

～一步一步着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町 5-5

TEL: 0798-46-3714 FAX: 050-3588-1552

E-mail: officehaba@gmail.com

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消！

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など

TOPIC1

令和4年労働経済の分析の概要

TOPIC2

拡充された「業務改善助成金」の 活用ポイント

2022 11
November

令和4年11月号

【読書週間】秋といえば読書。その由来は中国、唐代中期の詩人・韓愈の詩「符読書城南詩」の一説「灯火親しむべし（気候もよく夜の長い秋には、灯火の下でじっくりと読書するのがよい）」にあると伝えられています。しかし、今は子どものみならず大人も読書離れが問題視されるようになって久しく、文化庁による2018年度の「国語に関する世論調査」では、16歳以上の47.3%が1カ月に1冊も本を「読まない」と答えています。一方で、61.0%が読書の良いところは「新しい知識や情報を得られること」と回答。読書には脳を活性化させる効果があるとも言われており、本から得た知識や語彙は仕事にも生かれます。10月27日～11月9日は「読書週間」です。良書との出会いを求めて書店に出かけてみてはいかがでしょうか。

白書「令和4年版 労働経済の分析」(労働経済白書)より

令和4年労働経済の分析の概要

2022年9月6日、厚生労働省より「令和4年版 労働経済の分析」(労働経済白書)が公表されました。分析テーマは「労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題」です。ここでは雇用や労働時間などに焦点を当て、その現状と課題を確認します。

労働経済白書(以下、「白書」)は、厚生労働省が統計データの分析をもとにまとめた、一般経済や雇用、労働時間などの動向および、中長期的な観点からの労働経済の課題に関する報告書です。

●感染拡大による影響

令和3年版の白書では、「新型コロナウイルス感染症(以下、「感染症」)が雇用・労働に及ぼした影響」をテーマに、2019年と2020年の2年間を対象に分析が行われました。感染拡大に伴う経済活動の抑制は、特に「宿泊業、飲食サービス業」などの対人サービス業に大きな影響を与えました。結果、2020年の労働力人口や就業者数、雇用者数は大幅に減少し、完全失業者数や非労働力人口が増加しています。

また、感染症が蔓延するなかでも業務の継続が求められる医療や福祉、小売業などの分野では、労働者の肉体的・精神的負担が大きく増加し、感染防止対策や人員強化対策、柔軟な働き方の実施など、労働環境の迅速な整備が求められました。

同時に、雇用者を取り巻く環境も経済社会活動の停滞の影響を受け、労働時間は減少し、賃金も所定外給与や賞与などの特別給与を中心に大幅に減少しました。

●感染拡大後の影響

しかし、令和4年版の白書では、2021年は感染症を踏まえた働き方、事業活動が定着し、経済社会活動が徐々に活発化するなか、雇用情勢をはじめ労働時間や賃金などに持ち直しの動きがみられました。

一方、労働市場においては、少子高齢化に伴う生産年齢人口や新規学卒者数の減少が進んでおり、今後の労働力の供給に制約が生じることが想定されています。特に、今後ニーズが高まると予測される介護・福祉分野やIT分野における人材不足など、経済社会の変遷に伴い変化する労働力需要への対応は、喫緊の課題となっています。

●2021年雇用・失業情勢の動向

9月末に緊急事態宣言などが解除されて以降、経済社会活動が徐々に活発化し、雇用情勢が持ち直すなかで、多くの産業では再び感染拡大前からの人手不足の状況に転

じています。

完全失業率は、雇用調整助成金などの政策による効果もあり、年平均で前年から横ばいの2.8%と高い水準で推移しています。有効求人倍率は前年と比べて0.05ポイント低下の1.13倍であり、雇用情勢は依然として厳しい状況にあります。しかし、一方で新規求人倍率においては年平均で2.02倍となり、持ち直しの動きもみられます。

近年増加していた転職者数は、2020年に続き大幅に減少しています。その一因として、よりよい条件の仕事を探すといった、前向きな理由で転職する労働者が大きく減少したことが指摘されています。さらに、高年齢層の非労働力人口の増加や失業期間が1年以上に及ぶ長期失業者も増加しており、感染拡大後の労働市場における課題が表面化しました。

2021年の労働力率(15歳以上人

11月の異名

霜月(しもつき)

…陰暦の11月は、現在採用されている陽暦では11月下旬から12月にあたります。この時期になると霜が降りることから「霜降月」といわれ、それが霜月に転じたという説が有力です。また、神無月(10月)に出雲大社に集まった神々がもとの国に帰るため、神帰月(かみかえりづき)ともいわれます。

(他の異名) 神楽月(かぐらづき)、雪

見月(ゆきみづき)、子月(ねづき)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。

口に占める労働力人口の割合)は62.1%と、感染拡大前の2019年と同程度に回復しています。労働市場への参加は、感染症の影響により停滞しているものの、長期的にみると、着実に進んでいることがわかります。

● 2021年労働時間などの動向

労働時間の動向をみると、感染症の影響は限定的となり、所定内・所定外労働時間はいずれも増加し、前年の大幅減から持ち直しの動きがみられます。しかし、感染拡大前の2019年以前と比較すると、一般労働者、パートタイム労働者のいずれも、長期的には所定内・所定外労働時間ともに減少傾向で推移しており、感染症の影響をうかがい知ることができます。

賃金の動向をみると、税や社会保険料を差し引く前の金額である現金給与総額は、就業形態計で31.9万円となり、前年から増加したものの、感染拡大前の2019年と比較すると依然として低い水準となっています。

就業形態別では、一般労働者の現金給与総額(定期給与+特別給与)は、所定内・所定外給与ともに増加していますが、引き続き特別給与が減少したことから、感染拡大前の2019年を下回る水準となっています。一方、パートタイム労働者については、所定外給与が減少したにもかかわらず、特別給与が増加したため、現金給与総額が増加しています。その背景には、「同一労働同一賃金」に対応した各企業の待遇差是正の取り組みがあると考えられます。「働き方改

革」の進展は、年次有給休暇の取得率の上昇や長時間労働者の割合の低下など、随所にみることができます。

● 労働移動の動向

転職入職率は、2005年以降、10%前後をおおむね横ばいで推移しています。また転職者数は長期的に増加傾向が続き、離職者数は近年横ばいとなっています。基本的な指標でみると、女性やパートタイム労働者で離職者が増加している傾向がありますが、男性や一般労働者を含めた労働者全体では、労働移動が活発化している傾向は顕著にはみられません。また国際的にみると勤続年数が10年以上の雇用者の割合が比較的高く、一つの職場で長期間働く雇用者が多い傾向にあることがわかります。

また産業や職業が変わるキャリアチェンジを伴う転職については、男女ともに学歴が高く、若い層で活発化している可能性があります。正職員や役職に就いている場合は、キャリアの見通しができていることや自己啓発を行うことにより、転職活動へ移行しやすく、転職の実現がしやすい傾向にあると考えられます。

産業間や職種間の労働移動性向をみると、対人サービス間や、販売従事者とサービス職業従事者間といった類似する分野への労働移動をしやすい傾向にあることがわかります。感染症の影響下において労働力需要が高まっている介護・福祉分野やIT分野への他産業からの労働移動が大きく増加している状況はみられません。

● 労働力需要の展望と課題

白書では、経済成長や賃上げを実現するためには、技術革新による全要素生産性(TFP)や労働生産性の上昇が重要であり、その鍵は労働移動の活発さが握っていると指摘しています。

感染拡大後の不安定な雇用情勢のなかでは、雇用調整助成金や、女性や高齢者などの労働参加を促進する雇用維持政策に加え、労働者の能力開発などを通じた労働移動の支援を充実することが求められます。さらに中途採用など転職をはじめとする求人情報や職業紹介サービスの充実など、外部労働市場を通じた「労働市場の見える化」を進めることは必要不可欠です。円滑な労働移動を促進する上で重要なことは、転職時のミスマッチを防ぎ、企業と求職者双方が安心して転職を実現できることであると考えられます。

一方で企業に求められることは、従業員の自己啓発に対する費用援助や労働環境の整備など、適切な支援です。労働者が自己啓発により職業能力を高めることは、企業にとっても生産性や付加価値の向上などメリットをもたらします。

白書では、民間企業におけるITスキルの学び直しに向けた取り組みとして、教育プログラムと就職支援が一体となった研修プログラムや、就職・転職のための大学におけるリカレント教育などが紹介されています。

毎年白書に目を通すことにより、社会の流れに順応して、新たな活路を見出しいきましょう。

助成金 原材料高騰により利益が減少した場合にも活用できる

拡充された「業務改善助成金」の活用ポイント

雇用助成金の一つに「業務改善助成金」がありますが、9月1日から円安等による原材料高騰により利益が減少した中小企業・小規模事業者も特例対象とするなど助成範囲の拡大、助成率の引き上げなどの拡充が行われています。ここでは、この助成金の概要について紹介します。

●**制度の概要**

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者（以下、事業者）が生産性向上のための設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練等）を行い、事業場内で最も低い賃金（事業所内最低賃金）を一定額（30円、45円、60円、90円）以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するもので、2021年より実施されています。

業務改善助成金には、通常コースと特例コースがあります。いずれのコースにも、新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が減少している事業者に対しては、助成対象経費拡大などの特例が設けられていますが、9月1日から原材料費の高騰など社会的・経済

的環境変化等の外的要因により利益率が減少した事業者についても特例対象とする支援拡充が図られ、助成率も引き上げられました。

●**対象となる事業者**

この特例コースの対象となる事業者は、次のいずれかを満たすことが必要です。

㊦新型コロナウイルス感染症の影響で、売上高または生産量等を示す生産性指標が、比較対象期間（令和3年4月～令和4年12月の間の連続した任意の3カ月）より30%以上減少していること。

①原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等の外的要因により令和3年4月～令和4年12月のうちの任意の1カ月における利益率が5%ポイント以上低下したこと。

さらに、㊦または①に該当する

対象事業者は、令和3年7月16日から令和4年12月31日までの間に、事業所内最低賃金を30円以上引き上げ、かつ、引き上げ前の事業場内最低賃金と、その事業所所在地域別最低賃金の差が30円以内でなければなりません。

●**支給要件**

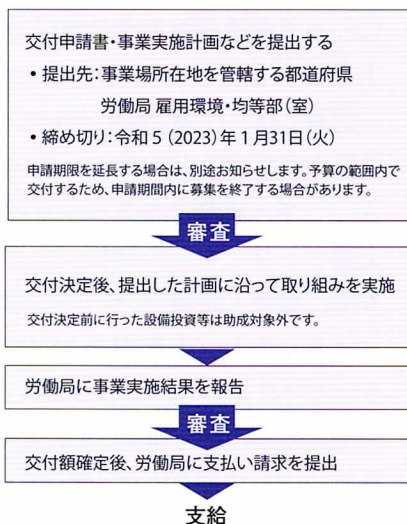
対象事業者がこの助成の支給を受けるためには、①就業規則等で、引き上げ後の賃金額を事業場の労働者の下限の賃金額とすることを定め、実際に引き上げ後の賃金を支払っていること、②生産性向上等に役立つ設備投資等を行い、その費用を支払うことが必要となります。なお、①に関して就業規則等がない場合には「労働者の下限の賃金額についての申出書」を提出することでも差し支えありません。また、②については生産性向上に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画に計上された経費（関連経費）がある場合は、その費用も支払う必要があります。

●**助成額・助成率**

受給申請及び支給までの流れと助成額及び助成率、助成額の上限は、左記の通りです。急激な円安、最低賃金の引き上げなどで経営環境が厳しい状況下において活用を検討してみたいはいかがでしょうか。

詳しくは、厚生労働省のHPを参考にしてください。

助成金支給までの流れ



助成額・助成率

助成額	最大100万円 ※対象経費の合計額×助成率
助成率	事業場内最低賃金により異なります。 920円未満：4/5 920円以上：3/4

助成額の上限

引き上げる労働者数	上限額
1人	30万円
2人～3人	50万円
4人～6人	70万円
7人以上	100万円

01

2021年の消費者向けEC市場が
初めて20兆円の大台に

経済産業省による2021年度の「電子商取引に関する市場調査」で、2021年の国内の消費者向けEC（電子商取引）の市場規模が前年比7.35%増の20兆6950億円だったと公表されました。EC化率（全ての商取引市場規模に対するEC市場規模の割合）も8.78%と前年比0.7ポイントの増加です。また、2020年の国内の企業間ECの市場規模が372.7兆円で前年比11.3%の増加。EC化率も前年比2.1ポイント増の35.6%と増加傾向にあり、商取引の電子化は年々進展しています。

02

中小企業の事業再生を支援する
「中小企業活性化パッケージNEXT」を策定

経済産業省は9月に「中小企業活性化パッケージNEXT」を策定しました。これは3月に公表した「中小企業活性化パッケージ」を、金融庁・財務省と連携して発展させたもので、伴走支援型特別保証の保証限度額引き上げ等、経済環境の変化を踏まえた資金繰り支援を拡充しています。また、飲食業・宿泊業支援専門窓口の設置など、中小企業の収益力改善・事業再生・再チャレンジを促す総合的な支援策を強化。今後はパッケージに基づいて中小企業活性化の施策を展開する予定です。

03

労働争議件数は減少傾向
2021年の労働争議統計調査結果を公表

厚生労働省の2021年の「労働争議統計調査」によると、2021年の労働争議の件数は前年比2.0%減の297件。過去2番目に低く、減少傾向にあることがわかりました。一方の総参加人員は6万389人で、前年より5.2%増加しています。また、労働争議を要求事項別（複数回答）にみると、「賃金」に関する事項が150件（総争議件数の50.5%）と最も多く、次いで「組合保障及び労働協約」に関する事項が137件（同46.1%）、「経営・雇用・人事」に関する事項が96件（同32.3%）となっています。

04

SDGsに取り組む6割以上の企業が
企業イメージ向上などの効果を実感

帝国データバンクが発表した「SDGsに関する企業の意識調査(2022年)」で、自社におけるSDGsへの理解や取り組みについて「意味および重要性を理解し、取り組んでいる」、または「意味もしくは重要性を理解し、取り組みたいと思っている」と答えた「SDGsに積極的」な企業が、全体の52.2%におよぶことがわかりました。実際にSDGsに取り組むことによる効果を実感した企業は66.5%で、特に「企業イメージの向上」「従業員のモチベーションの向上」に対する効果が高いようです。

05

中小企業に対するサイバー攻撃の
事例と対策を動画で公開

増加する中小企業へのサイバー攻撃に対する注意喚起を目的として、日本商工会議所では「中小企業におけるサイバー攻撃の実態と対処能力の向上」をテーマにした動画を制作、8月22日に公開しました。攻撃する側の目的や意図を解説するとともに、事例をもとに手法や被害状況を具体的に紹介。そのうえで、サイバーセキュリティ対策に必要な視点をわかりやすく説明しています。約25分間のYouTube限定公開で、動画で使用された資料は無料でダウンロードできます。

06

高齢社員を戦力化するための
シンポジウムを開催

70歳就業時代におけるシニア活用戦略、生涯キャリア形成等をテーマにした「令和4年度 生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」が開催されます。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の主催で、先進的企業の好事例の発表や学識経験者による講演、パネルディスカッションが主な内容。10月26日に福岡、11月1日と25日に東京で実施され、来場またはオンラインで参加できます。また、12月6日はオンラインのみ開催。すべて参加費無料で、事前申込が必要です。

調査 「2021年度決算『女性役員比率』調査」

上場企業の女性役員数は増加傾向だが、その実態に懸念も

世界経済フォーラム(WEF)が発表した2022年の「ジェンダーギャップ指数」では、日本は146カ国中116位でした。主要先進国の中では最下位で、特に政治、経済分野での後れが指摘されています。改善は進んでいるのか、東京商工リサーチの女性役員比率調査(8月公表)の結果を見ていきます。

●上場企業の女性役員数が初めて3000人台に

この調査は東京証券取引所など、すべての証券取引所に株式上場している企業のうち、今年の7月31日までに有価証券報告書を提出した3795社の2021年度(2021年4月期～2022年3月期)決算を対象に、有価証券報告書の役員状況に記載された男性・女性の人数を集計、分析したものです。

ここでいう「役員」は、「会社法上の取締役、監査役」および「執行役」などが対象で、上場3795社の役員総数は3万9601人。前年度の3万9144人から457人増加(前年度比1.1%増)しています。このうち、女性役員数は構成比9.02%の3575人で、前年度(2934

人)に比べて21.8%と大幅に増加。3000人を突破したのは初めてのことであり、2017年度(1560人)からの4年間では2.2倍に増えていることから、女性役員の登用は進んでいるといえます。

●10産業すべてにおいて2年連続で比率が上昇

産業別でみてみましょう。図表のように女性役員比率は10産業すべてにおいて上昇。比率が最も高い小売業をはじめ、水産・農林・鉱業、金融・保険業で初めて10%台に乗っています。一方の建設業は7.67%と最も低い比率ですが、その数は141人と、前年度の123人から18人増加しています。

女性役員数の増加率が最も高かったのは運輸・情報通信業で、

444人から569人と前年度より28.1%増加しました。次いで、サービス業が392人から489人(前年度比24.7%増)、小売業が301人から373人(同23.9%増)となっています。

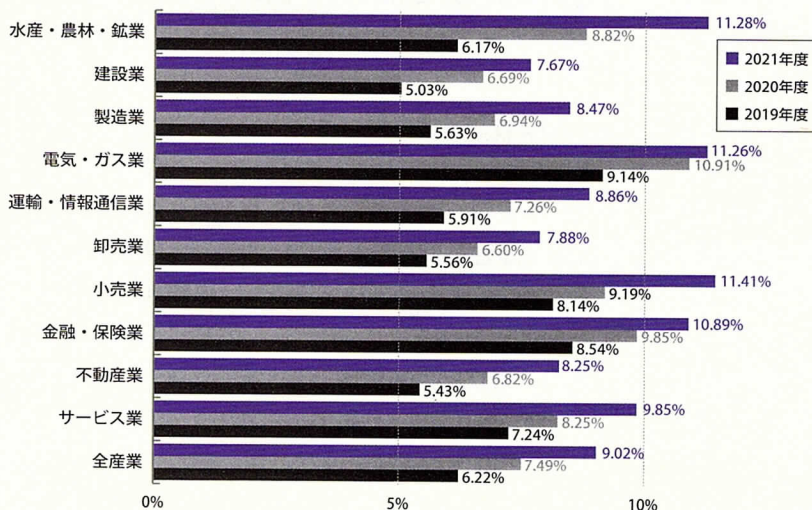
●女性役員ゼロの上場企業は全体の38.0%にのぼる

政府は「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう取り組みを進める」としています。

しかしながら、女性役員の登用は増加傾向にあるものの、今回の調査では役員総数の9.02%に過ぎず、女性役員比率が30%を超える上場企業は92社にとどまりました。一方で女性役員を一人も登用していない上場企業は1443社と、全体の38.0%にのぼります。また、前年度は女性役員ゼロで2021年度に新たに登用した311社のうち、286社は社外役員としての登用であり、数値だけにこだわるのではなく、実態にも目を向ける必要があると指摘されています。

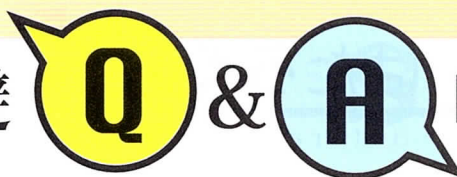
女性管理職の少なさが男女間賃金格差の最大要因とも言われています。今年は女性活躍推進法、育児・介護休業法が改正されましたが、今後も多方面から環境整備、意識改革を進めていくことが重要であると考えられます。

年度(4月期～3月期) 産業別女性役員比率



東京商工リサーチ調べ

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の
相談

退職勧奨に合意した元従業員からの「退職証明書」交付請求

Q 勤務態度不良で退職勧奨による合意退職した元従業員から再就職先で「退職証明書」を求められているとのことで請求されましたが、交付しなければならぬでしょうか。 (K社)

A 途中で新たに従業員を採用する場合には、その応募者が前職をどのような理由で退職したか気になるところです。そこで、採用にあたり、「退職証明書」の提出を求める会社もあります。

退職証明書とは、退職者の請求に基づき発行するものです。労働基準法では「労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その事由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。」（第22条第1項）と定めています。ただし、退職証明書の交付義務は、従業員の退職した日から2年間であり、その期間を経過した従業員からの請求についてまで応じる義務はありません（平11.3.31 基発第169号）。

なお、退職者からの交付請求を拒否したり、理由もなく発行を遅らせたりすると、「労働基準法第22条第1項」の規定に違反したとして、30万円以下の罰金を科される（第120条）こともありますので、退職者からの請求があれば、速やかに交付するようにしましょう。

退職証明書には、前述の労基法22条第1項に基づき、①使用期間（勤続期間）、②業務の種類（どのような仕事をしてきたか）、③事業における地位（単に職名、役付名等）、④賃金（賃金の名称ごとに記載し、1箇月の総額も記入すべきとされるが、この点も退職者の希望に従って記載）、⑤退職の事由（会社を辞めた理由、解雇の場合には解雇の理由）を記載します。ただし、記載証明しなければならないのはこれら5項目の中で、証明を求められた事項のみであり、求められていない事項についてまで記入してはなりません。

なお、退職者の退職事由が解雇であり、解雇理由の証明書を求められた場合には、それに応じなければなりません。この場合は「解雇」をめぐる争いになることが多く、その記載内容は「紛争の争点」となるので注意して記載しなければなりません。

ご相談のケースは、退職勧奨による合意退職とのことですが、一般に退職勧奨とは、会社の経営上の問題（事業縮小等による人員整理など）や労働者の勤務上または業務遂行上の問題点などについて、退職を前提に様々な話し合いをし、労働者に自らの退職を勧めて、それに合意するか否かを労働者自らが判断するものであり、退職勧奨に合意すれば退職し、拒否することもできます。

したがって、問題が労働者側にある退職勧奨で、それが強要（退職強要）に至るまでのことはなく、自ら退職した場合の退職事由としては「退職勧奨による合意退職」とまでは記載せず、「自己都合退職」または「合意退職」とするのが一般的でしょう。なお、労働者と使用者との間で労働者の退職の事由について見解の相違がある場合、使用者が自らの見解を証明書に記載し労働者の請求に対し遅滞なく交付すれば、基本的には法第22条第1項違反とはなりません。それが虚偽であった場合（使用者がいったん労働者に示した事由と異なる場合等）には、前記と同様に法22条第1項の義務を果たしたことはないといわれています。

したがって、退職証明書の証明事項に関して、虚偽の内容を記載することは問題ですが、退職者と見解の相違がある場合でも、まずは会社の意向に沿って退職事由を記載しておけば、会社としての交付義務を果たしたということになります。

今月の
ポイント

従業員の退職日から2年間は退職証明書の交付義務がある。
退職事由に退職者との見解の相違がある場合は、会社の意向に沿った退職事由を記載しておく。



緩やかに浸透する「つながらない権利」

テレワークをする人の増加とともに、よく聞かれるようになったのが就業時間外のメールや電話に対する悩みの声。テレワークは出社せずにメールやチャットで業務を進められる一方、オンとオフの切り替えを難しくし、時間外や休日でも連絡をつながりやすくしてしまうデメリットがあるからです。

そこで注目されているのが、勤務時間外や休日に仕事のメールや電話への対応を拒否する「つながらない権利」。2017年にフランスで法が施行されたことがコロナ禍で注目され、世界各国で法整備が進んでいます。日本では厚生労働省が「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」で、時間外や休日にメール等に対応しなかったことを理由に、不利益な人事評価を与えることは適切ではないと述べています。

では、実際に「つながらない権利」はどの程度浸透しているのでしょうか。



NTTデータ経営研究所とNTTコムリサーチが実施した「働き方改革2022 with コロナ」の調査結果によると、上司から就業時間外に業務に関する緊急性のない電話やメール（LINEなどを含む）があり、通話・返信などを週1回以上対応している人は16.0%。前年調査の22.5%より6.5ポイント減少しました。同僚間でも15.9%と前年より9.1ポイント減少し、浸透しつつあるようです。一方で、42.8%の人が時間外の業務に関する緊急性のない連絡に「できれば対応したくないが、対応するのはやむを得ないと思う」と答えており、就業時間外の連絡に関する体制づくりも大切といえます。

編集後記

11月は労働保険適用促進強化月間です。また、時間外労働の削減や賃金の引き上げなど、労働者の労働条件を改善した場合に活用できる2022年度「働き方改革推進支援助成金」の交付申請期限は11月30日。締め切られる前に申請が可能かどうか、いま一度確認してみましょう。

※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。