



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と対応～日商調査結果から

◆最低賃金引上げが中小企業に与えた影響は？

日本・東京商工会議所は、全国の中小企業を対象に「最低賃金引上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」（調査期間：2022年2月7日～28日、回答企業数：3,222社）を行い、その結果を公表しました。

昨年10月の最低賃金引上げの影響とその対応等について調べるものです。

調査結果の主なポイントは以下の通りです。

◆最低賃金引上げによる影響と対応

○最低賃金を下回ったため、賃金を引き上げた企業（直接的な影響を受けた企業）の割合は40.3%。

○賃金を引き上げた従業員の属性は、

「パートタイム労働者（主婦パート、学生のアルバイトなど）」と回答した企業の割合が83.4%。

○人件費の増加に対して行った具体的な内容を聞いたところ、

「人件費が増大したが対応策がとれない（とれなかった）」とする回答が4割超（42.2%）と最も多い。

○現在の最低賃金額の負担感は、「負担になっている」と回答した企業の割合は65.4%。

業種別では、コロナ禍で大きな影響を受けている「宿泊・飲食業」で90.9%と最も高い。

○今年の最低賃金額の改定について、

「引き上げるべき」と回答した企業の割合は、前年調査から13.6ポイント上昇して41.7%となり、

「引き下げるべき」と「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」の合計（39.9%）を上回った。

◆2022年度の賃上げは？

また、本調査において、2022年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は45.8%でした。

そのうち約7割（69.4%）が「業績の改善がみられないが賃上げを実施（防衛的な賃上げ）予定」と回答しています。社員のモチベーション向上や人材の確保・採用を目的に、厳しいなかでも賃上げを選択するという傾向がみられました。

【日本商工会議所「最低賃金引上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」の集計結果について】

<https://www.jcci.or.jp/research/2022/0405160000.html>

人材開発支援助成金「人への投資促進コース」新設

◆国民からのアイデアを募集

令和4年4月から、人材開発支援助成金の各コースで要件や助成額等が変更され、新たに「人への投資促進コース」が創設されました。

このコースは、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）において、岸田首相が「人への投資を抜本的に強化するため、3年間で、4,000億円の施策パッケージを提供すること」「デジタルなど成長分野への労働移動の円滑化や、人材育成を強力に推進すること」を掲げ、国民からのアイデアを募集して創設されたものです。

◆5つの訓練メニュー

「人への投資促進コース」は、国民から寄せられた「企業の従業員教育、学び直しへの支援」や「デジタル人材などの育成強化」などの提案をもとに、以下の5つの訓練メニューに分かれています。

・高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル訓練（ITスキル標準（ITSS）レベル3または4）、大学院（海外も含む）での訓練を行う事業主が助成対象

・情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者に対するOFF-JTとOJTの組み合わせ型の訓練を行う事業主が助成対象

・長期教育訓練休暇等制度

教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）や教育訓練短時間勤務等制度（30回以上の労働時間の短縮および所定外労働時間の免除）を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成を拡充

・自発的職業能力開発訓練

自発的職業能力開発経費負担制度を定めるとともに、その制度に基づき、被保険者に対して経費を負担する事業主が助成対象

・定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能する定額受け放題研修サービス（サブスクリプション）を行う事業主が助成対象

各訓練に関する対象の詳細や支給要件、助成率・助成額、申請書類等については、厚生労働省のパンフレットを参照にしてください。

【厚生労働省「令和4年度版パンフレット（人への投資促進コース）詳細版」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000922575.pdf>

在宅勤務の満足度8割超で過去最高に

～日本生産性本部「第9回働く人の意識調査」から

公益財団法人日本生産性本部が4月22日、「第9回 働く人の意識調査」の結果を取りまとめ、公表しました。

調査は、コロナ禍が組織で働く人の意識に及ぼす影響の継続調査として、2020年5月以降、四半期ごとに実施しているものです。

今回は、4月11、12日に、

日本の企業・団体に勤務する1,100人を対象にインターネットによるアンケート形式で実施しました。

◆テレワーク実施率は約2割で推移、在宅勤務の満足度は8割超えて過去最高

テレワーク実施率は20.0%と前回調査の18.5%から微増しています。

在宅勤務の効率について「効率が上がった」「やや上がった」の合計は、60.4%。

在宅勤務に「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計は84.4%と過去最多となりました。

また、「コロナ禍収束後もテレワークを行いたいか」との質問では「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計が71.8%でした。

◆景況感は、現在の景気・今後の景気見通しともに悲観的な見方が増加

現在の景気について悲観的な見方（「悪い」「やや悪い」の合計）は、67.6%で、前回の66.4%より微増しています。

今後の景気見通しについても、悲観的な見通しが51.4%と2回連続で増加しています。

◆職場における生産性向上の取組みは、企業規模やテレワークの有無で実施率に差

職場での生産性向上への取組みについては、

「業務の進め方の効率化」が52.0%と最多で、次いで「情報共有の推進」（51.8%）「コストの削減」（46.1%）「業務の改廃」（43.6%）と続いています。

従業員規模別では、100人以下の中小企業と1,001人以上の大企業とでは、

「業務の進め方の効率化」で20ポイント以上の差が見られるほか、その他の取組みでも企業規模による差が見られました。

【日本生産性本部「第9回 働く人の意識調査」】

<https://www.jpc-net.jp/research/detail/005805.html>

「働き方改革」の効果は？～労働政策研究・研修機構の調査結果から

2018年に法律が成立し進められてきた働き方改革の取組みは、実際にどれくらいの効果があったのでしょうか。

◆変化は「特にない」が約半数

労働政策研究・研修機構が行った

「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査」の結果によると、

企業の働き方改革による変化に対する質問では、

変化は「特にない」との回答が45.7%（業種平均）に上ります。

「企業の働き方改革の取組みと実労働時間との関係については、

働き方改革の効果は依然明確にはなっていないと推察される」として、

特に中小企業については、効果が明確に表れたとは言えないようです。

また、事業場外労働のみなし労働時間制により、

「サービス残業や持ち帰りの仕事が増えた」、「休憩時間が減った／休憩を取れなくなった」という回答も少なくありません。

◆自身の心掛けのほうが効果的？

他方で、労働者自身が持つワーク・ライフ・バランス確保に対する意識は変わりつつあり、実労働時間を抑制するようです。

自分の自由に使える時間が増えるなど、

取り組む改革の内容によっては健康維持や睡眠の充足に貢献するようです。

◆コロナ禍による変化

一方、コロナ禍によって、業務のやり方を変えなくてはならなくなったことで、半ば強制的にDX化が進んだ一面があると思います。

新型コロナは、ある意味で、政府による働き方改革の取組みより働く人の意識を変える効果があったのかもしれませんが。

いずれにしても、テレワークをはじめ新型コロナの期間に行った業務改善や、

そこで得られた知恵は継続していきたいものです。

【労働政策研究・研修機構「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2022/222.html>

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

今年も年度更新・算定基礎届と社労士事務所の繁忙期が近づいてきました。

2022年 年度更新の申告期間：6月1日（水）～7月11日（月）まで

その他、住民税額の変更の時期も重なっております。

不明点等ございましたら、お問い合わせ頂きますようお願いいたします！

吉崎