

2023年4月号

給与水準を引き上げた中小企業、3年ぶりに半数超え

～日本政策金融公庫調査

株式会社日本政策金融公庫は、「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果を発表しました。同公庫の取引先13,266社を対象に調査したもので、2022年12月中旬に実施し、5,473社から回答を得ています。

◆給与水準を引き上げた中小企業は3年ぶりに半数を上回る

2022年12月の正社員の給与水準をみると、「上昇」と回答した企業割合は53.1%と、2021年実績(41.1%)から12.0ポイント上昇しました。

業種別にみると、情報通信業(63.8%)、水運業(58.5%)、建設業(55.1%)などで「上昇」の割合が高くなっています。2023年見通しをみると、「上昇」と回答した企業割合は53.3%となっています。

◆給与水準上昇の背景は「自社の業績が改善」

正社員の給与水準上昇の背景についてみると、「自社の業績が改善」と回答した企業割合が27.2%と最も高く、次いで「物価の上昇」(19.4%)、「採用が困難」(18.4%)の順となっています。

業種別にみると、「自社の業績が改善」と回答した企業割合は、不動産業(47.1%)、電気機械(41.0%)などで高く、「物価の上昇」は、窯業・土石(31.0%)、倉庫業(30.0%)などで高くなっています。

◆賃金総額でも「増加」が半数超え

2022年12月の賃金総額をみると、「増加」と回答した企業割合が59.7%、「ほとんど変わらない」は29.2%、「減少」は11.0%となっています。「増加」の割合は、2021年実績(49.3%)から10.4ポイント上昇しました。2023年見通しをみると、「増加」と回答した企業割合は60.5%となっています。

また、賞与の支給月数をみると、「増加」と回答した企業割合が31.3%、「変わらない」は48.5%、「減少」は14.2%となっています。「増加」の割合は、2021年実績(30.5%)から0.8ポイント上昇しています。

業種別にみると、倉庫業(43.8%)、宿泊・飲食サービス業(37.7%)、卸売業(34.9%)などで「増加」の割合が高くなっています。

【日本政策金融公庫「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果】

https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu_230227.pdf

4月から出産育児一時金が増額されます



◆出産育児一時金とは？

出産育児一時金とは、健康保険等の被保険者が出産したとき（妊娠 85 日以後の生産（早産）、死産（流産）、人工妊娠中絶）、出産に要する経済的負担を軽減するため、一定の金額が支給される制度です。

◆42 万円から 50 万円に増額へ

出産育児一時金の支給額は、公的病院における出産費用等を勘案して定められており、現在は原則 42 万円（本人支給分 40.8 万円＋産科医療補償制度の掛金分 1.2 万円）ですが、この 4 月 1 日から 1 児につき 50 万円が支給されます。

産科医療補償制度とは、医療機関等が加入する制度で、加入医療機関で制度対象となる出産をされ、万一、分娩時の何らかの理由により重度の脳性まひとなった場合、子どもとご家族の経済的負担を補償するものです。

◆出産費用の状況等

厚生労働省の令和 4 年 10 月 13 日第 155 回社会保障審議会医療保険部会資料によると、出産費用（正常分娩）は年間平均 1 % 前後で増加しています。

令和 3 年度における出産費用（公的病院・正常分娩）の状況を都道府県別にみると、一番高いところで東京都の 56 万 5,092 円（平均値）、一番低いところで鳥取県の 35 万 7,443 円（平均値）、全国では 45 万 4,994 円（平均値）です。

出産費用の増加要因や地域差の要因として、医療費水準や物価水準、私的病院の割合、妊婦の年齢等がありますが、最も大きい要因は地域の所得水準となっています。

◆出産育児一時金の支給方法（直接支払制度・受取代理制度）

出産にかかる費用に出産育児一時金を充てることができるよう、協会けんぽまたは健保組合から出産育児一時金を医療機関等に直接支払う仕組み（直接支払制度）があります。出産費用としてまとまった額を事前に用意する必要がないので、被保険者の負担は軽減されます。

また、直接支払制度では、事務的負担や資金繰りへの影響が大きいと考えられる施設（年間の分娩件数が 100 件以下または収入に占める正常分娩にかかる収入の割合が 50% 以上で、厚生労働省へ届け出た診療所・助産所）については、医療機関等が被保険者に代わって出産育児一時金を受け取る「受取代理」制度を利用することができます。

配慮があれば変わらず働き続けられる！糖尿病の労働者への支援についてみましょう

◆支援の基本となる考え方

現在、糖尿病が強く疑われる人は全国で推定 1,000 万人、糖尿病の可能性を否定できない予備軍も含めると 2,000 万人に上ると考えられています。そのなかには、30 代・40 代の、いわゆる「働きざかり」の世代の人も多く含まれています。健康診断が行われることも多い春先の時期、高血糖を指摘されたことがきっかけで、労働者が糖尿病と診断されるような場面も出てくるかもしれません。

糖尿病は、定期的な通院への配慮などがなされれば、おおむね通常と変わりなく就労を継続することができる疾病です。しかし、職場における理解や協力が得られずに治療中断に陥り、重症化や合併症の発症に至る例も少なくありません。事業者が必要な配慮を検討し、対応することが望ましい疾病であるといえます。

◆具体的な配慮

必要な配慮の類型としては、①糖尿病を悪化させるおそれのある場合の配慮、②事故・災害リスクを予防するための配慮、③健康管理のための配慮、④通院しやすい職場環境をつくることを目的とした配慮などが挙げられます。

たとえば、糖尿病は、熱中症を誘発しやすい疾病ですから、暑熱作業は避けたほうがよいでしょう。低血糖発作が頻発しているのであれば、高熱作業を禁止することも考えられます。血糖値のコントロールが不良の場合、規則正しい生活と運動が実施できる環境を整えるため、時間外労働の制限を行うことも有効です。

また、糖尿病は必ずしも生活習慣のみが原因で発症するものではありませんが、「本人の不摂生が原因」との誤った理解から周囲の協力を得られにくく、それが配慮等の実施の妨げとなることもあります。糖尿病に対する正しい知識を啓発し、配慮等を実施するために必要な情報を共有することも大切です。一方で、本人に対しても、主治医の指示に基づいて治療を継続するよう働きかけることが求められます。

糖尿病と診断されても働き続けられる職場づくりへの取組みを始めてみませんか。

ハラスメントの潜在化、防ぐには

ないように思えても、実際はハラスメントによる退職者が発生しているという可能性を示唆する調査があります（パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」）。

◆離職理由の潜在化

ハラスメントによる離職は年間約87万人いて（2021年）、そのうち約7割の人が、ハラスメントが離職理由であることを会社に伝えていないそうです。また、ハラスメントのなかで会社が実際に対応を行ったのは17.6%しかないとのこと。

労働力不足が続く状況の中で、会社が認知しない、あるいは未対応のハラスメントが存在することは、社会にとっても会社の経営にとっても良いことはありません。

◆「回避型マネジメント」

ハラスメントが問題となるようになり、上司がハラスメントを回避しようと、部下を飲み会やランチに誘わない、ミスをしてあまり厳しく叱咤しないといった「回避型マネジメント」を行うようになり、部下は上司との距離感を感じるようになってきているようです。

上司との距離感を感じている部下ほど、成長実感を得られていないため、人材の成長・定着に悪影響があるようです。

◆ハラスメント防止と人材の成長を両立させる「傾聴行動」

一方、ハラスメントを回避しながら部下を成長させている上司もいて、その特徴は、部下の意見や話について「傾聴行動」をとり、マネジメントに公平性があるとの結果が出ています。ハラスメントの防止と部下の成長を両立させるには、抑止策と共に職場での対話的コミュニケーションが重要なようです。

相談窓口や防止規定の整備とあわせて、こうした視点で管理職に対する研修を行うと、自社のハラスメント対策に役立つのではないのでしょうか。これらについてお困りのことがあれば、ぜひ弊所にご相談ください。

【パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」】

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/harassment.html>



常態化する企業の人手不足～人手不足に対する企業の動向調査(帝国データバンク)より

◆人手不足企業 5か月連続で5割超

採用活動に苦戦する企業が多くみられるなか、人手不足が常態化している企業は少なくありません。株式会社帝国データバンクが実施した「人手不足に対する企業の動向調査（2023年1月）」（調査期間：2023年1月18日～1月31日。調査対象：全国2万7,362社、有効回答企業数：1万1,719社（回答率42.8%））によれば、正社員の人手不足企業の割合は51.7%、非正社員では31.0%の高水準となっています。

◆「旅館・ホテル」「情報サービス」「飲食店」が高水準
業種別にみると、正社員、非正社員いずれも「旅館・ホテル」がトップで、7～8割の高水準となっています。次いで、正社員では、IT人材の不足が深刻な「情報サービス」が73.1%、非正社員では、「飲食店」が80.4%と高くなっています。その他、「人材派遣・紹介」（正社員63.2%、非正社員60.5%）も高く、人材の取り合いとなっている状況がみてとれ、外国人も視野に入れるなどの策を講じる会社もあるようです。

◆人材の確保・定着への対応を迫られる

企業の人手不足の割合は、コロナの影響で一時的に下がった業界はあるものの確実に上がり続けています。2022年には人手不足による倒産件数が2019年以来増加、なかでも「従業員退職型」が全体の4割を超えるなど、人材確保が切実な課題となってきている実態が各所で確認されています。

人材確保・定着の施策に真剣に取り組まざるを得ない状況が続いていくことが予想されるなか、今後、自社の現況を把握し対応を検討していく必要性はますます高まりそうです。

【帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2023年1月）」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230207.pdf>



4月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

17日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]

5月1日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月~3月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期> [郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間

(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)



次女が大学生になりました

次女が高校を卒業して、私もお弁当作りからの卒業です。

子ども達が小さい頃、育児の先輩おに「子供が大きくなるのはあ、という間よ。育児を楽しんでね」と言われ、そのときはその言葉がまったく信じられませんでした。早く大きくなってくれーと1日の中でずっと思っていました。確かに振り返ってみるとあ、という間だったかもしれません。当時は必死で余裕がありませんでしたが、今となってはもう少しこうしてあげれば良かったなあと考えたりしています。

とは言え、大学に入学し、学費の負担は大きいので、まだまだ頑張らないといけません。大学を卒業しても色んな問題や悩みを持ち帰り、きそうな気がします。

育児の本当の終わりが一体いつなんでしょうか (笑)

鶴留

