



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4  
エグゼ丸の内 907

## 「最低賃金引上げの影響に関する調査」の集計結果(商工会議所)より

日本商工会議所ならびに東京商工会議所から「最低賃金引上げの影響に関する調査」の結果が公表されました。

この調査は、最低賃金について、2016年から2019年まで4年連続で3%台の大幅な引上げが行われてきたことを踏まえ、コロナ禍における中小企業の負担感や経営への影響等を把握し、今後の要望活動に活かしていくために実施されたものです。

具体的には、2021年2月1日～22日までに全国の中小企業6,007社を対象に調査が行われ、3,001社から回答が得られました(回答率:50.0%)。

調査結果のポイントは以下のとおりです。

- 昨年の最低賃金の全国加重平均額は、コロナ禍による厳しい経済情勢が考慮され、1円の引上げにとどまったが、2016年から2019年まで4年連続で3%台(25円～27円)の大幅な引上げが行われてきた。
- こうした経緯を踏まえ、現在の最低賃金額の負担感について聞いたところ、「負担になっている」(「大いに負担になっている」、「多少負担になっている」の合計)と回答した企業の割合は過半数に達した(55.0%)。
- 業種別でみると、特に、コロナ禍で大きな影響を受けている「宿泊・飲食業」では、「負担になっている」と回答した企業の割合は8割に達した(82.0%)。
- また、現在の最低賃金額の経営への影響について聞いたところ、「影響があった」(「大いに影響があった」、「多少は影響があった」の合計)と回答した企業の割合は4割に達した(43.9%)。
- 最低賃金額を全国で一元化すべきとの論調に対する考えについて、「反対」(「反対である」、「どちらかと言うと反対である」の合計)と回答した企業の割合は約8割に達した(78.0%)。目安ランク別でみると、Dランク(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)の企業において、「反対」と回答した企業の割合が83.9%と最も高かった。
- 仮に、今年、最低賃金が30円の引上げとなった場合の経営への影響について聞いたところ、「影響がある」と回答した企業の割合は6割に達した(63.4%)。
- 「影響がある」と回答した企業に対して対応策を聞いたところ、「設備投資の抑制等」(42.1%)が最も多く、次いで、「一時金を削減する」(28.4%)、「非正規社員の採用を抑制する」(24.9%)との回答が多かった。
- したがって、最低賃金の大幅な引上げは、設備投資による生産性向上の阻害要因になることに加え、賃金増に必ずしも直結しないことや採用の抑制につながるものがうかがえる。

---

## 大学生の就職内定率が10年ぶりに悪化

### ◆2月時点の就職内定率は？

厚生労働省と文部科学省は、2月1日現在の「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況」を公表し、大学生の就職内定率は89.5%（前年同期比2.8ポイント減）でした。昨年同時期の就職内定率は過去最高の92.3%でしたが、新型コロナウイルスの感染拡大影響で5年ぶりに9割を切りました。また、2011年以来10年ぶりに前年同期比を下回りました。

なお、同調査の昨年10月1日時点の就職内定率は69.8%（同7.0ポイント減）、昨年12月1日時点では82.2%（同4.9ポイント減）でしたので、減少幅は縮まったことになります。

### ◆学部別、地域別では？

大学生の就職内定率は、学部別では、文系が88.9%（同3.3ポイント減）、理系が92.1%（同0.9ポイント減）でした。

地域別では、9割を超えたのは北海道・東北地区の90.9%（同1.7ポイント減）と、関東地区の90.8%（同3.2ポイント減）でした。また、前年同期比より増加したのは、中国・四国地区で87.7%（同0.6ポイント増）でした。

### ◆高校生の内定率は？

なお、文部科学省の調査結果によると、1月末時点の令和2年度高校卒業予定者の就職内定率は過去最高の93.4%（前年同比1.4ポイント増）でした。しかし、就職希望者数が前年よりも11.3%減少していることから、現在の経済状況を鑑みて進学に切り替えた生徒が増えたことが考えられます。そのため、同省は「決して就職状況がよくなっているわけではない」と分析しています。

### ◆今後もコロナの影響を懸念

昨年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、企業説明会の中止やオンライン面接への移行等で採用活動に混乱が生じました。また、業種によっては採用の抑制や中止をする企業が相次ぎました。

すでに来春卒業予定の新卒就職活動は始まっていますが、コロナ禍での変化に対応した採用活動を行うことがより良い人材の獲得につながると考えられます。

【厚生労働省「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況（2月1日現在）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11804000/000752873.pdf>

【文部科学省「令和3年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定状況（令和3年1月末現在）に関する調査」について】

[https://www.mext.go.jp/content/20210319-mext\\_jidou01-000013365\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210319-mext_jidou01-000013365_2.pdf)

## 不妊治療と仕事の両立のための助成金

不妊治療に取り組む従業員を支援する中小事業主を対象とした助成金（厚生労働省）をご紹介します。

### ◆両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可））、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク、のいずれかまたは複数）について、利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う従業員に休暇制度・両立支援制度を利用させた中小企業事業主は、本助成を受けることができます。

【支給額は？】※要件を満たした場合、A、Bそれぞれが支給されます。

#### A：環境整備、休暇の取得等

支給要件のすべてを満たし、最初の従業員が、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

…1中小企業事業主 28.5万円<生産性要件を満たした場合 36万円>

#### B：長期休暇の加算

Aを受給した事業主であって、従業員に不妊治療休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職等に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

…1中小企業事業主 28.5万円<生産性要件を満たした場合 36万円>

※1事業主当たり1年度に5人まで

【支給要件は？】※次のすべての条件を満たすことが求められます。

- (1) 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査の実施
- (2) 整備した上記①～⑥の制度について、労働協約または就業規則への規定および周知
- (3) 不妊治療を行う従業員の相談に対応し、支援する「両立支援担当者」の選任
- (4) 「両立支援担当者」が不妊治療を行う従業員のために「不妊治療両立支援プラン」を策定

### ◆働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

不妊治療のための休暇を新たに導入したい場合に活用できる助成金で、不妊治療等のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的とも可）を導入した中小企業事業主が受給できます。

【支給額は？】

外部専門家によるコンサルティングや就業規則等の作成・変更などの休暇制度の導入に関する経費の3/4（一定の要件を満たした場合4/5。上限50万円）。

### ◆参考：行動計画策定指針が改正されました

次世代育成支援対策推進法の指針が改正され、この4月より、事業主が一般事業主行動計画（※）に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されました。

※次世代育成支援対策推進法に基づき、企業は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定することとなっており、常時雇用する従業員が101人以上の企業は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。（100人以下の企業は努力義務）

## コロナ禍における就業者のキャリア観・仕事観

### ◆コロナ禍でキャリアを見直す人も

新型コロナの流行は雇用環境にも大きな影響を与え、それをきっかけに自身のキャリアを見直した人も少なくないようです。昨年春に株式会社ビズリーチが転職サイト「ビズリーチ」の会員を対象に実施したアンケート調査によると、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、自身のキャリア観に変化があったとの回答が約6割に上っています。また、そのうち9割以上が「企業に依存せずに、自律的にキャリア形成する必要がある」と回答しており、就業者のキャリア意識はコロナ禍において変化していることが読み取れます。

### ◆職業生活が大きく変化した人ほどキャリア観に影響が

独立行政法人労働政策研究・研修機構が2019年11月と2020年11月に実施した「就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識」によると、「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化及び職業生活の変化と職業やキャリアに問題を感じる程度は密接に関連していた。コロナ禍によって職業観・キャリア観や自らの職業生活が大きく変化したと回答した者ほど、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度が大きくなった。」とされています。

コロナによって職業生活に大きな変化のあった人ほど、今後の問題を強く意識する環境にあるといえます。

### ◆企業も労働者のキャリア形成への意識が必要に

日本は企業の能力開発費（O f f - J T費用）が欧米の国に比べて大分低いといわれます。働く側も自身のキャリアを意識する人がまだ少ないともいえますが、経済のグローバル化、I T化、働く人の価値観の多様化、また、今回のコロナ禍における就業環境の変化の中で、労働者の意識も変化し、個人のキャリア形成に対する取組みは今後ますます求められていくでしょう。

企業としても、従来のやり方にとらわれない形で、労働者のキャリア形成にも意識した人材育成制度の充実等が望まれるところ です。

## MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

暖かく過ごしやすい季節になってきた事で寒い季節は億劫になっていたお散歩を再開しました。最近歩いた後にお茶を飲むのを楽しみにしています。色々な種類のお茶があるので飽きのこない趣味のひとつです。

ふと思い出したのですが子供のころ「たんぽぽ茶」というものがあると本で知り、どうしても飲んでみたくなり、たんぽぽの根(たんぽぽの根は清楚な外見からは想像できないくらい長くてしっかりしているのです)を掘り出し、フライパンで炒めてそれを茹でて飲んだことがありました。

ところで大人になってから知ったのですが、たんぽぽの根には毒があるそうです。今では考えられない昭和の頃ならではの良い思い出です。

高橋記