

## 最低賃金 過去最大の引上げにどう対応する？

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。

これを踏まえて各都道府県の地方審議会における改正の議論が行われ、8月9日までに、27の都道府県で答申もしくは公示が行われています。

このうち、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。

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。

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](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27195.html)

## 半数以上の新入社員が10年以内の退職を考えている！

～マイナビ転職「2022年卒新入社員の意識調査」より

株式会社マイナビが、2022年卒の新入社員800人を対象にWEB上で「新入社員の意識調査」を実施し、その結果が公表されました。特に注目すべき項目について取り上げます。

この割合は昨年とほぼ同じですが、ここ数年微増しています。最も多い理由に、男性は「転職でキャリアアップしていきたい」(33.9%)、女性は「ライフステージに合わせて働き方を変えたい」(43.6%)があげられます。

「定年まで」と答えた割合は、18.5%でした。

働きがいを感じる職場としてあげられたのは、「自身の成長を感じる」(55.6%)が最も多く、次いで「誰か(顧客・同僚)の役に立てた」(49.8%)、「褒められる、労われる」(48.0%)と続きます。意外にも、給料の項目「自身の働きに見合う報酬が得られている」は31.1%と低めの結果でした。待遇よりも精神面での充実のほうが重要視されているのかもしれない。

2022年の新入社員のテレワーク率は19.1%と減少傾向にあります。現在テレワークを

している人に、テレワークが廃止されても働き続けるかを聞いたところ、51.3%が「働き続ける」、23%が「テレワークできる会社に転職する」、残りは「分からない」と回答しています。

一方で、テレワークをしていない人に、テレワークができる環境で働きたいかを尋ねたところ、「働けるならテレワークがいい」(50.0%)、「思わない」(43.7%)と分かれる結果となりました。

2022年度の新入社員は、大学での授業や就職活動など、オンライン上で行うことが通常であった世代なので、完全出社という感覚に慣れていない可能性があります。

完全出社、テレワークを問わず、上司や先輩からの声掛けにより、コミュニケーションがとりやすくなり、働きがいや職場定着につながるといえそうです。



### 【マイナビ転職「2022年新入社員の意識調査」】

<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/careertrend/11>

## 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

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。



### 【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>

## 知得情報！助成金情報

### 知得情報！助成金情報

#### ～第128回 キャリアアップ助成金 短時間労働者労働時間延長コース～

令和4年10月の社会保険適用拡大に向けて準備は進んでいますでしょうか。

雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を3時間以上延長または週所定労働時間を1時間以上3時間未満延長するとともに処遇の改善を図り、当該措置により当該有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合に利用できる助成金のご紹介です。

支給期間の延長とともに、支給額が増額されています。

Q. どのような人が対象？

A. 週所定労働時間を延長した後、6か月以上の期間継続して支給対象事業主に雇用される有期雇用労働者等で、以下のいずれかに該当する労働者であること。

- ①週所定労働時間を3時間以上延長した日の前日から起算して過去6か月以上の期間継続して、有期雇用労働者等として雇用された者
- ②週所定労働時間を1時間以上2時間未満延長した日の前日から起算して過去6か月以上の期間継続して、有期雇用労働者等として雇用された者であり、かつ週所定労働時間の延長後の基本給が延長前の基本給に比べて10%以上昇給している者
- ③週所定労働時間を2時間以上3時間未満延長した日の前日から起算して過去6か月以上の期間継続して、有期雇用労働者等として雇用された者であり、かつ週所定労働時間の延長後の基本給が延長前の基本給に比べて6%以上昇給している者

Q. いくらもらえるの？

A. ①対象労働者1人当たり22万5,000円<28万4,000円>(16万9,000円<21万3,000円>)

②対象労働者1人当たり55,000円<70,000円>(41,000円<52,000円>)

③対象労働者1人当たり11万円<14万円>(83,000円<10万5,000円>)

※<>内は生産性向上が認められる場合の額、( )内は中小企業以外の事業主に対する支給額。

※①～②合わせて、1年度1事業所当たり支給申請上限人数45人まで。

※②および③は令和6年9月30日までの暫定措置となります。

### 9月の主な税務と労務手続き

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]
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]

## 行列のできる 人事労務相談所

## 女性活躍の状況、 採用への影響も？

**Q. 企業規模によっては、男女の賃金の差異について公表する必要があると聞きましたが、従業員が50人ほどの弊社にも関係ありますか？**

A. 「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%(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。

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。

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られました。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。

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>

### 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  
代表 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](http://www.sr-sophia.com)

### 編集後記

毎年10月に最低賃金が改定されておりますが、今回の改定についての答申が公表されました。全国平均で31円の引き上げとなり、福岡県では10月8日から900円に改定されます。月額で定めている基本給についても見直しが必要な場合があります **松田法子** のでご注意ください。

**～ 来年4月から中小企業も月60時間超の時間外割増率が50%になります。～**  
時間外労働時間数が多い場合はご注意ください。詳しくは担当者へご相談下さい。