



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

令和5年度最低賃金額 全国平均で初の1,000円超え

◆引き上げ目安は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令和5年度の地域別最低賃金改定の答申がなされ、目安額は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。

今回の特徴としては、もともと最低賃金が高い地域（Cランク）を中心に地方最低賃金審議会での議論は「目安額にいくら上乗せできるか？」が検討されました。

隣接県より少しでも高く引き上げることによって、人材流出に歯止めをかける、人材流入を積極的に狙う、という動きですが、この傾向は今後も続いていくように感じます。

その結果として、引き上げ額はこれまでで最も大きく、47都道府県で39円から47円の引き上げとなり、全国加重平均額で時給1,004円（昨年度より42円引き上げ）と、初めて1,000円の大台を超えました。

◆引き上げ額の目安が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き上げ率

（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。

【厚生労働省「令和5年度地域別最低賃金答申状況」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001136128.pdf>

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

【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」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000969975.pdf>

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。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。

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」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/33829.html>

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きています（4 位同率）。

- 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。

【特定非営利活動法人 YUVEC 「2022 年度版 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」】

<https://www.yuvec.org/news/mada-dekiru-hito/2023/03/22/7693/>

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

この数年、社労士事務所では「お盆が過ぎたら最賃チェック！」がキーワードになっています。今年もすでに 2023 年最低賃金の答申が済み、厚労省 HP に 47 都道府県の地域別最低賃金が公表されましたので、ぜひご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001136128.pdf>

ところで最低賃金を計算するとき、基礎に入れてはいけない手当があるのはご存知でしょうか？賞与相当や割増賃金相当などは理解しやすいですが、意外に忘れがちなのが「皆勤手当」や「家族手当」の除外です。また月額、日額の手当が混在していると、その計算は案外難しいものです。

弊社にお尋ねいただくか、以下のサイトをぜひご活用下さい！

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-13.htm>

石野