

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>



事務所だより

●11月のお仕事カレンダー

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]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書(10月31日の現況)の提出[税務署]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2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]

●11月のアクション

[1] 雇用保険料率の改定

10月1日より雇用保険料の労働者負担分、事業主負担分が引き上げられました。今年度は年度途中の10月より保険料率が変わりますので、給与計算を行う際はご注意ください。改定される雇用保険料率は、「2022年10月1日以後、最初の賃金締切日」から適用となります。たとえば、賃金締切日が毎月末日締め、賃金支払日が翌25日の場合は、次のようになります。

- ・9月末締め、10月25日給与 → 令和4年9月までの雇用保険料率
- ・10月末締め、11月25日給与 → 令和4年10月以降の雇用保険料率

[2] 賞与決定までの準備

今月は、冬の賞与の支給額を決めるための準備があります。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行いましょ。

[3] パート等の年間収入チェック

パートやアルバイト等においては、所得税法上の扶養親族の範囲(年間給与収入103万円以内)等で働いていることが多くあります。そのため、年末になってそのまま勤務するとその収入の範囲を超えてしまうといって、急に休んでしまうことが懸念されます。今のうちから収入をチェックしておき、年末の忙しい時期になって人手不足で困ることがないように、調整しておきましょう。

[4] 年賀状の手配

そろそろ年賀状の手配が必要になります。早めに送付先の確認をしておきましょう。

●2023 年卒大学生の就職活動実態調査～マイナビ 9 月調査より

株式会社マイナビが、2023 年卒業予定の全国の大学生・大学院生（以下、「学生」という）を対象に実施した「マイナビ 2023 年卒大学生 活動実態調査（9 月）」の結果が発表されました。来年入社予定の学生の動向がうかがえます。

◆9月末時点での内々定率は 87.3%で過去最高

企業の採用意欲が高まっていることを受けてか、9 月末時点での学生の内々定率は過去最高の 87.3%となっています。学生の平均内々定保有社数は 2.5 社で、前年よりも 0.2 社増加しています。

◆内定通知書に関して

「内定通知書」については、「選考を通過し、自分がその企業に入社する権利があることを企業が伝える書類」と認識している学生が最も多く(27.8%)、本来の意味である「受け取ることで条件付きの労働契約(始期付解約権留保付労働契約)が成立する書類」とであると認識している学生は最も少ない(12.8%)という結果が出ています。書類が持つ法的意味について、企業側からの説明が何かしら必要なかもしれません。



◆面接時のストレス

多くの学生は、志望企業を絞ってインターンシップなどを体験しており、選考に参加している時点で、その企業への志望度合は高いはずですが、第一志望ではない企業の選考の際にその企業の志望順位を聞かれるケースも多いようで(85.9%)、その際、「第一志望であると回答したが、ストレスを感じた」(42.3%)、「本当の志望順位を回答したが、ストレスを感じた」と、明確な志望順位を聞かれることにストレスを感じる学生が半数以上いることがわかりました。

◆社会人として活躍するまでに想定している期間

社会人として活躍するまでにどれくらいの期間を想定しているかという質問に対して最も多かった回答は、「入社後3年目」(45.5%)でした。一方で、「1年目(即戦力として活躍したい)」が 9.8%、「2年目」が 24.9%と、早い時期から活躍したいと考えている学生も一定数いるようです。

●新入社員の理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧に指導する人」

～日本能率協会の調査より

一般社団法人日本能率協会は、2022 年度の「新入社員意識調査」を取りまとめました。協会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に、仕事や働くことに対しどのような意識を持っているかを調査したもので、4 月 4 日～4 月 8 日にインターネット調査で実施し、545 人から回答を得ています。

◆理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧に指導する人」が 71.7%で1位

理想の上司・先輩を尋ねたところ、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩(71.7%)」が1位で、2012 年以降の調査で過去最高となりました。

一方、2012 年、2014 年に数値の高かった「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」や「仕事の結果に対する情熱を持っている上司・先輩」は、今回の調査では大幅に数値が下がっています。

◆仕事の不安は、「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか」が 64.6%で1位

仕事をしていくうえでの不安については、「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか(64.6%)」が1位となりました。続く2位は「仕事に対する現在の自分の能力・スキル(53.4%)」となっています。

社内の人間関係に不安を感じている一方で、社外の人間関係については「社外の人との人脈を築けるかどうか」が 8.1%に留まり、社外の人脈づくりに対する不安は年々減っています。

◆抵抗がある業務は、「指示が曖昧なまま作業を進めること」が1位

仕事をしていくうえでの抵抗感について尋ねたところ、「上司や先輩からの指示が曖昧でも、質問しないで、とりあえず作業を進める」ことに「抵抗がある」（「抵抗がある」+「どちらかと言えば抵抗がある」）との回答が、82.7%で1位でした。

「指示が曖昧なまま作業を進めること」に対しては、8割が抵抗を感じており、質問のしやすい風土や対応が求められています。

【一般社団法人日本能率協会「2022年度 新入社員意識調査」】

●副業・兼業の実態調査と導入の検討に向けて

先ごろ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレットの改訂版が厚生労働省から公表されました。7月に改訂された兼業副業ガイドラインの解説や副業・兼業に関するモデル就業規則の規定、各種様式例がまとめられています。こうしたことを踏まえ、従業員の副業・兼業の許可を検討する企業もあると思います。その前提として、副業等の実態がどうなっているのかは押さえておきましょう。

◆パーソル総合研究所の調査から

2021年の調査になりますが、パーソル総合研究所が従業員10人以上の企業に対して行った調査によると、次のような実態がわかります。

【企業側】

- ・副業の全面禁止は45.1%。容認(全面・条件付き)は55.0%で、2018年より3.8ポイント微増。
- ・副業人材を実際に受け入れているのは23.9%、受入れ意向はあるが現在受入れがないのは23.9%、受入れ意向なしは52.3%

【従業員側】

- ・実際に副業をしている人は9.3%(年収1,500万円以上の高所得層に多い)
- ・現在していないが副業意向がある人は40.2%(低所得層になるほど多い)
- ・動機は職種によらず、「収入の補填」が最多

この調査では、他に過重労働リスクにつながりにくい副業の特徴と、職場支援のあり方などについても報告されていますので、副業・兼業の許可を検討する際に参考になるでしょう。

◆就業規則等の整備が必要です

副業・兼業を認めるにあたっては、就業規則等の社内規程の整備や届出、労働時間の通算や健康確保等についての検討、社会保険や労災についても確認しておくべきことがあります。また、当然ながら秘密保持や競業避止の面からの検討も必要になります。

これらの対応や社内規程の整備については、弊所にご相談ください。

●注目の「人的資本経営」

◆盛り上がりを見せている「人的資本経営」

近年盛り上がりを見せている「人的資本」や「人的資本経営」のテーマですが、今年の8月30日には内閣官房から「人的資本可視化指針」が公表され、様々な媒体で取り上げられているところです。本指針は上場企業向けに人的資本に関する開示のガイドラインを示したもので、「人材戦略」の在り方について提言した「人材版伊藤レポート(2020年9月)」「人材版伊藤レポート2.0(2022年5月)」と併せて活用することが想定されています。これらは今後の企業経営の方向性の参考になるものとして、非上場企業にとっても無視できない内容となっています。

◆企業の人的資本の活性度は約30~40%

「人的資本経営」は、経済産業省の定義では「人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方」と示されています。

株式会社リクルートが企業で働く10,459人を対象に実施した人的資本経営をテーマとした調査によれば、今の職場が最適な部署配置だと感じている人、自分の知識やスキル・経験を活かすようなジョブ・アサインメント(仕事の割り当て)を実感している人の割合は約30%、現在の仕事に関する知識やスキル・経験を言語化できる人、現在の仕事のレベルを高めるために必要な知識やスキル・経験を理解している人の割合は約40%という結果だったそうです。

このような結果からみえる企業の現況は、「人材の価値を最大限に引き出す」という人的資本経営からは隔たりのあるものといえるでしょう。

◆今後の動きにも要注目

とかく大企業中心と考えられがちな「人的資本経営」ですが、中小企業でも人材獲得の面などから注目されています。8月には、経済産業省および金融庁がオブザーバーとして参加する、人的資本経営の実践に関する先進事例の共有、企業間協力に向けた議論、効果的な情報開示の検討を行う「人的資本経営コンソーシアム」が設立され、様々な情報が出されることが予想されます。今後の動きも注視していきたいところです。

【経済産業省「人的資本経営 ～人材の価値を最大限に引き出す～」】

【内閣官房「人的資本可視化指針」】

【株式会社リクルート「人的資本経営に関する働く人の意識調査(2022)」】

●高齢者の人口・就業者数が過去最高に～総務省統計

総務省は、「敬老の日」(9月19日)にちなんで、我が国の65歳以上の高齢者(以下、「高齢者」という)の人口、就業について取りまとめました。

◆75歳以上の人口が初めて15%超に

統計結果によると、高齢者の人口(2022年9月15日現在推計)は3,627万人(前年比6万人増)で過去最多に、総人口に占める割合は29.1%(前年比0.3ポイント増)で過去最高となっています。また、75歳以上の人口は1,937万人(前年比72万人増)となり、総人口に占める割合は15.5%と、初めて15%を超えました。これは、いわゆる「団塊の世代」(1947年～1949年生まれ)が2022年から75歳を迎え始めたことによると考えられます。

◆非正規の高齢就業者が増加

2021年の総務省の労働力調査によると、高齢者の就業者(以下、「高齢就業者」という)数は909万人(前年比6万人増)で、18年連続で過去最多となっています。

また、高齢者の就業率(65歳以上の人口に占める就業者の割合)は25.1%(前年と同率)となっています。年齢階級別では、65～69歳の就業率は、10年連続で上昇し50.3%(前年比0.7ポイント増)で初めて50%を超え、70歳以上の就業率は、5年連続で上昇し18.1%となっています。

高齢就業者を従業上の地位別にみると、役員を除く雇用者が517万人(57.6%)で最も多くなっています。さらにこれを雇用形態別にみると、非正規の職員・従業員が393万人(75.9%)となっています。なお、非正規の職員・従業員は、2011年の168万人から2021年では393万人と、10年間で225万人増加しています。

◆世界的にも就業率は高水準

国際的にみると、日本の高齢者人口の割合(29.1%)は世界で最も高く、次いでイタリア(24.1%)、フィンランド(23.3%)、プエルトリコ(22.9%)などとなっています。また、主要国における高齢者の就業率についても、日本(21.5%)は韓国(34.9%)に次いで高い水準となっています。

高齢就業者は今後も増加することが予想されます。企業は国の政策や支援制度を活用して、いっそう高齢者の雇用対策に取り組む必要がありそうです。

【総務省統計局「統計からみた我が国の高齢者―「敬老の日」にちなんで―】

<編集後記>先日、奈良・興福寺の国宝五重塔に行って参りました。120年ぶりとなる令和の大修理で全体を屋根で覆われるため、2030年3月まで内部はもちろんのこと外観も観られなくなるとのこと。塔内部の心柱、その四方の薬師三尊像、釈迦三尊像、阿彌陀三尊像、弥勒三尊像が特別公開され、厳かな気持ちで貴重な仏像を見納めできました。まだまだ海外からの観光客も少なく、東金堂、国宝館などゆっくり堪能でき、心潤う良い休日となりました。度重なる火災で何度も再建され今にその姿を残す五重塔。8年後の改修後、美しくなるであろう佇まいをまた拝みに行きたいと思います。特定社会保険労務士 人見亜希子