



## 新年のご挨拶

新年おめでとうございます。

### ～コロナ・ウクライナ問題～

昨年は2月にロシアがウクライナに侵略するといった暴挙が行われ世界を震撼させました。今なお停戦が実現せず戦闘は継続しています。一日も早く停戦が実現し、**ウクライナに平和が訪れることを祈念いたします。**コロナは終息せず世界のすべての人が不安を抱えたまま日常生活を過ごすことを余儀なくされています。

行動制限の規制等を解除するため感染症上5類に変更することを検討されていますが、抜本的に治療方法・治療薬が確立され感染しても治療できる見通しが確信できないと5類対象と位置づけられても不安は払拭されません。

これからも新型コロナウイルスが数多く発生する可能性が指摘されています。政府には国内においてパンデミックの発生を未然に防ぐための**防疫体制の強化、発生しても素早く対応できる体制作り**を強く望みます。

### ～物価上昇と賃上げ～

世界経済にとってインフレという深刻な課題が生じています。石油・ガス等の各種燃料・食料品が高騰しています。わが国では1980年代以降最高となる4%の消費者物価上昇となりました。また、人手不足でも賃金が上がらず、このままだとインフレと不況が同時に進行する**スタグフレーションが到来すると懸念**されています。

そこで政府は**人への投資を重点施策**として展開しており、経済界には**物価上昇率以上の賃上げを強く要望**しています。大企業の一部はすでに5%以上の賃上げの実施を表明しているところがありますが、雇用されている者の7割が就労している**中小企業においては**コロナ等による景気低迷の中で厳しい経営環境におかれており、体力のある大企業と違い**物価上昇率以上の賃上げを実行するのは難しい**という指摘もされています。

仮に賃上げが要望通り実施されてもコロナが終息せずウクライナ問題も解決されない不安定な状況が続くようであれば、人々の財布の紐が緩まず期待されるほど消費需要が高まらず景気浮揚に賃上げ効果が表れない可能性も指摘されています。

岸田政権にはこうした不安要素を払拭させるため、**様々なセーフティネットの整備強化策と大胆な「人的投資」が行われる具体的施策の展開を期待したい。**

### ～当事務所の本年の取り組み～

当事務所としては2019年以降非財務情報、とりわけ「**人的資本**」の動向に注目して情報を発信してきましたが引き続き本年も最新動向について情報提供をしていきます。

「人的資本」の情報開示の中に「労働安全衛生」が必要な項目と位置付けられています。「労働安全衛生」は地味な分野ではありますが職場の労働環境改善に欠かせない重要な要素の一つであります。「労働安全衛生」の中でも特に今日重要な課題として関心を持たれているのは「**職場のメンタルヘルス**」です。この「職場のメンタルヘルス」について重点的に取り組み、**役立つ情報の提供、それに伴う皆様への支援活動を職員一同、医師・弁護士等協力関係者と共に行っていきます。**

本年もお付き合いのほどよろしくお願いいたします。

小前和男

# 不合理な待遇差の禁止に対応するための見直し状況



2020年4月1日（中小企業は2021年4月1日）より、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されました。その対応状況を調査した「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」が2022年11月に厚生労働省から公表されました。不合理な待遇差の禁止に対応するための見直し状況と見直しが行われた内容について確認します。

不合理な待遇差の規定に対応するための企業の見直し状況は、「見直しを行った」企業の割合が28.5%、「待遇差はない」が28.2%、「見直しは特にしていない」が36%となっています。もともと待遇差がないか見直した企業が6割近くを占めましたが、「見直しは特にしていない」と回答した企業は、企業規模が小さくなるほど割合が高く、5～29人の企業規模では37.4%となっています。

「見直しを行った」企業のうち、その実施内容（複数回答）をみると、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し」が19.4%と最も高くなっています。「正社員の待遇の見直し」「正社員の職務内容等の見直し」については、企業規模ごとにもあまり差がない状況となっています。

（単位：％）令和3年

企業規模	正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用している企業計	「不合理な待遇差の禁止」の規定に対応するための見直し状況												
		待遇差はない	見直しを行った	実施内容（複数回答）									見直しは特にしていない	不明
				パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し	正社員の待遇の見直し	パートタイム・有期雇用労働者の職務内容等の見直し	正社員の職務内容等の見直し	パートタイム・有期雇用労働者の正社員化	正社員転換制度の導入・拡充	パートタイム・有期雇用労働者の任用を縮小（休職化、自覚化など）	その他の見直し			
総数	100.0	28.2	28.5	19.4	6.2	6.1	4.2	4.0	3.2	1.8	1.6	36.0	7.3	
企業規模														
1,000人以上	100.0	8.3	72.0	61.5	8.9	11.4	5.1	9.2	7.1	2.8	3.3	16.3	3.5	
500～999人	100.0	11.0	69.0	52.4	7.3	16.3	5.4	9.6	8.5	1.4	1.9	17.8	2.3	
300～499人	100.0	14.6	62.4	46.5	6.1	13.7	7.6	8.0	8.0	1.9	4.0	21.2	1.8	
100～299人	100.0	15.5	52.8	34.6	6.4	13.1	6.4	8.5	8.3	2.8	2.8	27.5	4.2	
50～99人	100.0	22.9	42.6	29.2	7.2	10.0	5.2	6.5	5.7	1.9	1.7	31.5	3.0	
30～49人	100.0	25.2	31.7	19.1	5.5	6.5	4.6	5.4	4.1	1.7	2.4	37.1	6.0	
5～29人	100.0	30.5	23.9	16.5	6.1	5.0	3.8	3.2	2.4	1.7	1.4	37.4	8.2	

「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し」を行った企業のうち、見直した待遇（複数回答）の内容については、「基本給」が45.1%と最も高く、「有給の休暇制度」が35.3%、「賞与」が26.0%と続いています。企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「扶養手当」「その他の手当」は高くなっていますが、逆に「基本給」は低くなっています。

再度検討を考えている会社は、今回の調査結果も参考にしながら検討を進めてはいかがでしょうか。

（単位：％）令和3年

企業規模	パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業計	見直した待遇（複数回答）									不明
		基本給	賞与	退職金	通勤手当	扶養手当	その他の手当	有給の休暇制度	その他の待遇		
総数	[ 19.4 ]	100.0	45.1	26.0	3.1	20.4	6.1	25.7	35.3	15.7	1.2
企業規模											
1,000人以上	[ 61.5 ]	100.0	18.3	25.1	5.4	22.1	16.1	40.6	48.4	39.3	0.7
500～999人	[ 52.4 ]	100.0	26.7	23.8	6.1	25.4	16.3	32.9	39.4	33.2	-
300～499人	[ 46.5 ]	100.0	23.6	28.8	6.7	25.1	16.0	32.8	31.8	26.9	0.4
100～299人	[ 34.6 ]	100.0	31.3	26.4	6.0	30.8	15.8	32.8	30.5	25.2	-
50～99人	[ 29.2 ]	100.0	41.9	25.4	4.8	23.9	12.6	29.0	31.0	17.8	0.4
30～49人	[ 19.1 ]	100.0	36.6	21.4	3.2	21.8	2.9	23.6	40.2	16.2	0.5
5～29人	[ 16.5 ]	100.0	50.8	26.6	2.0	17.8	3.1	23.6	35.8	12.4	1.6

また、正社員と職務が同じであるパートタイム・有期雇用労働者の有無についてみると、「正社員と職務が同じであるパートタイム・有期雇用労働者がいる」企業の割合は 21.5%となっており、正社員と職務が同じであるパートタイム・有期雇用労働者がいる企業について、1時間当たりの基本賃金（基本給）を正社員と比べてみると、「正社員と同じ（賃金差はない）」企業の割合は 46.9%、「正社員より低い」企業の割合は 41.3%、「正社員より高い」企業の割合は 7.4%となっています。また、「正社員より低い」企業のうち、正社員と比較した場合の1時間当たりの基本賃金（基本給）に対する割合をみると、「正社員の8割以上」が 20.9%と最も高く、次いで「正社員の6割以上8割未満」 17.6%、「正社員の4割以上6割未満」 2.7%、「正社員の4割未満」 0.2%の順となっています。



## 中小企業の月60時間超 時間外労働の割増賃金率の引き上げ

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率 50%以上適用義務について、**本年4月1日以降**は大企業だけでなく**中小企業も割増賃金率引き上げの適用対象**となります。月60時間超の時間外労働時間の算定には、法定休日の労働時間は含まれませんが、法定休日以外の所定休日に行った時間外労働は含まれます。

また、1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率及び1か月の起算日については、**就業規則の変更が必要となる場合があります**ので、早めにご準備ください。

時間外、休日及び深夜の割増賃金について労働基準法 37条で規定されていますが、主に下記の3種類となり、以下の通りとなります。

種類	支給条件	割増賃金率
時間外労働	法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えたとき ※法定労働時間外労働が月60時間以下の場合	25%以上
	法定時間外労働が月60時間を超えたとき	50%以上
深夜労働	法定労働時間内の深夜（22:00～5:00）労働	25%以上
	法定時間外労働が月60時間以下の場合	50%以上
	法定時間外労働が月60時間を超えたとき	75%以上
休日労働	法定休日に勤務したとき ※法定時間外労働が月60時間超えても割増賃金率は変更なし	35%以上
	法定休日の勤務が深夜に及んだ場合 ※法定時間外労働が月60時間超えても割増賃金率は変更なし	60%以上

月60時間を超える時間外労働を行った場合には、労働者の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給休暇（代替休暇）をあたえることができます。**代替休暇制度導入**にあたっては、以下の4つの事項について労使協定を締結する必要があります。

### 労使協定で定める事項

①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
②代替休暇の単位
③代替休暇を与えることができる期間
④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日



また、代替休暇制度は、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではなく、個々の**労働者の意志により決定する**制度となりますのでご注意ください。

## 雇用保険料0.2%引き上げされ原則の1.55%に変更

厚生労働省は、新型コロナウイルス禍に伴い雇用調整助成金の利用が増えたことで圧迫している雇用保険財源を安定させるため、**一般の事業の雇用保険料率を2023年4月から現在より0.2%引き上げて1.55%にする方針を固めました。**労働者の負担は現在の0.5%から0.6%へ、事業主は0.85%から0.95%へ上がることとなります。

## 出産育児一時金4月から引き上げ、後期高齢者保険料も引き上げに

子育て世帯の負担を軽減させるため、子どもが生まれた時に支給する出産育児一時金が、**2023年4月から原則42万円から、50万円に増額**されます。併せて出産育児一時金を増額するための財源を確保するため、後期高齢者が7%分を負担する仕組みが導入されます。

それに加え75歳以上の後期高齢者の一部について、**2024年度から保険料を引き上げる方針**を固めました。

保険料は激変緩和のため、2024年度から2段階で引き上げられます。**2024年度は年収211万円超、2025年度は年収153万円以上**の人の保険料が増額となります。

また、高所得者が支払う保険料の年間上限額も現在の年額66万円から**2024年度は73万円、2025年度は80万円**に引き上げられます。

### 厚労省審議会です承された医療保険改革案のポイント

後期高齢者医療の保険給付費の財源  
75歳以上の人支払う保険料

公費	現役世代の負担	増加割合
5割	4割	1割

保険料増額の例(年額)

年収	2024年度	25年度
80万円	1万5100円 (+0円)	1万5100円 (+0円)
200万円	8万6800円 (+0円)	9万700円 (+3900円)
400万円	23万1300円 (+1万4000円)	23万1300円 (+1万4000円)
1100万円	73万円 (+6万円)	80万円 (+13万円)

※保険料は自然増分を加えた額。( )内は、2022年度比の増加額

## 健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額の特例改定(特例措置)が終了します。

令和2年4月から、新型コロナウイルス感染症の影響による休業により著しく報酬が下がった方について、事業主からの届出により、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を、通常の随時改定(4か月目に改定)によらず、翌月から改定を可能とする特例措置が延長されながら実施されてきましたが、**令和4年12月までを急減月とする改定をもちまして、終了になりました。**令和5年1月以降を急減月とする特例措置はありません。



ご不明な点や詳細は、  
担当者まで  
お問い合わせください。

毎月1回発行「あかつき News」  
〒100-0005 千代田区丸の内1-8-1  
丸の内トラストタワーN館17階  
TEL:03-3213-0710 FAX:03-3213-0711  
<http://www.akatsuki-sr.jp>