

サンプリ

TOPIC1

「骨太の方針2022」 人事・労務分野における重点施策

TOPIC2

短時間労働者への 社会保険適用拡大施行直前の準備と対応

大系線・白馬の9月 alps / PIXTA(ピクスタ)

2022 9
September

令和4年9月号

【鉄道開業 150 周年】 1872 年（明治 5 年）9 月 12 日（旧暦。新暦では 10 月 14 日）、新橋（現在の汐留付近）から横浜までの 29 キロを結ぶ日本初の鉄道が開業して 150 年。今年、JR グループで開業 150 周年の記念キャンペーンが展開されています。明治政府の富国強兵政策に貢献し、巨大国家事業であった鉄道（旧国鉄）は、一方で労働界の領域でも多大な影響を及ぼしました。戦後復興期には復員者を含め多くの失業者に対して雇用吸収力を発揮し、戦後労働運動では全通と並んで官公労を引っ張る勢力でした。なお今年は野球が日本に伝来して 150 周年とも言われています。7 月中旬時点で今年のセ・リーグで断トツの首位を走るヤクルトのルーツが国鉄というのも、因縁めいたものを感じます。

政策 経済財政運営と改革の基本方針2022にみる

人事・労務分野における重点施策

先月号の「はたらく百景」でも触れた通り、2022年6月7日、経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）が閣議決定されました。副題は、「新しい資本主義へ～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～」です。ここでは人事・労務分野に焦点を当てて、その基本方針を確認します。

●骨太の方針 2022

骨太の方針とは、毎年6月頃、首相が議長を務める経済財政諮問会議で策定され、政権の重要政策や次年度の予算編成の方向性を示す、基本的な方針についてまとめられたものです。

副題にある「新しい資本主義」を実現する上での考え方については、同時に示された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現」において、詳細に記されています。

その中では、すべての人が成長の恩恵を受けられるためには、人的資本の蓄積・先端技術の開発・スタートアップ育成に関して重点的に官民が連携し、大規模に推進する必要がある、としています。またその際に、少子高齢化をはじめとする社会的課題への取り組みとして、男女間の賃金格差の是正や女性活躍の基盤の強化、個々の希望に応じた働き方を可能にする環境整備などに取り組み、誰一人取り残さない、持続可能な経済社会システムを再構築する、と明記されています。

●人への投資と分配

「骨太の方針 2022」では、新しい資本主義に向けた重点投資分野のひとつとして、「人への投資と分配」が挙げられています。

本方針では、自律的な経済成長の実現には、生産性の向上による収益や所得の増加だけでなく、成長と分配をともに高める「人への投資」を拡大し、次の成長の機会を生み出すことが不可欠である、と記されています。

また、人への投資するためには、「賃上げと最低賃金の引上げ」を重要な政策決定事項と位置づけ、2021年度より更に推進させることにより、働く人への「分配」を強化する、としています。

あわせて、年齢や性別、正規雇用・非正規雇用といった雇用形態にかかわらず、その能力を十分に発揮し、個々の希望に応じた「多様な働き方」を選択できる環境整備を進める方針です。

●人的資本投資（スキルアップ）

人への投資の強化としては、2024年度までの3年間で、一般から募集したアイデアを踏まえ、

4000億円規模の施策パッケージを講じ、働く人が自らの意思でスキルアップし、デジタルなどの成長分野へ移動できるよう、強力に支援していくことが明記されています。

また変化の時代において、労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」が重要であるとし、デジタルなどの成長分野を支える人材を確保・育成し、社会人の学び直し（リカレント教育）を支援するため、社会全体で環境整備に取り組む方針です。具体的には、学び直しによる成果を活用したキャリアアップや、兼業・副業の促進に加え、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化などの取り組みを推進する、としています。

同時に、スキルアップを通じた労働移動の円滑化を図るため、正規雇用・非正規雇用を問わず、学

び直しや職業訓練を支援し、再就職や正規化、ステップアップなど強力な就職支援を行い、自らの意思で仕事を選択することが可能な環境を目指す、としています。

●賃上げ・最低賃金

賃上げの推進に関しては、2022年4月の消費者物価上昇率（総合）が前年同月比で2.5%上昇していることを受け、データ・エビデンスをもとに、適正な賃金の引上げの在り方について検討を行う方針です。特に中堅・中小企業に対して、補助金の補助率を引き上げるなど事業の再構築や生産性向上にかかる支援を通じて、賃上げの原資となる付加価値の増大を図る、としています。さらには、税額控除率を大胆に引き上げた（大企業20%→30%、中小企業25%→40%）、賃上げ促進税制を活用し、地方の中小企業も含めた賃上げを推進する、としています。

最低賃金については、2021年度に引き続き、できる限り早期に全国加重平均が1000円以上となることを目指し、官民が協力して引上げに取り組む、と記されています。また、介護・障害福祉職員、保育士などの処遇改善のため、公的価格の更なる見直しに取り組む、としています。

●多様性の尊重と選択の柔軟性

働き方改革の一環としては、働く人個々のニーズに基づいたジョブ型の雇用形態を始め、多様な働き方を選択し、活躍できる環境整備に取り組む、としています。具体的には、就業場所や業務の変更の範囲を明示するなど、労働契約関係の明確化、裁量労働制を含め

た労働時間制度の在り方についての再検討、フリーランスについては取引の際の契約の明確化など、法整備を行い、安心して働くことができる環境を整備する方針です。

さらには、ポストコロナの「新しい日常」に対応した多様な働き方の普及を図るため、時間や場所を有効活用できる良質なテレワークを促進する、としています。あわせて、副業・兼業の推進、選択的週休3日制の普及など、労働者の職業選択の幅を広げ、子育てや介護との両立を視野に入れた取り組みが記されています。

●女性の活躍推進

社会課題の解決に向けた取り組みでは、誰もが社会的に参画する機会を持ち、排除されない「包摂社会を実現する課題」のひとつとして、「女性の経済的自立」が挙げられています。男女間の賃金格差の解消に向けては、女性活躍推進法に基づき、大企業に男女間の賃金差異の開示を義務付けています。

また女性が多い非正規雇用労働者の待遇を改善するため、同一労働同一賃金の徹底を図り、処遇改善や正規化を推進し、登用・採用の拡大を含めた幅広い分野における女性の参画拡大に取り組む、としています。加えて「女性デジタル人材育成プラン」を着実に実行し、就労に直結するデジタルスキルの習得と就労環境を支援する、と明記されています。

あわせて、男性の育児休業取得促進や長時間労働の是正など、男性が子育てに参画できる環境整備を行い、男性の家庭・地域における活躍を進める方針です。

●外国人材の受け入れ・共生

国際環境の変化に伴う対外経済連携の促進策のひとつとしては、高度外国人材の受け入れや活躍の推進、人手不足を前提とした特定技能制度の受け入れ分野追加の検討が挙げられています。技能実習制度に関しては、人権への配慮など運用の適正化を図る方針です。

外国人が暮らしやすい地域社会づくりなど、外国人との共生社会の実現に向けて、すべての外国人材受け入れに関する制度の在り方を対象とし、見直しに取り組む、としています。

●全世代型社会保障の構築

本方針では、「成長と分配の好循環」を実現するためには、給付と負担のバランスを確保しつつ、若年期、壮中年期および高齢期のすべての世代で安心できる「全世代型社会保障」を構築する必要がある、としています。具体的な施策として、男女が希望どおり働ける社会づくりと子育て支援、勤労者皆保険の実現、女性就労の制約となっている社会保障や税制の見直し、家庭における介護の負担軽減、「地域共生社会」づくり、医療・介護・福祉サービスの改革などが挙げられています。

今後、生産年齢人口が急速に減少していくなか、高齢人口がピークを迎えて減少に転ずる2040年頃を視野に入れて、短期的および中長期的な課題を整理し、政府全体で進めていく、としています。

これら方針の実行については、今後、総合的な方策を具体化する予定です。その動向に注視していきましょう。

9月の異名

長月（ながつき）

…昼が短く、夜が長くなる（秋の夜長）ことから「夜長月」が転じたとする説が最も有力で、現代のイメージにも合致しやすいでしょう。秋の長雨から「長雨月」から転じたとする説もあります。（他の異名）稲刈月（いなかりつき）、菊月（きくつき）、色取月（いろどりつき）、竹酔月（ちくすいつき）、晩秋（ばんしゅう）、など。



※各月の異名を集め、代表的なものの由来を説明します。

社会保険 2022年10月以降の中小企業への社会保険適用拡大に備えて

短時間労働者への適用拡大施行直前の準備と対応

パートタイマー等の短時間労働者への社会保険の適用拡大が段階的に進められ、大企業（従業員数常時501人以上）は既に2016年10月から適用されていますが、2022年10月からははいよいよ101人以上の中小企業にも適用され、対応が求められることになります。

●加入基準の見直し

パートタイマー等短時間労働者の社会保険の適用拡大に伴い、現在大企業に適用されている加入基準については、下表のとおりです。10月1日以降、中小企業に適用拡大されるにあたり、雇用の見込み期間が「1年」から「2カ月超」に短縮されます。したがって、短時間労働者の雇入れにあたって雇用契約書で2カ月を超える契約期間で締結すると、他の加入要件を満たせば社会保険に加入させなければなりません。この点の変更についてはこれまで大企業でも1年未満の雇用契約で雇用し、社会保険の適用を除外していた者についても加入の見直しをしなければなりません。

●規模要件の判断

なお、常時使用従業員数が101人以上に該当するか否かの判断にあたっては厚生年金保険に加入している正社員と現在の加入基準（週労働時間および月の労働日数が正社員の4分の3以上）に達し、被保険者となっている短時間労働者の合計で判断します。例えば従

業員数が120人の会社（週所定労働時間数40時間制、月の労働日数20日である場合）で、正社員80人、短時間労働者40人がいる場合、厚生年金保険に加入している短時間労働者が15人だと、被保険者数が95人となるので加入対象事業所には該当しないことになります。

なお、企業規模要件を判断するにあたり、一企業で人数は毎月計算し、直近12カ月のうち6カ月で加入基準を上回ると適用対象となります。

●会社としての準備

今回の社会保険の適用拡大は、特にパートタイマー等の短時間労働者を多く雇用している飲食・サービス業、スーパーマーケット等の小売業などで、短時間労働者の働き方によっては法定福利費が増加することになります。人手不足が続いている中で賃上げもしなければならぬ、かつ、社会保険の負担も増えるという厳しい経営課題に取り組まなければならないことにもなります。

したがって、10月1日以降、社

会保険適用拡大の対象となる企業については、現在雇用している短時間労働者内で何人の加入が必要で、それによってどの程度社会保険料の負担が増えるのかをシミュレーションし、短時間労働者の労働時間や労働日数を見直すなどの対応が必要になります。他方、短時間労働者の方も主婦などは配偶者の扶養の範囲内での働き方を希望し、社会保険への加入を望まない場合も多いので、週20時間未満に労働時間を短縮しなければなりません。短時間労働者の中には、2以上の複数の事業所で、それぞれ加入基準に達しない週20時間未満となるような働き方を求める人も増えてくることが予測されます。したがって、短時間労働者の働き方および人材確保については新たな対策を検討しなければなりません。

まずは、10月1日の適用拡大に備えて、現在雇用している短時間労働者に対して社会保険の適用拡大の説明を行い、加入を希望するか否かの聴取をして、加入希望者にはより労働時間を増やして戦力化を図り、加入を希望しない人には労働時間数を減らすなどの検討から始める必要があります。

なお、2024年10月からは51人以上の企業へと適用拡大の対象範囲が広がります。

要件	現行	2022年10月1日以降
労働時間	週所定労働時間20時間以上	左記に同じ
賃金	月額88,000円以上	左記に同じ
雇用期間	継続して1年以上使用される見込みがあること	継続して2カ月を超えて雇用される見込みがあること
その他	学生ではないこと	左記に同じ

01

70歳まで働ける措置実施企業は全体の26% 令和3年「高齢者雇用状況等報告」 集計結果公表

厚生労働省はこのたび、令和3年「高齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）の集計結果を公表しました。従業員21人以上の企業約23万2000社からの報告に基づいたものです。65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は全体の99.7%を占める一方、70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業の割合は25.6%となりました。大企業（301人以上）が17.8%で、中小企業（21人～300人）は26.2%となっています。なお、定年制を廃止した企業は全体の4.0%でした。

02

障害者雇用の充実強化を目指して 労働政策審議会が意見書提出

労働政策審議会の障害者雇用分科会からの報告を受け、同審議会が厚生労働大臣に対して、今後の障害者雇用施策の充実強化についての意見書を提出しました。雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化、多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進、障害者雇用の質の向上の推進などが謳われています。障害者就労を支える人材の育成強化や障害者雇用調整金、報奨金による対応なども盛り込まれています。

03

「新しい資本主義」構築に向け 地方創生のための制度改革・規制改革の アイデア募集

内閣府地方創生推進事務局は、「新しい資本主義」の構築に向け、国家戦略特区を活用し、地域限定で先行的に実施する規制改革・制度改革に関するアイデアを募集しています。「女性、子ども、障害者、外国人など多様な人材の活躍」「教育・保育、健康・医療・介護、交通などの地域や社会の課題」「スタートアップ育成による起業加速」「DX、グリーン・トランスフォーメーションなどの社会基盤の強化」などが、具体的な分野として想定されています。募集期間は8月31日までです。

04

令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況 「いじめ、いやがらせ」が最多

厚生労働省は「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をこのほど公表しました。この制度には「総合労働相談」、「助言・指導」（都道府県労働局長による）、「あっせん」（紛争調整委員会による）の3つの方法があります。全体としての件数は最多数を占める総合労働相談で前年度比3.7%減の124万2579件で減少傾向にあります。3つの方法のいずれにおいても昨年同様「いじめ、嫌がらせ」の件数が最多。またいずれにおいても「解雇」が前年度に比べて減りました。

05

「労使の協働」の必要性を明示 職場における学び・学び直し 促進ガイドライン

厚生労働省は、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定しました。労使を取り巻く環境の変化、職業人生の長期化を背景にした、労働者の学び・学び直しの必要性の高まりを受けた、職場における「人への投資」の抜本的な強化を図るためのガイドラインです。内容的には学び・学び直しにおける「労使の協働」の必要性を強調。「経営者」、「現場のリーダー」、伴走役の「キャリアコンサルタント」のそれぞれの役割を強調しつつ、「労働者相互」の学び合いの重要性にも触れています。

06

多くの企業の活用を促進する 「EPA活用推進会議」を設置

経済産業省は、EPA（経済連携協定）をより多くの企業が活用する方策を検討するため、「EPA活用推進会議」を新たに設立し、7月6日に第1回会合が開催されました。今年度中に計4回程度開催、成果は逐次発信されます。理解が追いつかない「知識の壁」、複雑な手続きによる「プロセスの壁」、取引先からの情報提供が円滑でない「協力企業の壁」の3つの壁を想定。これ乗り越えるための方策を検討します。中堅・中小企業の活用促進も強く意識づけられています。



調査 令和3年「労働安全衛生調査(実態調査)」

微減ながらまだ5割以上がストレスを自覚

従業員のストレス面のケアは、従業員それぞれのポテンシャルの発揮のために必要なほか、物理的な作業環境の整備に匹敵するぐらい、労災対策上の効果も想定されます。企業にとっての対策と、従業員のストレスへの自覚の実態はどのようになっているのか、最近の調査で見えていきます。

この調査は労働災害防止計画の重点施策を策定するための基礎資料として実施しているもので、調査の中身(尋ねるテーマ)は周期的に変えて行っています。7月に結果が発表された令和3年の調査では、メンタルヘルス対策への取組状況、化学物質のばく露防止対策への取組状況、高年齢労働者に対する労災防止対策への取組状況などがテーマとなりました。今回はこのうちメンタルヘルスに関する状況を見ていきます。なお調査は令和3年10月31日現在の状況(一部についてはそこから過去1年間)について尋ねており、また調査は事業所のほか労働者個人に対しても行っています。

メンタルヘルス不調の実態全体としては昨年より微増

下の表は、過去1年間のメンタルヘルス不調による連続1か月以上の休業または退職をした労働者の有無を、全体、企業規模別、産業別で示したものです。読み取れる傾向は以下の通りです。

- 「該当する労働者がいた」は全体で10.1%。これは昨年の9.2%から増えている。
- 事業所規模別では規模が大きいほど割合が高く、少ないほど低い。
- 産業別では、電気・ガス等インフラ関係と情報通信業の割合が特に高い。

さらに細かく見ると、規模別では1000人以上の事業所で94%なのに対して、10~29人ではわずか5.4%でした。また産業別では、電気・ガス等インフラ関連では大半が長期休業なのに対して、メンタルヘルスが原因で退職する労働者がいた割合は情報通信業で11%を超えているのが注目されます。

1人でも該当する人がいればカウントすることを考えると、企業規模別の著しい差も理解できますが、労働者に尋ねた調査でも、規模が大きいほど割合が高くなる傾向が若干見られます。

メンタルヘルス対策への取り組みは昨年より微減

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所は全体の59.2%となりました。昨年の61.4%から微減

しています。企業規模別では、規模が大きいほど割合が高いという概ねの傾向があります。内容別ではストレスチェックの実施が最も多く実施事業所は全体の65.2%となりました。

最後に、個人向けの調査で「強いストレスとなっていると感じる事柄がある」と答えたのは53.3%で前年の54.2%よりも微減となりました。年齢層別ではバラツキがあり、20歳未満が4.7%に過ぎないのに対して30歳代では6割近い割合に上っています。50歳代の57.4%と60歳以上の37.4%の差も顕著と言えるでしょう。労働者個人の立場からは半数以上が「強いストレス」を感じており、各業界、各事業所の事情に合わせたきめ細かい対策が必要のようです。

過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者または退職した労働者がいた事業所割合および労働者割合 (単位%)

区分	事業所計 ¹⁾	該当する労働者がいた ²⁾			常用労働者計	連続1か月以上休業した労働者 ³⁾	
		割合	人数	割合		人数	割合
令和3年	100.0	10.1	8.8	4.1	100.0	0.5	0.2
(事業所規模)							
1,000人以上	100.0	94.0	92.5	68.6	100.0	0.9	0.2
500~999人	100.0	80.5	77.0	49.3	100.0	0.9	0.2
300~499人	100.0	69.2	65.0	33.2	100.0	0.7	0.2
100~299人	100.0	39.0	36.5	13.9	100.0	0.5	0.1
50~99人	100.0	25.5	22.1	12.9	100.0	0.5	0.2
30~49人	100.0	9.2	8.2	2.9	100.0	0.3	0.1
10~29人	100.0	5.4	4.4	2.0	100.0	0.4	0.2
(産業)							
農業、林業(林業に限る。)	100.0	10.0	6.9	6.1	100.0	0.3	0.2
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	3.1	1.8	1.3	100.0	0.1	0.1
建設業	100.0	5.6	3.3	3.2	100.0	0.3	0.2
製造業	100.0	15.9	13.3	6.4	100.0	0.6	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	34.8	33.5	6.9	100.0	1.2	0.2
情報通信業	100.0	29.6	26.7	11.7	100.0	1.2	0.3
運輸業、郵便業	100.0	8.6	7.9	2.5	100.0	0.4	0.1
卸売業、小売業	100.0	9.6	8.5	3.9	100.0	0.6	0.2
金融業、保険業	100.0	17.1	15.9	6.3	100.0	1.2	0.3
不動産業、物品賃貸業	100.0	9.5	8.7	2.8	100.0	0.4	0.1
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	17.7	14.6	5.9	100.0	0.8	0.2
宿泊業、飲食サービス業	100.0	0.8	0.7	0.2	100.0	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	5.6	5.4	0.7	100.0	0.3	0.1
教育、学習支援業	100.0	12.0	9.8	6.2	100.0	0.4	0.2
医療、福祉	100.0	10.4	9.7	5.2	100.0	0.5	0.3
複合サービス事業	100.0	23.4	20.6	7.3	100.0	0.8	0.2
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	10.9	8.8	4.6	100.0	0.3	0.1
令和2年	100.0	9.2	7.8	3.7	100.0	0.4	0.1

注：1)「事業所計」には、該当する労働者がいなかった事業所を含む。
2)「連続1か月以上休業した労働者」および「退職した労働者」には、受け入れている派遣労働者は含まない。
3)「同じ労働者が連続1か月以上休業した後に退職した場合は、「退職した労働者」のみに計上している。

令和3年「労働安全衛生調査(実態調査)」の概況(厚生労働省)より

労務トラブル回避 Q & A

こんなときどうする。

今月の相談

勤務時間の算定

Q

当社では、残業時間数の計算や遅刻・早退の時間数の計算において、給与計算の便宜上、日々15分未満は切り捨て、15分以上は30分に切り上げる処理をしていますが、従業員から残業時間数が違っており、残業手当が合わないと言われました。(T社・人事部)

A

賃金計算上、労働時間の端数処理の仕方は、問題となるどころでもあり、労働基準監督署の調査においても間違った処理をしていて是正勧告を受けることが多い点でもあります。

労働時間の計算は、賃金に直接影響します。ご相談のように1日単位で15分未満を切り捨て処理していると、例えば、1時間10分の残業をしても1時間の残業として処理されることになり、10分の残業代が未払いとなります。一賃金支払期間において10分の残業が10日間あれば100分(1時間40分)の残業代が未払いとなってしまいます。

労働基準法では、「賃金は通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」(第24条第1項)と定めています。労働時間に相応する分の賃金はその全額を支払わなければならない、このように切り捨て処理することは「賃金の全額払い」に反することになり違法となります。

したがって、原則として、労働時間は1分単位で管理し、賃金計算をしなければなりません。ただし、例外として、行政通達(昭63.3.14基発第150号)により、「1カ月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げる」と認められています。このように、労働時間の端数処理が認められるのは「時間外労働、休日労働および深夜労働」に係るものに限定されており、かつ、一賃金計算期間の合計時間数についてです。「時間外労働、休日労働および深夜労働」に係る労働時間数といえども日々の端数処理は認められないので、日々は1分単位で管理しなければなりません。

今月のポイント

時間外労働等の労働時間数の端数処理は認められない。遅刻、早退の時間に対する賃金額を超える減給は制裁とみなされ、法の適用を受ける。

遅刻・早退についても同様です。労働者の自己の都合で欠勤、遅刻、早退があった場合、その労務の提供がなかった時間に相当する賃金を差し引くことは「ノーワーク・ノーペイの原則」により問題ありません。しかし、たとえば5分の遅刻を15分として処理することは、実際に労務の提供がなかった時間を超えて賃金カットが行われることになります。このような処理をすることは、5分の遅刻に対して労働時間10分の賃金を支払わないことになるので、前述の労働基準法第24条に基づく賃金の全額払いに違反することになります。

なお、行政通達(昭63.3.14基発第150号)では「遅刻、早退の時間に対する賃金額を超える減給は制裁とみなされ、法第91条に定める減給の制裁に関する規定の適用を受ける」としています。つまり、遅刻、早退の時間を常に切り上げることは、労働基準法第91条の減給の制裁として取り扱うことになり、その旨を就業規則の懲戒処分の規定として定めておかなければなりません。しかし、減給の制裁には「1回の額が平均賃金の1日分の半額以内、総額が一賃金支払期の賃金の総額の10分の1以内」という制限があります。これは減給の制裁による賃金のカットに制限を設けないと、労働者の生活をおびやかすおそれがあることによるものです。

したがって、遅刻回数が多い場合でもその範囲内での処分となります。例えば、就業規則で懲戒として「1カ月の間に遅刻を3回した場合は、減給の制裁をすることがある」との規定があれば、一賃金支払期間における遅刻の合計時間数を超える分の賃金をカットすることができます。



脱「長時間労働低賃金」へ

7月に行われた参議院選挙では、各党の公約に賃上げが盛り込まれました。政権与党の勝利に終わった選挙結果を受け、例えば自民党による賃上げ促進税制や赤字企業に対する補助金、公明党が提案した、第三者委員会による賃上げ水準の目安の提示など、公約で謳われたメニューを検討しそれを駆逐することで、物価高を補って余りある賃上げが実現するかもしれません。

賃金が上がらない国、日本、という構図を印象づけたデータとして、OECDによる主要国の時間あたりの賃上げ率の比較に関する報道があります。1997年の賃金を100として、2018年までの賃上げ率を比較すると、多くの国が大きく上昇している一方で、日本はマイナス。平均賃金のデータでもOECD中で下位に位置します。

そのうえ、労働時間が日本は長く、欧州は短い。「長時間労働・低賃金」の日本に対して、欧州は低時間労働で十分な賃金、が実現できている。賃金の絶対額という側面だけではなく、実にこの「長時間」の部分も日本の労働環境に影を落としています。

労働はできるだけ短く、効率的に。その発想を浸透させる。様々な政策の実行と並んでこれを実現することが、賃上げを定着させるために必須と言えそうです。



編集後記

TOPIC 2でも触れたように、10月から、従業員数が101人以上500人までの企業に対して、短時間労働者の社会保険の加入義務が拡大されます。短時間労働者の方々への告知と説明、シフトの見直しなど怠りなく行いましょう。会社負担の増大が見込まれる一方で、短時間労働者の労務見直しの結果、国の助成金（キャリアアップ助成金）が受け取れる可能性もあります。研究と検討を進めましょう。

※編集後記の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。