

Nozomi-Planningレポート

令和4年10月号 Vol.190



撮影地 ゴールド札幌カントリークラブ
「3年ぶりの北海道」 工藤 英二

●今月のTOPICS●

【最低賃金情報】

- ・30円以上の引上げとなる最低賃金

【労務管理情報】

- ・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

【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.142
- ・今月の書籍紹介
「何もない空間が価値を生む」
- ・人材開発部の講師コラム
- ・10月の税務と労務の手続き

【提出先・納付先】

のぞみプランニングは「人」に関わるエキスパートとして、人事・労務管理のサポートを通じてお客様の成長・発展に寄与し、そこで働く全ての従業員様・ご家族様・お客様の満足度向上を応援する社会保険労務士を中心とした労務コンサルティング会社です。お客様と共に私たちも成長・発展し、喜びを分かちあい、心を結び合えるよう努めています。

【発行元】 合同会社/社労士法人のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】 合同会社/社労士法人のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」
<http://www.nozomiplanning.com/>

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 男性の育児休業取得率

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、これは特定の人々の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。特定の人々の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、企業の通常の状態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。



八崎さんの
Vol.142

春・夏・冬のはなし



～ 医療番組とカンニングペーパー ～

—甦る“古典病”に人は勝てない？—約4年前、本欄 Vol.96 で書いたテーマである。120年も昔に、梅毒の原因である細菌が発見され、その治療薬として登場したサルバルサンには、日本の奏佐八郎博士も大きく貢献されていたが、抗生物質のペニシリンが誕生し、戦後間もない一時期 20 万人を超えていた感染者は激減。しかし今なお年間の新規感染者は6千人前後で推移していた。

ところが昨年は速報値で 7873 人と報じられ、改めて私は本年 3 月に“梅毒患者最多に想う”と題する拙文を掲載していた。その中で、梅毒のⅠ期、Ⅱ期…と変化し重症化する正体について説明し、また近年増加してきた原因は、SNSを通じて不特定多数との性交渉の増加や、新型コロナの影響で大型クラブ等が相次いで閉店し、代わっていわゆる赤線の小さな店での性風俗が何らかの影響を与えているのではないかな等に付言していた。

だが追いうちをかけるように 9 月 13 日に速報値で 8155 人、1 年を通じて今年感染者は 1 万人を超えるのは必至であろうと報じられた。すると偶然にも翌日のNHKテレビ番組“きょうの健康”のテーマが“急増！梅毒”であった。古典病であり、今更学問的には別に新味もないのだが、Ⅰ期、Ⅱ期の説明や、感染した女性の胎盤を通じて胎児に感染する先天梅毒で死産や障害児のリスクを防ぐ為にも、積極的な検診を奨める教育番組であった。

ほぼ毎夜見ている番組だが、残念なことに大抵の場合は他に関心が移ってしまい、“あ～また下を向いている”と話す医師が前の机の上に置いている紙に目を落とす回数を指折り数えてしまうのだ。登場している医師はその道のスペシャリストとして名のある人をNHKは招聘していると思うのだが、その医師が僅か 15 分の番組で何故カンニングペーパー（わが家ではそう呼んでいる）を用意するのだろうか。

ある時は机上には何も置かず、進行役を務めている男子アナウンサーに向って応答されていると思っていたのだが、よく見ると医師の目は 10 度ばかり横目になっているのだ。恐らく男性アナのすぐ横に、準備してきた模造紙でも張りつけていたのだろう。

話は少しそれるが、私の近所にある小料理屋の主人はテレビの日本料理番組で毎夕茶の間の人気者となっていたが、半年ほどで降板されその理由を尋ねると、“僅か 20 分程の番組だが、事前の打ち合わせに半日潰れてしまうので残念ながら辞めさせてもらった…”と。

料理番組でこの通りでは、まして質疑応答も活発に行われる医療、健康番組では、細かな数字等が入る説明の時は、あらかじめ準備しているパネルに書かれた資料を女子アナが両手で掲げたり、色々な質問は男子アナの役割であるが、当然の事として医師の回答等すべての筋書きは事前に打ち合わせされている事であろう。にも拘らず応える医師だけは何度もペーパーに目を落とし、“今回は 70 回だった…”等と、番組が終わった時の私達の第一声はその回数とは何とも情けない話である。

このような医師が病院で患者を前にして病気のことや、これからの治療について話される時にはペーパー等は一切用意されないと思うが、テレビ番組の時は何故ペーパーを用意してそれに頼る姿に変身してしまうのか？

大臣が下を見ながら答弁する姿に国民は辟易し、支持率も低下の一途を辿る一因にもなっているのだから、招聘するNHKも一考を要して医師にカンニングペーパー禁止を進言されては如何？

そんなことを思う秋の夜長である。

筆者紹介：八崎輝義 日本チバガイギー社（現ノバルティスファーマ）教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事、現京薬会相談役。著書“今知っておきたいエイズ”、“京薬会の 120 年の軌跡”等執筆。



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～

「何もない空間が価値を生む」

オードリー・タン著

(発行：文藝春秋 1,600円+税)

言わずと知れた台湾のテクノロジーヒロインでデジタル担当大臣でもある、オードリー・タン。氏へのインタビューを基にした、経験や学び、労働やAIについての思考集です。

その話し方や容顔から、彼女の人となりをそれとなく感じてはいたのですが、本書を読んで印象を強くしたのは「ずいぶん開いた人」ということでした。

毎日の仕事やプライベートを通じて得た知識や経験は、その日のうちにネット上にアップして一般公開していますし（いつ死んでも誰かがその仕事を完成させてくれるからなんだとか）、インターネットの黎明期からオープンソースのプログラムをネット空間で多人数開発していた経験を活かし、デジタル担当大臣を務めるようになってからも、ネット上の共通メモを一般公開してオープンに議論し、ハッカーたちの協力を得て、世に名高いコロナ禍のマスク実名販売制度を軌道に乗せています。

そこで彼女がしていることは、オープンな議論の場作りや人をつなぐ手伝い、情報の交通整理、価値観のすり合わせであり、さらに得意のIT知識を、場所の制約から解放したり、無駄な労力を節約することに使っています。

氏にもこれからの10年を予測することは難しいらしいのですが、予測することが大切なのではなく、問題を解決する能力を開発することに力を注ぐべきであり、そのコアコンピタンスは「自発」「相互」「協働」と言います。人とのつながりが大切と古今説かれるわけですが、テクノロジーで時間と空間を味方につけてそれを加速化する氏の哲学に触れられる一冊となっています。

(執筆 伴野 史明)

～人材開発部の講師コラム～

皆様こんにちは。研修講師の柿原まゆみです。皆様の中にはこんなお悩みをお持ちの方は少なくないのではないのでしょうか。

① 人材を確保のため採用コストをかけて募集してもなかなか思うように確保できない、

② 採用してもすぐに辞めてしまう

など『人』の確保・定着は規模にかかわらず、どの会社でも大きな問題になっています。

この問題を解消する1つに従業員の方の『やりがいを高める』といったことがあります。

やりがいといっても個人の価値観によって異なりますが、人間は『成長したい』という欲求をもっています。

この欲求を満たすための教育の制度を整えることで、従業員の方のやりがいが高まり、その結果、生産性向上につながります。そこでOJTを計画的に実施することが重要になります。

以下の質問にいくつ✓がつくか確認してみてください

- 従業員確保に苦戦している
- 採用してもなかなか定着しないですぐに辞めてしまう
- 人材育成の方法がわからない
- 新人を教育する人が不足又はいない
- 現場で仕事をしながら教えるため、短期的になり体系的な指導ができていない

1個でも✓が付いた方は『効果的なOJTの実践法』に是非ご参加下さい。

従業員の方の定着に繋がる1歩が踏み出せます。

(人材開発部 柿原 まゆみ)



<10月の税務と労務の手続 [提出・納付先]>

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]

31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]
- 労働者死傷病報告の提出
<休業4日未満、7月～9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]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>
[郵便局または銀行]
- 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]

~ちょっとブレイク~



撮影者コメント

「3年ぶりに参加したゴルフコンペ会場『ゴールド札幌カントリークラブ』の写真。ここ最近
はコロナの影響により、当たり前だった日常が
激変しました。『また今度行きましょう!』が実
現しないかもしれませんので、お声がけいた
だく機会があれば、できるだけ参加しようと思
います。激変しないのはゴルフの腕前くらいで
しょうか・・・」

撮影者 工藤 英二

当事務所より一言

今年も最低賃金の見直しがありました。全国平均で31円の上げは、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額となっています。

さらに、人手不足が深刻な状況になってきており、人手不足企業の多くが賃上げを実施するようになりました。最低賃金の引き上げ以上に、人手不足の深刻化によって、引き上げが進められていくことが予想されています。

みなさまの生活の中でも、セルフレジやキャッシュレス決済システムなどの導入も進んできているのではないのでしょうか。現在の業務を分析し、毎日、毎月定期的に行っている業務を効率化することで改善されることはないのでしょうか。例えば、紙のタイムカード、給与明細書、年末調整申告書等は3年前より効率化されていますでしょうか。効率化することで、1~2割の業務が削減されるかもしれません。

今月ものぞみプランニングレポートをお読みいただきありがとうございます。弊社は、新型コロナウイルスを機に新たな働き方のご相談など、スタッフ一同皆様のお役に立てるよう日々奔走しております。労務管理、人事管理、他社の事例等について、どうぞお気軽にご相談ください。

by 出口 裕美

