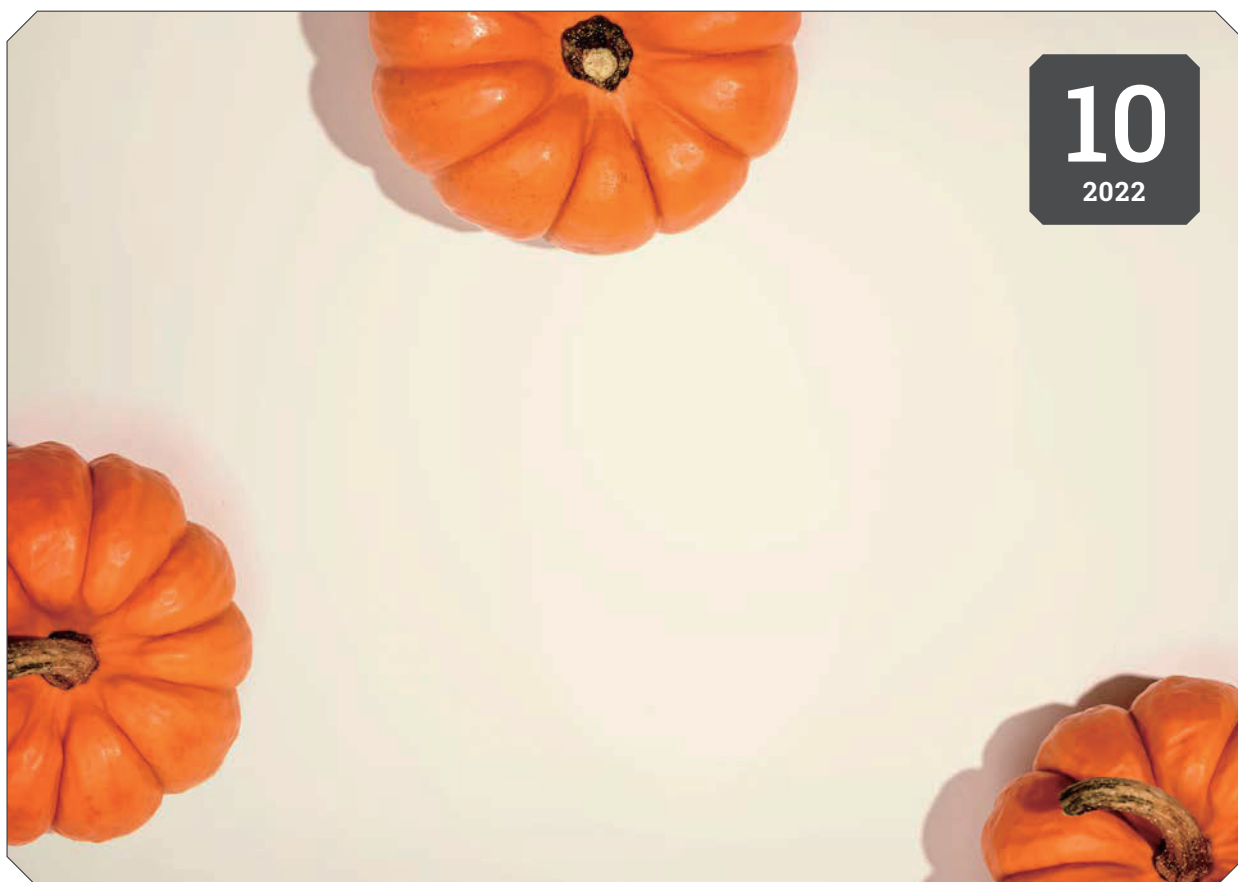
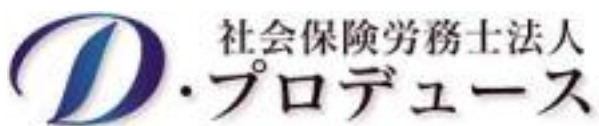




2022年10月号のニュースレター
をお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等
があれば、当事務所まで問い合
わせください。

contents

- ◆30円以上の引上げとなる最低賃金
- ◆13.97%に上昇した男性の育休取得率
- ◆パートタイマーに対する労働条件の明示
- ◆常時雇用労働者の定義・カウント方法

30 円以上の引上げとなる最低賃金

1. 最低賃金の種類

企業が最低限労働者に支払うことが義務付けられる最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定（産業別）最低賃金」の2種類がありますが、このうち2022年度の「地域別最低賃金」について全都道府県の改定額の答申が行われました。

2. 最低賃金額と発効日

2022年度の地域別最低賃金額と発効日は、下表の予定です。改定後の全国加重平均額は961円となり、昨年度から31円の引上げとなります。

パートタイマー等の時給額のみならず、月給者についても1時間あたりの賃金額を算出し、確認するようにしましょう。

※9月1日以降、順次官報で正式な額の公示がされています。

表 2022年度の地域別最低賃金（単位：円）

都道府県	最低賃金時間額		引上額	発効月日
	改定前	改定後		
北海道	889	920	31	2022年10月2日
青森	822	853	31	2022年10月5日
岩手	821	854	33	2022年10月20日
宮城	853	883	30	2022年10月1日
秋田	822	853	31	2022年10月1日
山形	822	854	32	2022年10月6日
福島	828	858	30	2022年10月6日
茨城	879	911	32	2022年10月1日
栃木	882	913	31	2022年10月1日
群馬	865	895	30	2022年10月8日
埼玉	956	987	31	2022年10月1日
千葉	953	984	31	2022年10月1日
東京	1041	1072	31	2022年10月1日
神奈川	1040	1071	31	2022年10月1日
新潟	859	890	31	2022年10月1日
富山	877	908	31	2022年10月1日
石川	861	891	30	2022年10月8日
福井	858	888	30	2022年10月2日
山梨	866	898	32	2022年10月20日
長野	877	908	31	2022年10月1日
岐阜	880	910	30	2022年10月1日
静岡	913	944	31	2022年10月5日
愛知	955	986	31	2022年10月1日
三重	902	933	31	2022年10月1日

都道府県	最低賃金時間額		引上額	発効月日
	改定前	改定後		
滋賀	896	927	31	2022年10月6日
京都	937	968	31	2022年10月9日
大阪	992	1023	31	2022年10月1日
兵庫	928	960	32	2022年10月1日
奈良	866	896	30	2022年10月1日
和歌山	859	889	30	2022年10月1日
鳥取	821	854	33	2022年10月6日
島根	824	857	33	2022年10月5日
岡山	862	892	30	2022年10月1日
広島	899	930	31	2022年10月1日
山口	857	888	31	2022年10月13日
徳島	824	855	31	2022年10月6日
香川	848	878	30	2022年10月1日
愛媛	821	853	32	2022年10月5日
高知	820	853	33	2022年10月9日
福岡	870	900	30	2022年10月8日
佐賀	821	853	32	2022年10月2日
長崎	821	853	32	2022年10月8日
熊本	821	853	32	2022年10月1日
大分	822	854	32	2022年10月5日
宮崎	821	853	32	2022年10月6日
鹿児島	821	853	32	2022年10月6日
沖縄	820	853	33	2022年10月6日

13.97%に上昇した 男性の育休取得率

厚生労働省では、2022年10月より施行される改正育児・介護休業法に関する周知広報を強化しています。この育児休業に関連し、2022年7月に厚生労働省から「令和3年度雇用均等基本調査」(以下、「調査」という)の結果が公表されました。

1. 男性の育児休業取得率

この調査は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に厚生労働省が実施しているものです。その中で公表された男性の育児休業取得率をみると、2021年度は13.97%となり、2020年度の12.65%から1.32ポイントの上昇となりました。上昇はしているものの、「2025年までに男性の育児休業取得率を30%に上げる」と掲げている政府の目標までにはまだ開きがある状況です。

次に、育児休業の取得期間をみると、「5日未満」が25.0%、「5日～2週間未満」が26.5%、「1ヶ月～3ヶ月未満」が24.5%となっています。2015年度・2018年度と比べると、「5日未満」の割合が低くなり、「1ヶ月～3ヶ月未満」の割合が高くなっています(下表参照)。

2022年10月より出生時育児休業がスタートし、男性の育児休業取得にスポットが当たることから、今後、育児休業の取得率や取得期間に影響が出てくることが予想されます。

2. 育児短時間勤務制度等の利用可能期間

育児短時間勤務制度では、法令で子どもが3歳に達するまで利用できる制度を導入することが義務とされています。この育児短時間勤務制度の最長利用可能期間の状況を確認すると、「3歳未満」が53.6%と最も多く、「小学校就学の始期に達するまで」が16.1%、「小学校入学～小学校3年生まで」が11.2%と続いています。

次に、所定外労働の制限についても、法令で子どもが3歳に達するまで利用できる制度を導入することが義務とされています。この所定外労働の制限の最長利用可能期間の状況を確認すると、「3歳未満」が47.4%と最も多く、「小学校就学の始期に達するまで」が27.3%、「3歳～小学校就学前の一定年齢まで」が8.1%、「小学校卒業以降も利用可能」が6.8%となっています。

以上の結果から、法令を超える取扱いを設ける企業もあり、仕事と育児の両立が図られるようにしていることがわかります。

表 男性の育児休業取得期間

	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 1ヶ月未満	1ヶ月～ 3ヶ月未満	3ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 8ヶ月未満	8ヶ月～ 10ヶ月未満	10ヶ月～ 12ヶ月未満	12ヶ月～ 18ヶ月未満	18ヶ月～ 24ヶ月未満	24ヶ月～ 36ヶ月未満
2015年度	56.9%	17.8%	8.4%	12.1%	1.6%	0.2%	0.7%	0.1%	2.0%	0.0%	-
2018年度	36.3%	35.1%	9.6%	11.9%	3.0%	0.9%	0.4%	0.9%	1.7%	-	0.1%
2021年度	25.0%	26.5%	13.2%	24.5%	5.1%	1.9%	1.1%	1.4%	0.9%	0.0%	0.2%

10月からの改正育児・介護休業法施行により、個別の制度周知の内容に出生時育児休業が追加されます。個別の制度周知を行う際の書面を準備している場合は、出生時育児休業の内容を忘れずに追加しましょう。

パートタイマーに対する 労働条件の明示

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式でわかりやすくお伝えします。



総務部長

弊社では10月がパートさんの雇用契約の更新時期となっています。労働条件通知書を改めて交付することになりますが、ひな型を見たところ、正社員にはない昇給や賞与、退職金について「支給する・しない」という項目がありました。正社員には明示しなくてもよいのでしょうか。



社労士

労働条件の明示事項は労働基準法第15条で定められています。これに加え、パートタイマーについてはパートタイム・有期雇用労働法で、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④相談窓口の4項目を明示することになっています。



なるほど、根拠となる法律が異なっていて、パートさんにはより多くの項目を明示する必要があるということですね。ところで、4つ目の「相談窓口」とはどのようなものでしょうか？



パートタイマー等からの苦情を含めた相談を受け付ける窓口ですね。例えば、「明示された労働条件と実態が違う」という問い合わせや「同一労働同一賃金について不明点があるので説明をしてほしい」というような相談が寄せられることが考えられます。相談を受けた場合には、当然その内容や状況に応じた適切な対応が求められます。



なるほど。現在は総務課長の氏名を記載しているのですが、これは特定の人氏名を記載する必要があるのでしょうか。



相談担当者の氏名を明示することも考えられますが、相談担当者の役職、相談担当部署等でも差し支えありません。特定の人氏名の記載までは求められていませんが「誰に相談すればよいのか」ということをわかるようにしておくことで、相談しやすくなると思います。



なるほど。何か課題があり、「誰に相談すればよいかわからなかったので退職します。」となるのは残念ですからね。ところで、今回の契約更新から、労働条件通知書を書面で渡すのではなく、電子メールで送付することにしたいと思います。



書面での交付が原則となっていますが、従業員が希望した場合で、書面に印刷することができれば、電子メール等での交付もできることになっています。よって事前に対象となる方に書面ではない交付について希望を確認する必要があります。



承知いたしました。会社からは全員に対してメールアドレスを発行していますし、会社のパソコンから印刷することもできるので、希望を確認して進めることができそうです。

ONE POINT

- ①パートタイマーや有期雇用労働者には、労働条件を明示する際に、正社員とは異なる明示項目がある。
- ②労働条件の明示は、従業員が希望した場合に電子メール等で行うことも可能である。

常時雇用労働者の定義・カウント方法

就業規則の届出については常時使用する労働者の数が10人以上の事業場、衛生委員会の開催は常時使用する労働者の数が50人以上の事業場といったように、労働者の人数を基準に法令上の義務が定められているものがあります。以下では、常時雇用する労働者の定義・カウント方法を確認します。

1. 労働基準法

「労働者」の定義を確認すると、労働基準法では第9条で、職業の種類を問わず、事業に使用される者で、賃金を支払われる者をいう、としています。ここには日雇労働者やパートタイマー等も含まれます。

これを踏まえ「常時使用する」については、企業の通常の状況により判断するとされており、臨時的に雇い入れた場合や臨時的に欠員を生じた場合は労働者の数に変動が生じたものとして取り扱う必要はないものの、パートタイマー・アルバイトであっても臨時的な雇入れでなければ、常時使用する労働者数に含める必要があるとされています。

2. 労働安全衛生法

労働安全衛生法の対象となる労働者は、原則、労働基準法と同じですが、労働安全衛生法が、職場で働くすべての労働者の安全を守る法律であることから、派遣労働者を受け入れている事業場は、派遣労働者も含めて常時雇用する労働者数を算出することとなっています。

そのため、例えば事業場の労働者の数が45人の場合でも、派遣労働者が5人いる場合は、合計50人となります。これにより、衛生管理者の選任等が必要になります。

3. 障害者雇用

現在、常時雇用する労働者が43.5人以上の事業主(企業)は、障害者を1人以上雇用することが義務付けられています。この常時雇用する労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者であって、1年を超えて雇用される人(見込みを含む)が対象となります。

計算方法は、週所定労働時間が30時間以上の労働者については1人としてカウントし、20時間以上30時間未満の労働者については1人を0.5人としてカウントします。

4. 次世代育成支援対策推進法等

次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法では、常時雇用する労働者が101人以上の事業主(企業)に対して、一般事業主行動計画の策定・届出を義務付けています。

この常時雇用する労働者には、期間の定めなく雇用される人、過去1年間に引き続き雇用されている人または雇入れ時から1年以上雇用されると見込まれる人が含まれます。

それぞれの内容によって、常時雇用する労働者の定義が異なり、またカウントの範囲が事業場の場合と事業主(企業単位)の場合があります。それぞれ正しく労働者数が算出できているか、この機会に確認しましょう。

賃上げ実施事業所の 平均賃金改定率

今年7月に厚生労働省から、2022年の賃金改定状況に関する調査結果※が発表されました。ここではその結果から、産業別に賃金引上げ実施事業所の平均賃金改定率をみていきます。

賃上げは全体の4割未満に

上記調査結果から、今年1～6月に賃金引上げ（以下、賃上げ）を実施した事業所割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】賃上げを実施した事業所割合（%、ポイント）

	2021年	2022年	増減
産業計	36.3	36.9	0.6
製造業	33.3	35.1	1.8
卸売業、小売業	38.8	32.7	-6.1
学術研究、専門・技術サービス業	43.2	43.2	0.0
宿泊業、飲食サービス業	23.8	28.6	4.8
生活関連サービス業、娯楽業	19.7	25.4	5.7
サービス業（他に分類されないもの）	33.3	39.8	6.5

厚生労働省「令和4年賃金改定状況調査結果」より作成

2022年の産業計は36.9%で、2021年より0.6ポイント増加しました。なお7月以降も賃金改定を実施しない割合は産業計で46.8%と、賃上げ実施割合よりも高い状況です。

産業別にみると学術研究、専門・技術サービス業が43.2%で最も高く、サービス業（他に分類されないもの）が39.8%で続いています。

改定率は3.5%に

次に産業・ランク別に賃上げ実施事業所の賃金改定率をまとめると、表2のとおりです。2022年の産業計の計は3.5%で、前年計より0.5ポイント増加しました。

産業別の計では、宿泊業、飲食サービス業と学術研究、専門・技術サービス業、生活関連サービス業、娯楽業が4%台になりました。2021年からの増減では、学術研究、専門・技術サービス業以外は増加しています。

貴社の同業・同ランクの状況と比較されてはいかがでしょうか。

【表2】賃上げ実施事業所の平均賃金改定率（%、ポイント）

	2022年					2021年計	計の増減
	A	B	C	D	計		
産業計	3.7	3.1	3.5	3.9	3.5	3.0	0.5
製造業	3.3	3.0	3.7	4.6	3.5	3.1	0.4
卸売業、小売業	3.3	3.2	3.0	3.0	3.2	2.7	0.5
学術研究、専門・技術サービス業	4.5	3.3	4.1	3.4	4.0	4.4	-0.4
宿泊業、飲食サービス業	5.1	3.7	4.2	4.9	4.6	2.8	1.8
生活関連サービス業、娯楽業	3.8	3.3	2.3	7.4	4.0	2.5	1.5
サービス業（他に分類されないもの）	3.1	3.3	4.4	4.2	3.7	3.1	0.6

厚生労働省「令和4年賃金改定状況調査結果」より作成

※厚生労働省「令和4年賃金改定状況調査結果」

常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所から抽出した15,861事業所を対象にした調査です。ランクの内訳は次のとおりです。Aは埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪。Bは茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島。Cは北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡。Dは青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26716.html

これからを生き抜く体力はあるか？ 2つの指標でチェック

新型コロナウイルス感染症拡大の影響に、燃料価格高騰や円高に端を発した物価高が重なり、国内の中小企業にとって厳しい経済状況が続いています。コロナ融資の返済も本格化した今、自社にどの程度の体力が残っているのか、数値で把握できる経営指標をご紹介します。

ウィズコロナ時代を生き抜く経営基盤を整えるには、①収益力を高め、②膨らんだ負債を減らす視点が不可欠です。そのための現状把握が簡単にできる指標として、①増収(減収)率と②借入金月商倍率があります。

増収(減収)率

$$\text{増収(減収)率} = (\text{当期売上高} \div \text{前期売上高} - 1) \times 100\%$$

前期と比較して売上がどの程度増加(減少)したかを示す割合です。直近2年はご承知のとおりコロナ禍により企業業績が落ち込んだ時期ですので、比較対象は前年ではなく、2019年の売上高がお勧めです(表1は、2021年の四半期ごとの売上高を2019年同期と比較し、業種別にまとめたものです)。

コロナ禍で実施された補助金制度の一部も30%以上の売上減を支給対象としており、「マイナス30%」は状況の深刻さを示す一つの目安

ラインとなります。

借入金月商倍率

$$\text{借入金月商倍率} = \text{借入金} \div \text{月商(売上高)}$$

借入金月商倍率は、借入金の残高が月商の何ヶ月分になるのかを示しています。コロナ対応で実施されたゼロゼロ融資は、多くの企業で据置期間が終了し、元本の返済が始まっています。返済能力を知る上でも、きちんと把握しておきたい指標です。

実際の数値を確認すると、業種によって差が見られます(表2)が、一般的には3~4倍までに抑えた状態が適正といわれています。

増収率と借入金月商倍率の両方が赤信号となっている場合は要注意です。借換えなどの金融機関との折衝においても、数値に裏付けられた丁寧な経営計画が求められます。気が付いたら遅かった…とならないよう、月ごと、四半期ごとなど、定期的にご確認ください。

【表1】 2021年の増収(減収)率 (2019年同期比) (%)

	第1 四半期	第2 四半期	第3 四半期	第4 四半期
建設業	-11.5	3.6	-2.8	0.4
製造業	-13.0	-14.0	-13.2	-5.6
情報通信業	-17.8	14.0	21.1	30.3
運輸業、郵便業	1.6	-11.3	15.8	33.3
卸売業	-19.6	-11.0	-7.4	-0.4
小売業	-0.3	-4.7	0.7	21.2
宿泊業、飲食サービス業	-36.0	-39.7	-29.2	-23.9
生活関連サービス業、娯楽業	-21.0	-59.3	-51.7	-45.0

【表2】 2021年の借入金月商倍率(倍)

	第1 四半期	第2 四半期	第3 四半期	第4 四半期
建設業	2.7	3.3	3.3	3.1
製造業	4.7	4.6	4.6	4.3
卸売業	2.2	2.2	2.1	2.4
小売業	3.4	4.4	4.4	3.7
サービス業	6.0	7.0	6.5	5.8

※いずれも調査対象は資本金1千万円以上1億円未満の企業
※中小企業庁「2022年版 中小企業白書」より作成
<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2022/PDF/chusho.html>

年末年始は、大きな資金が必要となる時期です。年末を前に資金繰りを計画しましょう。
特に未収債権の回収促進に努めましょう。

01 改正育児・介護休業法の施行（産後パパ育休の創設・育児休業の分割取得）



10月1日より改正育児・介護休業法が施行され、男性の育児休業取得促進策として、産後パパ育休（出生時育児休業）の制度が新たに設けられます。これにより子の出生後8週間以内に4週間まで育児休業を取得できるようになります。また、子が1歳になるまでの育児休業については、分割して2回まで取得することができるようになります。

02 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります



今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって適用となる月日が異なっていますので、金額および発効年月日を確認しておきましょう。

03 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、事業主負担分が変更になります。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。

04 101人以上の企業への社会保険適用拡大



10月1日よりパート・アルバイトの社会保険の加入条件が変わり、社会保険の被保険者が101人以上の企業に勤務するパート・アルバイトで、週の所定労働時間が20時間以上、月額賃金が8.8万円以上などの条件に該当した場合は、社会保険に新たに参加することになります。

05 育児休業中の社会保険料免除の仕組みの変更



10月1日より短時間の育児休業を取得した場合の対応として、育児休業の開始月については、同月の末日が育児休業期間中である場合に加え、同月中に14日以上の子育て休業を取得した場合にも保険料が免除されます。なお、賞与にかかる保険料については、1ヶ月を超える育児休業を取得した場合に免除されます。

06 定時決定の反映と新しい保険料率による控除



定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されますが、従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。

07 年次有給休暇の付与



4月入社の新入社員の年次有給休暇は通常10月より付与されますので、忘れずに新入社員の年次有給休暇管理を開始しましょう。

10月は、年の終盤です。やり残しのないように、進捗の確認や計画の見直しを随時行いましょう。

日	曜日	六曜	項 目
1	土	友引	●全国労働衛生週間（～7日まで） ●大学生への採用内定の通知開始 ●高齢者就業支援月間（～31日まで） ●年次有給休暇取得促進期間（～31日まで）
2	日	先負	
3	月	仏滅	
4	火	大安	
5	水	赤口	
6	木	先勝	
7	金	友引	
8	土	先負	寒露
9	日	仏滅	
10	月	大安	スポーツの日
11	火	赤口	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納期限（9月分）
12	水	先勝	
13	木	友引	
14	金	先負	
15	土	仏滅	
16	日	大安	
17	月	赤口	
18	火	先勝	
19	水	友引	
20	木	先負	
21	金	仏滅	
22	土	大安	
23	日	赤口	霜降
24	月	先勝	
25	火	仏滅	
26	水	大安	
27	木	赤口	
28	金	先勝	
29	土	友引	
30	日	先負	
31	月	仏滅	●健康保険・厚生年金保険料の支払期限（9月分） ●労働保険料の納期限（第2期分）※口座振替を利用しない場合 ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払期限（第2期分）※口座振替を利用しない場合 ●労働者死傷病報告提出期限（休業日数1～3日の労災事故【7月～9月】について報告） ●個人の県民税・市町村民税の納期限（普通徴収・第3期分）※市町村の条例で定める日まで

E-Mail info@d-produce.com