

# 飯田橋事務所

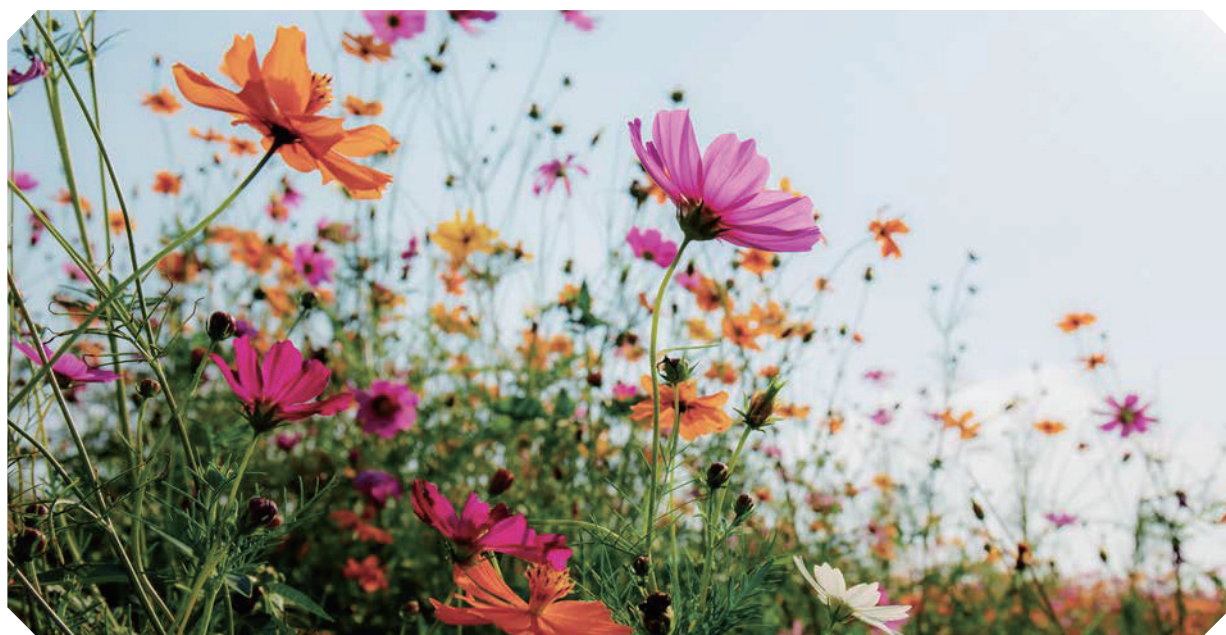
# NEWS LETTER



10  
2022

2022年10月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。



## Special × feature

- ◆30円以上の引上げとなる最低賃金
- ◆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

# 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～<br>2週間未満 | 2週間～<br>1ヶ月未満 | 1ヶ月～<br>3ヶ月未満 | 3ヶ月～<br>6ヶ月未満 | 6ヶ月～<br>8ヶ月未満 | 8ヶ月～<br>10ヶ月未満 | 10ヶ月～<br>12ヶ月未満 | 12ヶ月～<br>18ヶ月未満 | 18ヶ月～<br>24ヶ月未満 | 24ヶ月～<br>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。

# 賃上げ実施事業所の平均賃金改定率

今年7月に厚生労働省から、2022年の賃金改定状況に関する調査結果※が発表されました。ここではその結果から、産業別に賃金引上げ実施事業所の平均賃金改定率をみていきます。

## 賃上げは全体の4割未満に

上記調査結果から、今年1～6月に賃金引上げ(以下、賃上げ)を実施した事業所割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】賃上げを実施した事業所割合(%,ポイント)

|                   | 2021年 | 2022年 | 増減   |
|-------------------|-------|-------|------|
| 産業計               | 36.3  | 36.9  | 0.6  |
| 製造業               | 33.3  | 35.1  | 1.8  |
| 卸売業,小売業           | 38.8  | 32.7  | -6.1 |
| 学術研究,専門・技術サービス業   | 43.2  | 43.2  | 0.0  |
| 宿泊業,飲食サービス業       | 23.8  | 28.6  | 4.8  |
| 生活関連サービス業,娯楽業     | 19.7  | 25.4  | 5.7  |
| サービス業(他に分類されないもの) | 33.3  | 39.8  | 6.5  |

厚生労働省「令和4年賃金改定状況調査結果」より作成

2022年の産業計は36.9%で、2021年より0.6ポイント増加しました。なお7月以降も賃金改定を実施しない割合は産業計で46.8%と、賃上げ実施割合よりも高い状況です。

産業別にみると学術研究,専門・技術サービス業が43.2%で最も高く、サービス業(他に分類されないもの)が39.8%で続いています。

## 改定率は3.5%に

次に産業・ランク別に賃上げ実施事業所の賃金改定率をまとめると、表2のとおりです。2022年の産業計の計は3.5%で、前年計より0.5ポイント増加しました。

産業別の計では、宿泊業,飲食サービス業と学術研究,専門・技術サービス業、生活関連サービス業,娯楽業が4%台になりました。2021年からの増減では、学術研究,専門・技術サービス業以外は増加しています。

貴社の同業・同ランクの状況と比較されてはいかがでしょうか。

【表2】賃上げ実施事業所の平均賃金改定率(%,ポイント)

|                   | 2022年 |     |     |     |     | 2021年計 | 計の増減 |
|-------------------|-------|-----|-----|-----|-----|--------|------|
|                   | A     | B   | C   | D   | 計   |        |      |
| 産業計               | 3.7   | 3.1 | 3.5 | 3.9 | 3.5 | 3.0    | 0.5  |
| 製造業               | 3.3   | 3.0 | 3.7 | 4.6 | 3.5 | 3.1    | 0.4  |
| 卸売業,小売業           | 3.3   | 3.2 | 3.0 | 3.0 | 3.2 | 2.7    | 0.5  |
| 学術研究,専門・技術サービス業   | 4.5   | 3.3 | 4.1 | 3.4 | 4.0 | 4.4    | -0.4 |
| 宿泊業,飲食サービス業       | 5.1   | 3.7 | 4.2 | 4.9 | 4.6 | 2.8    | 1.8  |
| 生活関連サービス業,娯楽業     | 3.8   | 3.3 | 2.3 | 7.4 | 4.0 | 2.5    | 1.5  |
| サービス業(他に分類されないもの) | 3.1   | 3.3 | 4.4 | 4.2 | 3.7 | 3.1    | 0.6  |

厚生労働省「令和4年賃金改定状況調査結果」より作成

※厚生労働省「令和4年賃金改定状況調査結果」

常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所から抽出した15,861事業所を対象にした調査です。ランクの内訳は次のとおりです。Aは埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪。Bは茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島。Cは北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡。Dは青森、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。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\_26716.html