

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

●9月のお仕事カレンダー

11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]

10月2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]

●9月のTOPIC

●地域別最低賃金の改定額の公示

10月1日以降に発効される2023年度の地域別最低賃金が公示されます。都道府県ごとに異なる改定額と発効年月日を確認したうえで、自社の従業員について最低賃金を下回る設定になっていないかを確認しましょう。

●9月のアクション

[1] 社会保険料 定時決定結果の反映

7月に提出した算定基礎届に基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を適用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料納付は、9月分(10月末納付分)からです。※従業員の給与から控除する社会保険料の変更タイミング(翌月控除、当月控除)については各社で取扱いをご確認ください。

[2] 交通安全への啓蒙

秋の全国交通安全運動が9月21日から9月30日にかけて行われます。近年では自動車に限らず、自転車の交通安全に関する取り組みも進められています。自転車による事故であっても、加害者が高額な損害賠償を負うケースがあり、多くの地方自治体では自転車損害賠償保険の加入義務化を条例で定めています。業務や通勤で自転車を利用する場合は、この機会に安全運転の徹底と保険加入状況の確認をしておくようにしましょう。

[3] 障害者雇用支援月間

9月は障害者雇用支援月間です。現在、民間企業における障害者の法定雇用率は2.3%となっていますが、2024年4月から2.5%、2026年7月からは2.7%へと段階的な引き上げが行われます。

法定雇用率を満たしていない企業では、障害者雇用に向けて採用活動を強化していきましょう。

令和5年度最低賃金額 全国平均で初の1,000円超え

◆目安はAランク 41円、Bランク 40円、Cランク 39円

7月28日、中央最低賃金審議会では令和5年度の地域別最低賃金額改定の目安の答申が取りまとめられ、Aランク41円、Bランク40円、Cランク39円に決定しました。引上げ額はこれまでで最も大きく、全国平均で時給1,002円と、初めて1,000円を超えました。

これを受けて全国の地方最低賃金審議会では議論が始まり、8月7日には東京都では41円引き上げて1,113円、また秋田県では過去最高の上げ幅となる44円引き上げて897円とするよう答申した、と報じられています。

◆引上げ額の目安が4.3%を基準として検討された理由

政府の方針や賃金、通常の事業の賃金支払能力、労働者の生計費を総合的に勘案して4.3%が基準とされましたが、目安の議論を行ってきた公益委員見解では、消費者物価の上昇が続いていることや、昨年10月から今年6月までの消費者物価指数の対前年同期比は4.3%と、昨年度の全国加重平均の最低賃金の引上げ率(3.3%)を上回る高い伸び率であったこともあり、特に労働者の生計費を重視した目安額としたとされています。また、この目安額が中小企業・小規模事業者の賃金支払能力の点で厳しいものであると言わざるを得ない、ともしています。

◆厚生労働大臣が中小企業・小規模事業者に対する支援策に言及

中央最低賃金審議会の答申において要望のあった、業務改善助成金の対象事業場拡大等について、加藤厚生労働大臣は8月8日の記者会見において、できるだけ早期に行うよう検討を進め、検討内容を踏まえて後日発表したいと表明しています。

●令和4年度労基署の監督指導結果&指導事例

厚生労働省より、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労基署が実施した監督指導の結果が公表されました。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象に行われたものです。指導事例等も公表されているので、概要を紹介します。

◆監督指導結果のポイント

- (1) 対象期間: 令和4年4月～令和5年3月
- (2) 対象事業場: 33,218件
- (3) 主な違反内容((2)のうち、法令違反があり是正勧告書が出された事例):
 - 1 違法な時間外労働があった: 14,147事業場(42.6%)
 - 2 賃金不払残業があった: 3,006事業場(9.0%)
 - 3 過重労働による健康障害防止措置が未実施: 8,852事業場(26.6%)

◆指導事例のポイント

違反内容で4割超を占め、違法な時間外労働が行われていたとして、労基署が行った主な指導事例を紹介します。

【長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと】

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告
- ・ 労基法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

【時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、時間外・休日労働の情報を提供しなかったこと】

- ・ 時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、かかる時間外・休日労働時間に関する情報を通知していなかったことについて是正勧告
- ・

【休日労働に対する割増賃金を支払っていないこと】

- ・ 休日労働について3割5分以上の割増賃金を支払っていないことについて是正勧告

【衛生委員会における調査審議等がされていなかったこと】

- ・ 衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議されていなかったことについて是正勧告
- ・ 1 か月当たり 80 時間を超えて時間外・休日労働を行わせた労働者に対する医師による面接指導の制度を導入していなかったことについて指導

【深夜業に従事する労働者に対する健康診断を実施していなかったこと】

- ・ 深夜業に従事する労働者に対し6か月以内ごとに1回、健康診断を実施するよう是正勧告

※参考:厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の監督指導結果を公表します」

●シニア雇用に関する、シニア・若手・経営者の思い

シニアの働き方に関し、シニア自身、同僚となる若手、雇用主である経営者等、それぞれを対象とした個別の調査はよく行われていますが、それらを同時に行った調査はあまり見かけません。

そのような中、特定非営利活動法人 YUVEC の調査「シニア雇用ならびにシニアの働き方に関するアンケート」は、調査対象それぞれの感じ方が同時にわかる調査となっています。

◆経営者・シニアそれぞれの考える問題点

初回となる 2020 年度調査では、下記のような傾向(いずれも複数回答)が明らかになりました。

【経営者が問題だと思うシニアの資質】

- ①自分のやり方、経験に拘る(66.7%)、②ITに弱い(37.0%)、③新しいことを憶えてくれない(29.6%)、④自分の経験を自慢する(22.2%)

【シニアが感じている一般的なシニアの問題点】

- ①フルタイム勤務を嫌がる(49.7%)、②ITに弱い(39.9%)、③自分のやり方・経験に拘る(39.9%)、④新しいことを憶えない(17.5%)

⇒この傾向は3回目となる 2022 年度調査でもおおむね同様で、経営者はシニアが考えるほどフルタイムで働かないことを嫌ってはならず、むしろ自分のやり方や経験に拘ることを嫌っている点、シニア自身の感じ方とは著しい乖離があります。

◆若手・中堅が望むシニア像

一方、職場で同僚となる若手・中堅層が望むシニア像としては次のような回答が上位に来ています。

(4位は同率)。

- ①人柄がよい、②技術、経験、業界(商品)知識、人脈等会社に役立つ何かを持っている、③自ら手を動かす、④過去の事例に詳しく、自分の仕事の役に立つ、④若手とうまくコミュニケーションができる

⇒人手不足感がますます強まる中、シニアを特別視せず、シニア雇用のメリットを活かした職場づくりを考えるにあたっては、このような調査も参考としたいですね。

●転職活動で、「選考辞退をしたことがある」は 61%

～エン・ジャパンの調査より

人手不足が続いているなか、早く即戦力がほしい中途採用で選考辞退されてしまうのはアタマの痛いところです。このほどエン・ジャパン株式会社が、運営する総合求人サイト『エン転職』上で、ユーザーを対象に転職活動における「選考辞退」についてアンケートを実施し、結果を公表しました。

※調査期間：2023年5月29日～6月27日、有効回答数：8,622名

◆選考辞退をしたことが「ある」人は 61%。「2社以上」の選考辞退経験者は 63%

転職活動において選考辞退をしたことはありますか?」の質問に、「ある」と回答した人は 61%で、昨年 2022 年に実施した同調査より 5ポイント上昇しました。

選考を辞退したことがある人に、辞退したのは何社かと質問すると、1社は 37%で、「2社以上」の回答は 63%ありました(内訳は、2社:28%、3社:16%、4社:5%、5社:5%、6社~9社:4%、10社以上:5%)。

また、辞退したタイミングについては、「面接前」が 46%、「面接後」は 45%と拮抗し、「内定取得後」は 37%でした。

◆辞退理由は、面接前は「他社の選考が通過した」、面接後は「求人情報と話が違った」が最多

面接前に選考辞退した理由は、「他社の選考が通過した」が最多で 37%、次いで「ネットで良くない口コミを見た」が 27%、「企業の対応が悪かった」が 20%となっています。

面接後に選考辞退した理由は、「求人情報と話が違った」が 49%で最多、「他の選考が通過した」は 35%で 2位でした。

また、内定取得後に辞退した理由は、「他社の選考が通過した」と「提示された条件がイマイチだった」がそれぞれ 44%で第1位でした。

「これが決め手となって辞退を決めた」という出来事があるかという質問には、「他社の選考が通過した」「ネットで良くない口コミを見た」「企業の対応が悪かった」「求人情報と話が違った」について、具体的なエピソードが回答されています。

辞退するに至った理由の「求人情報と話が違った」や「企業の対応が悪かった」などは、直ちに違法とはならないとしても、企業の信頼を損なう大きな問題です。ネットの口コミなどが、求職者には転職先選びの判断の一つになっていることも、企業としては今後の採用活動において注意しておきたいところです。

【エン・ジャパン株式会社「8000 人に聞いた「選考辞退」の実態調査】

●男性の育休取得率の増加と企業の育児休業支援

◆改正育児・介護休業法と男性育休

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から「産後パパ育休」(出生時育児休業)や「育児休業の分割取得」が施行されています。本改正は男女とも仕事と育児を両立できるよう設けられたもので、特になかなか進んでいなかった男性の育児休業の取得については、その対応が求められているところです。

◆男性の育休取得者の割合は約 17%

厚生労働省が公表した「令和4年度雇用均等基本調査」によれば、令和2年 10月1日から令和3年9月 30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和4年 10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む)の割合は 17.13%となっています。

この数値は上記改正施行前の状況によるものですが、前回調査(令和3年度:13.97%)より約3ポイントの上昇、過去最高となっています。同調査の 10年前の数値が2%程度だったことを考えると、近年、急上昇しているといえます。

◆求められる育休支援の取組み

政府は6月に策定された「こども未来戦略方針」で、2025年までに男性育休取得率を50%へ引き上げる方針を示しました。同方針では、その他、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合の給付率の上げや、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置の拡充なども挙げられています。

近時、男性でも育児休業が取りやすい環境かどうかは、求職者の企業選びにおいても判断材料となってきています。企業への助成の動きも注視しつつ、今後より一層、育児休業支援の取組みについて検討していきたいところです。

<編集後記>先日、先輩社労士の方にお誘いいただき、和歌山は白浜に「クエ」を食べに行きまして。わざわざ白浜?!しかも、クエってお鍋で冬が旬じゃないの?!と頭の中はやや???でしたが、こー一緒に大正解!実はクエは5~8月が産卵期のため、産卵後の夏場は過剰な脂っこさがなく冬の旬より好む方も多い「裏旬」というらしいです。お店の対応も素晴らしい、身がしっかり引き締まった透明で濃厚なお味のクエを堪能!気の置けない方々と久しぶりの素敵な会食となりました。コロナ禍、少し美味しいものから遠ざかっていた感もあり、また楽しい機会を増やしていきたいと思った猛暑の一日です。 特定社会保険労務士 人見 亜希子