

パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査

厚生労働省から、「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」が公表されました。この調査は、パートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況を明らかにすることを目的として実施されるものです。調査結果のポイントは次のとおりです。

～事業所調査～

○企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の雇用状況

「パートタイム・有期雇用労働者を雇用している」企業は75.4%となっている。そのうち「無期雇用パートタイムを雇用している」企業は51.4%、「有期雇用パートタイムを雇用している」企業は27.1%、「有期雇用フルタイム」を雇用している企業は23.2%となっている。

○パートタイム・有期雇用労働法の施行による待遇の見直し

同法が施行された令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降のパートタイム・有期雇用労働者と正社員との間の不合理な待遇差の禁止の規定への対応をみると、「見直しを行った」企業の割合が28.5%、「待遇差はない」が28.2%となっており、合わせて6割近くになっている。一方、「見直しは特にしていない」企業の割合は36.0%となっている。

また、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った」企業については、見直した待遇の内容は「基本給」が45.1%と最も高く、次いで「有給の休暇制度」が35.3%となっている。



～個人調査～

○自身と業務の内容および責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準の意識

「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」パートタイム・有期雇用労働者の賃金水準についての意識は、パートタイム・有期雇用労働者計でみると「賃金水準は低く、納得していない」が45.0%と最も高くなっている。

○自身と正社員との待遇の相違についての説明要求の有無及び結果

令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降の自身と正社員との待遇の相違の内容や理由について、「説明を求めたことがある」パートタイム・有期雇用労働者は15.1%であり、そのうち「説明があり納得した」割合は79.7%である。

【令和3年 パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/index.html>

賃金引上げ等の実態に関する調査結果が公表されました

厚生労働省は、令和4年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。この調査は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などを明らかにすることを目的に、例年7月から8月にかけて行われています。調査の対象は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民営企業で、令和4年は3,646社を抽出して調査を行い、2,020社から有効回答を得ています。

令和4年中における賃金改定の実施状況をみると、1人平均賃金を引き上げた・引き上げる企業の割合は85.7%（前年80.7%）となり、3年ぶりの増加となりました。

調査では、賃金改定の決定時に重視した要素として、「会社の業績」(40%)、次いで「労働力の確保・定着」(11.9%)が挙げられています。業界内・他企業の動向も踏まえつつ、賃上げ要請に対する自社の戦略を立てていくことが必要となるでしょう。

【厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査:結果の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/22/index.html>

冬の節電要請が始まりました

今冬の電力需給は、全国で瞬間的な需要変動に対応するために必要とされる予備率3%以上を確保しているものの、厳しい状況です。加えて、ロシアのウクライナ侵攻の影響により、エネルギーの安定した調達に懸念がある状況が続いています。

このため政府は、12月1日から3月31日までの4か月間、節電要請を行うことを発表しました。冬の節電要請は2015年以来7年ぶりで、全国の家庭や企業に無理のない範囲での協力を求め、数値目標を設けないとしています。

～オフィスでの省エネ・節電の取組みは～

資源エネルギー庁は、事業者向けのリーフレットで「全オフィスで消費電力の1%を節電すると、毎日、家庭約10万世帯が消費する電力と同程度のエネルギーが削減できる」として、以下の取組みを紹介しています。

- 可能な範囲で執務室や店舗エリアの照明を間引きする
- 長時間離れるときは、OA機器の電源を切るか、スタンバイモードにする
- 使用していないエリア(会議室、休憩室、廊下等)は、空調を停止する
- 重ね着をするなどして、無理のない範囲で空調の設定温度を下げる など

さらに政府は、省エネ・節電の促進のため節電プログラムを8月から実施しています。節電プログラムは、家庭や企業が小売電気事業者の節電プログラムに参加(12月31日までに登録が必要)し、一定の電力使用量を削減した場合に特典としてポイントが得られる仕組みとなっています。また、小売電気事業者は、節電プログラムの一例として、スマートフォンなどを活用して電力の需要状況に応じたタイムリーな節電要請を行う「ディマンド・リスポンス」を実施しています。

資源エネルギー庁の発表によると、最も電力需要が高まる来年1月の予備率は東北・東京エリアで4.1%となる見通しです。これから一層寒さが厳しくなりますが、無理のない程度に節電を心がけることが必要です。



【資源エネルギー庁「省エネ・節電特設サイト」】

https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving_and_new/saving/shoene_setsuden/

【資源エネルギー庁「省エネ・節電リーフレット(企業向け)」】

https://www.enecho.meti.go.jp/category/saving_and_new/saving/shoene_setsuden/pdf/2022_winter/leaflet_office.pdf

知得情報！助成金情報

知得情報！助成金情報 ～第132回 最低賃金引上げにかかる助成金・給付金～

中小企業・小規模事業者等が事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を30円以上引上げ、設備投資等を行った場合に、その投資費用の一部を助成する制度です。令和4年12月から改訂され、より活用の幅が広がりました。

【改訂ポイント】

1.助成上限額の引上げ	事業場規模30人未満の事業者について、助成上限額を引き上げ Ex.30円コースで1名引上げ30万円→60万円
2.助成対象経費の拡大	特例事業者(※)の助成対象経費を拡充
3.対象事業場の拡大	助成対象を事業場規模100人以下とする要件を廃止
4.申請期限の延長	申請期限を令和5年3月31日まで延長

【助成対象経費】

※事業場内最低賃金920円未満や売上低下要件を満たす事業者

POSレジシステム導入による在庫管理の短縮、専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上といった設備投資やコンサルティングが一例です。一部の特例事業者は新たに、生産性向上に資する設備投資として、要件に該当する車両等、パソコン、スマホ、タブレットが加わりました。また、関連する経費として、広告宣伝費等も対象となります。

1月の主な税務と労務手続き

- 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]
 ※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和4年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
 ・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]
- 31日 ・法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
 ・給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
 ・固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
 ・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
 ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分> [労働基準監督署]
 ・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]
 ・労働保険料納付<延納第3期分> [労働基準監督署]
 ・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]
 ・固定資産税に係る住宅用地の申告 [市区町村]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- ・給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
 ・本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

行列のできる 人事労務相談所

高齢労働者も DX・リスキリング

Q. 定年後の再雇用者の割合が今後は増えていくと思われませんが、そういう職員達が環境の変化に適応していくための必要なものなどありますか？

A. 少し古い調査ですが、「60代の雇用・生活調査」という調査(2020年公表。JILPT)によると、60代の高齢者に占める就業者の割合が上昇しており、調査時点で仕事をしていた高齢者が59.0%であったということです。日本の労働人口は2040年までに20%減るともいわれています。一方で政府は、年金の支給開始年齢の70歳までの引上げを視野に入れているようです。働かなくてはならない高齢者も増え、労働力人口に占める働く高齢者の割合も増えることになるでしょう。高齢になってからも働かなくてはならないというのは確実なようです。

いま、DX・リスキリングが必要だということがいわれていますが、働く高齢者も例外ではありません。DXとリスキリングはセットで考えないと効果がありません。帝国データバンクが行った「リスキリングに関する企業の意識調査」(2022)によると、DXに取り組んでいると回答した企業のうち8割以上がリスキリングにも取り組んでいます。一方、DXにまだ取り組んでいない企業では3割程度しかリスキリングに取り組んでいません。

年齢が上がるとどうしても新しい物事に取り組む意欲が弱くなり、慣れ親しんだ方法から離れられなくなるということはあるでしょう。しかし、これからも働くのであれば、年齢や業種、職層に関係なくDX・リスキリングは必須のものとなります。

いまだに「神エクセル」や「エクセル方眼紙」が根強く残っている企業もあるでしょうか。リスキリングとは、ごく簡単にいえば、新しいデジタルツールの学習であるともいえます。

ただ、新しいデジタルツールといってもこれまでの技術の延長上にあるものですので、仕組みが分かれば怖いことはありません。高齢労働者がこれまでの職業経験も活かして、臆せず新しい知識を吸収していけるような取り組みが、企業には求められます。



【労働政策研究・研修機構(JILPT)「60代の雇用・生活調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/199.html>

【帝国データバンク「リスキリングに関する企業の意識調査」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p221109.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

編集後記

～謹賀新年～ 昨年は格別の御厚情を賜り、厚く御礼を申し上げます。

今やお年玉もキャッシュレスの時代だそうですが、賃金についても、今年から4月からデジタル払いが可能となります。厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払に限られるそうですが、外国人労働者を多く雇用する企業においては希望される方が **松田 法子** いらっしゃる可能性もあり、要チェックです。

～ Microsoft Teams 使えます。～

弊法人との連絡手段として、Teams使用も可能です。詳しくは担当者へご相談下さい。