受診すれば、労働者の健康リスクは低減されます。労働者に、健康に長い間働き続けてもらうことができれば、企業の生産性向上、ひいては業績向上にもつながるでしょう。

近時は個人情報保護やプライバシーの観点から受診勧奨を行わない企業も多いようですが、ぜひ積極的に行いたいものです。

◆受診勧奨の方法

口頭で医療機関の受診を促すこともありますが、受診勧奨は、一般的には文書で行うことが多いようです。受診勧奨文書の例がウェブサイト等で公開されていますので、参考にして作成するとよいでしょう。

◆勧奨しても受診しない労働者がいる場合の対応

受診勧奨を行っても、労働者が受診しないということも考えられます。安全配慮義務の観点からは、万々に備え、企業が義務履行のために最善を尽くしていたという証拠を残しておくことが大切です。たとえば、企業がどのような受診勧奨を行ったのか、それに対し労働者がどのような理由で受診を拒否したのか、記録しておくことなどが考えられるでしょう。

9月の労務と税務の手続 [提出先・納付先]

12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]

30日

- 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]

～編集後記～

9月になりました。

トピックスにも取り上げましたが、地域別最低賃金の上昇率には目を見張るものがありますね。10月から順次発効しますので、今一度、従業員様のお給料額のチェックをお願いいたします。

また、これから台風シーズンを迎えます。日ごろからの備えが大切です。自宅での防災に加え、会社からの帰宅困難等も想定し、こちらも準備をしておきましょう。

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

【求職者が応募したい求人票】

前回のコラムでは、面接における手段をお伝えしましたが、今日は「求職者が応募したいと思える求人票の作成が出来ているか」についてお伝え出来ればと思います。

そもそも求職者が応募したいと思える求人票って何だろうと思われるかもしれませんが、「ご自身が求職者だったらどんな視点だろうか」と考えると一つのヒントになるかもしれません。

お給料や休みがどれだけあるか、どんなお仕事をしてくれるのか、これも大切なことだと思います。

これに加えて「経営者の想い」、「会社の雰囲気」や「一緒に働く仲間の紹介（趣味等も含めて）」「うちの変わったルール」などを、求人票で紹介することはどうでしょうか。

こういった事を求人票に明記することで、会社の価値観に共感してもらえる方、会社の雰囲気が心地よいと思ってくれる方（＝定着してくれる方）を予め目がけることも可能です。

これにより会社と求職者との間で、「そんなはずじゃなかった」「こんなこと聞いていない」など、双方のギャップを軽減する効果があると考えます。

なかなか採用が難しい昨今において、皆さま色々なことを試みて頂けると幸いです。

おぎの（2022-8-29）

【御社の採用基準って？】

ここ1年以上もの間、あるお客様の会社の管理職さんへ研修をさせて頂いています。

毎月1回、朝9時から12時まで3時間。

けれどこの3時間は、毎回あっという間に過ぎてしまいます。

それは、「カードぺたぺた」をするからです。

いわゆるKJ法というものです。

大きな模造紙に、言葉を書いたシールをぺたぺた貼っていきます。

これが楽しい！

そこで先日実施したのは、『こんな人を採用したい』です。

「こんな人、うちなんかに来るわけない」は一切考えずに、理想の社員像をブレインストーミングで出していきます。

うちの職員さんも混じって一緒に出していったのですが、、自分を棚に置きすぎ（笑）

沢山の出して頂いたカードを、大きく2つに分類しました。「スキル」と「人間性」とです。結果4:1の割合くらいで、「人間性」が多かったです。

多くの中小企業では即戦力が求められています。

けれど、じっくりと考えてみたら本当は「ええやつ」を求めていらっしゃるいませんか？

仕事がいかにできようとも、素直で真面目で返事の良いええ方を。

これが一概に悪いわけではありませんが、本当のところ「うちはどんな人に来てもらいたい？」を、まずはじっくりと考えることをお勧め致します。

それも、管理職さんだけではなく、社長も、新入社員さんも、色んな階層の方と一緒に考えるのは面白いと思います。その上で実際の面接に臨みますと、何となく「ええこやん」で採用決定しない様になります。

うちでもこちらを実践しています♪

おおたけ（2022-8-31）

【夏の夜に快適な睡眠を】

8月が終わり9月に入りましたが、まだまだ暑い日が続いています。

皆さま、夏は暑さによる寝苦しさを夜中に目を覚ますことはありませんか？何とか寝られているけど、朝起きると疲労感を感じていることはありませんか？今更ですが、睡眠は、心身の健康を保つために非常に重要なものです。今回睡眠に関する耳寄りな情報を得ることが出来たので、この場で少しご紹介します。

1. 年代別、必要な睡眠時間

（年齢によって必要な睡眠時間が違うのですね。）

○20代：8時間弱

○30～40代：7時間弱

○50代：6時間弱

○60歳以上：6時間弱

2. 起床してから活動量を維持できる時間

起床 12~13 時間が限界と言われているそうです。
(朝 7 時起床の場合、遅くとも 20 時ごろまでです。) 翌日のスケジュールを意識して、いつ頃寝たらよいかコントロールできると良さそうです。

3. 快適な睡眠環境

○室温：26 度程度

○湿度：50~60%

温度だけでなく、湿度も重要だそうです。
確かに温度はそれほど高くなくても、湿度が高いとジメッとして不快ですよ。。
快適な室温を得るため、日中は遮熱&遮光カーテンを閉めるなどして、室内の温度上昇を抑えるのが良いとのこと。

4. エアコンも、「冷えすぎる」と良くない

冷えすぎると、体調が悪くなったり体のだるさを感じてしまいます。
一晩中付けておきたい人は、「温度設定は 28℃以上」「除湿運転で湿度設定を 50~60%以下」とすると良いと言われています。

5. 頭寒足熱

頭には氷枕などで冷却し、下半身は長ズボンや靴下で温めておくと寝付きやすく良い睡眠になるそうです。

6. お風呂は就寝 1~2 時間前に

7. 夜中に目が覚めてしまったら

「起きても時計は見ない」「煌々と明かりをつけない」、今時であれば「スマホは見ない」といったことも意識されると良いでしょう。

このようなことに気を付けながら良い睡眠を得ることで、生活への活力を得ていくことが重要と考えます。体調を崩しても良いことはないと思いますので、ぜひ皆さまもお試してください。

にしぐち (2022-9-1)