SOPHIA NEWS

社会保険労務士法人SOPHIA
特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー　松田法子
〒810-0074 福岡市中央区大手門3-4-5-3F
TEL:092-725-6130　FAX:092-725-6131
URL:www.sr-sophia.com　◆労働・社会保険関係事務・相談
◆人事・労務管理の相談　◆就業規則等の作成・改訂
◆給与計算代行業務　◆障害年金申請サポート　等

2021年度賃上げの実態～東京商工リサーチアンケートより

昨年に引き続き、企業は2021年もコロナ禍で新年度を迎えることとなりました。東京商工リサーチでは、新年度における賃上げの実態を把握するべく、2021年4月1日～12日にインターネットによるアンケート調査を実施しました。今回はその内容について紹介します。なお、「定期昇給」、「ベースアップ」、「賞与(一時金)」「新卒者の初任給の増額」、「再雇用者の賃金の増額」を賃上げと定義し、資本金1億円以上を「大企業」、1億円未満(個人企業等を含む)を「中小企業」と定義しています。

～ 回答結果 ～

・実施率
回答企業8,235社のうち、「実施する」は66.0%で、前年比8.5ポイント上昇
(昨年は、集計を開始した2016年以降で最低だった)

・産業別
実施すると回答した企業の産業別割合の高い順に、①製造業71.9%、②建設業67.4%(1,028社中、693社)、③卸売業66.9%(1,799社中、1,204社)。最も低かったのは、不動産業の46.2%(175社中、81社)。

・規模別
大企業が74.1%に対し、中小企業は64.8%
(大企業は建設業、製造業、卸売業、運輸業で「実施する」が70%を超えた)
一方、中小企業で70%を超えたのは製造業だけ
宿泊業や旅行業、飲食業などが含まれるサービス業他の「実施する」は、大企業が65.6%に対し、中小企業は58.4%。また、金融・保険業は、大企業で61.2%、中小企業で36.3%。

～ 賃上げの内容 ～

賃上げ内容については、「定期昇給」が83.6%、「ベースアップ」が28.7%、「賞与(一時金)の増額」22.4%など。

～ 賃上げ率 ～

最多は「2%以上3%未満」の26.6%。次いで、「1%以上2%未満」の24.0%。「50%以上」は8.2%だったが、2020年度実績の0.7%と比べると、今年になって水準が戻ってきた感がある。

度重なる緊急事態宣言、まん延防止等重点措置の対象が広がる中、賃上げに慎重になっている企業は多いものの、半数以上が賃上げをする傾向にあります。今後は業種により、財政の厳しい企業と余力を残した企業と、二極化がさらに進むことが懸念されます。

新型コロナ感染拡大の仕事や生活への影響に関する最新調査 ～ (独)労働政策研究・研修機構

(独)労働政策研究・研修機構が、新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活、企業への影響についてまとめた最新の調査結果を公表しました。

◆個人調査:第4回「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計)結果(2021年4月30日)

この調査は、昨年からの連続パネル調査で、今回(3月調査)が4回目の実施です。調査結果によると、直近の月収額について、通常月の月収と「ほぼ同じ」との回答が3分の2程度(68.8%)である一方、「減少した」との割合も引き続き4分の1超(27.2%)となっており、過去の調査と単純に比較すると、実労働時間の長さが戻り切らないこと等を反映して、一定程度の「減少」が常態となりつつあることなどがわかったとされています。

https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430a.pdf?mm=1680

この調査に関連した分析結果も公表されているので、参考にしてください。

☆リサーチアイ 第58回「新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果―JILPT企業調査二次分析」(2021年4月2日)
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/058_210402.html?mm=1680

☆リサーチアイ 第53回「新型コロナウイルス流行下(2020年2～9月)の企業業績と雇用―「第2回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」二次分析―」(2021年2月3日)
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/053_210203.html?mm=1680

◆企業調査:第3回「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(一次集計)結果(2021年4月30日)

この調査は、昨年6月からの連続パネル調査で、今回(2月調査)が3回目の実施です。テレワークの実施経験企業は約4割、現在(1月末)も実施している企業は約3割で、一定の効果がみられた一方、コミュニケーション、業務の進捗把握、業務の切り出し等、実施上の課題も浮き彫りになっていることなどがわかったとされています。

https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430b.pdf?mm=1680

この調査に関連した分析結果も公表されているので、参考にしてください。

☆リサーチアイ 第58回「新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果―JILPT企業調査二次分析」(2021年4月2日)
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/058_210402.html?mm=1680

☆リサーチアイ 第53回「新型コロナウイルス流行下(2020年2～9月)の企業業績と雇用―「第2回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」二次分析―」(2021年2月3日)
https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/053_210203.html?mm=1680

知得情報 ！ **助成金情報 ～第113回　両立支援等助成金**
育児休業等支援コース　新型コロナウイルス感染症対応特例～

Q. どんな助成金なの？

A. 新型コロナウイルス感染症への対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども、またはコロナに感染しあるいは感染疑いがあり小学校等を休む必要がある子どもの世話を、保護者として行う労働者に対し、有給の休暇を取得させた事業主は助成金の対象となります。

Q. 申請までにすることは？

A. 小学校等（保育園、幼稚園等含む）が臨時休業等になり、それに伴い子どもの世話を行う必要のある労働者が年次有給休暇とは別に特別有給休暇を取得できる制度を就業規則に規定します。さらに、臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みとして、次のいずれかを講じ、社内周知したうえで、実際に特別有給休暇を4時間以上取得することが必要です。

【テレワーク勤務/短時間勤務制度/フレックスタイム制度
/時差出勤の制度/ベビーシッター費用補助制度　等】

Q.いくらもらえるの？

A.一人あたり5万円（1事業主につき10人（上限50万円）まで）です。 本助成金は事業所単位ではなく、事業主（法人）単位での申請となります。

6月の主な税務と労務手続き

1日	・労働保険の年度更新手続の開始＜7月12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］
	・外国人雇用状況報告（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］

行列のできる人事労務相談所

テレワークを行う
従業員の本音は？？

Q.テレワーク環境を整え在宅勤務を推奨していますが、出社する従業員が中々減ってくれません。何が原因なのでしょうか。

A. 連合総合生活開発研究所（連合総研）が行った「第 41 回 勤労者短観（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査）」は、全国の20代から60代前半までの民間企業に雇用されている人（4,307人）を対象に行われたものです。今回の調査結果（速報）では、よりテレワークを行う従業員の本音に近い回答を知ることができます。

ビデオ対話型のコミュニケーションツール（ZoomやSkype、Teams、Webexなど）の利用状況を尋ねたところ、下記の項目については、全体では「まったく使わない」という回答が60～70％となっています。

〇職場の会議・打ち合わせ
〇取引先や顧客との打ち合わせ（オンライン商談など）
〇上司への報告・連絡・相談
〇教育研修

いくつかの機関で行われているテレワークの実施率の調査を見ると、実施率は30％程度のようですので、それと符合しているようにも見えます。

パソコンの貸与や業務に必要なデータ等へのアクセス方法を会社が準備するのは当然として、さらに一方踏み込んだ支援も必要なようです。調査では、次のような施策について、会社の支援が少ないと感じている人が多いようです。

カッコ内は「あまり支援されていない」と「全く支援されていない」の回答の合計です。

〇在宅勤務・テレワークの実施に向けた研修の実施（64.9％）
〇通信費に対する手当の支払い（75.8％）
〇光熱費に対する手当の支払い（78.7％）

テレワークの実施率は相対的には低いとはいえ、今回のコロナ禍を機に、コミュニケーションツールは一段と進歩しましたし、リモートで仕事ができる環境整備の必要性については、一過性のもので終わることはないと思われます。これからの労務管理でむしろ積極的に検討すべきポイントとなるでしょう。

編 集 後 記

厚生労働省から、性別欄を任意記載欄にする等の変更を加えた新たな履歴書様式例（厚生労働省履歴書様式例）が公表されました。

新たに作成された様式例と、これまで推奨していた一般財団法人日本規格協会の履歴書様式例（JIS規格様式例）の異なる点は、次の2点です。今後は新様式での応募が増える可能性がありますので注意をしておきたいところです。

① 性別欄は〔男・女〕の選択ではなく任意記載欄に。未記載とすることも可能。②「通勤時間」、「扶養家族数（配偶者を除く）」、「配偶者」、「配偶者の扶養義務」の各項目は設けない。

松田 法子