

## 多様な正社員の現状とトラブルの発生状況

無期転換ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の1つとして期待されている、勤務地限定正社員や職務限定正社員、労働時間限定正社員のいわゆる「多様な正社員」。

労働政策研究・研修機構が、企業側、労働者側それぞれについて調査を行った結果（2021年実施）が公表されています。企業調査として従業員規模30人以上の全国の民間企業等が5,700社あまり、労働者調査として20歳以上の正社員、契約社員・嘱託、パート・アルバイト、派遣社員が2万人回答しています。

### ◆多様な正社員がいる企業は18.3%

多様な正社員（勤務地限定・職務限定・労働時間限定）がいる企業は、全体の18.3%となっています。

### ◆採用方法

企業が多様な正社員を採る方法は、「中途・通年採用」の割合が最も高くなっています。「有期契約労働者からの転換」や「無期転換社員からの転換」によっている企業の割合も約2割あります（複数回答）。

### ◆トラブル

限定された労働条件の変更について、限定内容に反することや限定区分の変更による配慮などに関してト

多様な正社員がいる企業は18.3%と比率的に低いです。ですが、従業員規模数を多くして調査した場合は結果が違うと思います。

ラブルが生じているようです。内容は、企業側からの区分変更の申入れが拒否された、労働者側からは会社都合で限定内容が変更された、という原因がそれぞれ最も高くなっています。

調査では、限定内容の説明をしていなかったり、限定内容について規定していなかったりした企業で、よりトラブルが多く発生していると報告されています。働き方の多様化への対応のためには、目を通しておいたほうがよい資料です。

なお、無期転換については、労働条件の明示事項の追加等が検討されていますの、今後の動向に注意しておきましょう。

【労働政策研究・研修機構「多様化する労働契約の在り方に関する調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2022/24.html>



# 高齢者就業確保措置の実施状況～厚労省

継続雇用制度の導入が最も多いのは、企業にとっても労働者にとっても無難な雇用制度だからではないでしょうか。

## ◆令和3年4月から努力義務となっている高齢者就業確保措置

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、65歳までの高齢者雇用確保措置が義務付けられていますが、令和3年4月からは70歳までを対象に、「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」（創業支援等措置）など、雇用によらない措置（高齢者就業確保措置）を講じることが努力義務とされています。

人手不足の状況が続く中、高齢者の活用は企業にとって喫緊の課題となっているといえますが、企業の高齢者就業確保措置の実施状況についてはどのようになっているのでしょうか。

## ◆70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は3割弱

厚生労働省が公表した令和4年「高齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）によると、70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は65,782社（27.9%）[前年比2.3ポイント増]となっています。また、中小企業では28.5% [同2.3ポイント増]、大企業では20.4% [同2.6ポイント増]となっており、中小企業のほうが取組みが進んでいることがわかります。

## ◆継続雇用制度の導入が最多

また、70歳までの就業確保措置を実施済みの企業の内訳を見ると、「継続雇用制度の導入」が51,426社（21.8%）[同2.1ポイント増]で最も多く、次いで「定年制の廃止」9,248社（3.9%）[同0.1ポイント減]、「定年の引上げ」4,995社（2.1%）[同0.2ポイント増]、「創業支援等措置の導入」113社（0.1%）[変動なし]と続いています。

新しく設けられた創業支援等措置の導入などはまだこれからという状況のようです。今後は、人手不足等の状況も踏まえて、他社に先んじた取組みの検討が必要になるでしょう。

【厚生労働省「令和4年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000955633.pdf>



# 企業のDXを推進する「デジタルスキル標準」とは？

経済産業省「デジタルスキル標準」を見ましたが難しく分かりませんでした。とても、私には理解できそうもありません。

企業のデジタルトランスフォーメーション（DX）推進を人材のスキル面から支援するため、経済産業省がDXを推進する人材の役割や習得すべきスキルを定義した「DX推進スキル標準」を策定。昨年3月に公開した「DXリテラシー標準」と合わせて、「デジタルスキル標準」ver.1.0として取りまとめ、12月21日に公表しました。

## ◆背景・目的

データ・デジタル技術を活用した産業構造の変化が著しい中、企業が競争上の優位性を確立するにはDXの実現が重要になります。しかしながら、多くの日本企業がDXの取組みに遅れをとっていると考えられ、その大きな要因の1つとして、DXの素養や専門性を持った人材が不足していることが挙げられています。

そのような状況から、「デジタル田園都市国家構想基本方針（令和4年6月7日閣議決定）」において「令和4年以内にDX推進人材向けのデジタルスキル標準を整備する」と示され、今般、経済産業省が主催する「デジタル時代の人材政策に関する検討会」において「デジタルスキル標準（DSS）」ver.1.0を取りまとめたという背景があります。

## ◆概要

「デジタルスキル標準」は、①社会人全体がDXに関する基礎的な知識やスキル・マインドを身につけるための指針である「DXリテラシー標準」（2022年3月29日公表）と、②企業がDXを推進する専門性を

持った人材を育成・採用するための指針である「DX推進スキル標準」（2022年12月21日公表）の2種類からなります。

上記①の「DXリテラシー標準」は、働き手1人ひとりが「DXリテラシー」を身につけることで、DXを自分事ととらえ、変革に向けて行動できるようになることをねらいとし、DXの背景、DXで活用されるデータ・技術とはどういうものか、活用法や留意点、マインド・スタンス（意識・姿勢・行動等）がわかるようになっています。

下記、経済産業省のホームページに、デジタルスキル標準に資料等が掲載されています。

【経済産業省「デジタルスキル標準」をとりまとめました！】<https://www.meti.go.jp/press/2022/12/20221221002/20221221002.html>



# 令和4年障害者雇用状況と 実雇用率算定方法の改正

法定雇用率を達成する企業の割合が上がらないので、カウント要件を緩和して達成率が上がった様に見せようということか。

## ◆雇用障害者数、実雇用率が過去最高

厚生労働省は、民間企業や公的機関などにおける、令和4年6月1日時点の「障害者雇用状況」集計結果を取りまとめ、公表しました。

民間企業（障害者雇用促進法において義務付けられている43.5人以上の規模：法定雇用率2.3%）の雇用障害者数は、61万3,958.0人（対前年比2.7%増、対前年差1万6,172.0人増）、実雇用率2.25%（対前年比0.05ポイント上昇）と、いずれも過去最高を更新しています。

また、法定雇用率達成企業の割合は、48.3%（対前年比1.3%増）となっています。なお、法定雇用率未達成企業は、5万5,684社でそのうち障害者を1人も雇用していない企業（0人雇用企業）は3万2,342社で、未達成企業に占める割合は58.1%となっています。

## ◆精神障害者の雇用が増加

雇用者を障害種別で見ると、身体障害者は35万7,767.5人（対前年比0.4%減）、知的障害者は14万6,426.5人（同4.1%増）、精神障害者は10万9,764.5人（同11.9%増）と、特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。

その理由として、平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化され、雇用者は今も増加傾向となっていることが挙げられます。しかし、精神障害者は、身体障害者や知的障害者に比べて長時間安定して働くことが難しく、職場定着率が低いことが課題となっています。

## ◆短時間労働者の実雇用率算定方法の見直し

そこで政府は、「短時間（週所定労働時間が20時間以上30時間未満）であれば働ける」という精神障害者の就労機会を拡大するため、一定の要件を満たした場合に、従来1人あたり0.5ポイントとカウントするところを1ポイントとカウントする特例措置を設けました（令和4年度末までとされていたが省令の改正で延長予定）。

また、改正障害者雇用促進法では、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者を雇用した場合についても、雇用率を1人あたり0.5ポイントとしてカウント（予定）することとしました（令和6年4月までに施行予定）。

【厚生労働省「令和4年 障害者雇用状況の集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001027391.pdf>



# 2023 年の労務イベントと その対応

色々な法律の変更がありますので気を付けなければなりません。いい方向に変更されるのは良いですが周知されている？

## ◆「賃金」に関する改正への対応

4月1日以降、月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%（深夜割増賃金率は75%）となります（引上げ分の割増賃金支払いに代えて有給の休暇（代替休暇）の付与も可能）。就業規則等の見直しの要否とあわせて、残業の申請・承認、残業時間が長い従業員への健康管理も含めた注意喚起など、長時間労働を抑制する取組みができているか確認しておきましょう。

また、2020年4月以降賃金請求権の消滅時効期間が3年に延長されており、4月1日以降、過去3年分の賃金請求権が発生します。賃金不払いをめぐるトラブル予防のため、労働時間把握や集計、割増賃金計算などに不備がないか確認しておきましょう。

さらに、デジタルマネーによる賃金支払いも導入されます。若い従業員などが希望する可能性もありますから、対応を検討しておきましょう。

## ◆「データ公表義務」への対応

2022年7月施行の改正女性活躍推進法により、次の事業年度の開始後概ね3カ月以内での「男女賃金の差異」の情報公表が、301人以上の企業で義務化されています。厚生労働省のデータベース等での公表のほか、働きやすさを示すデータとして募集時に活用されることも考えられます。義務化の対象となっていない企業においても対応を検討しておきましょう。

また、4月以降、常時雇用1,000人超の事業主に、育児休業等の取得状況の年1回公表が義務づけられます。江崎グリコ株式会社による昨年9月の調査で、パピ育

休制度を認知している人の7割超が利用したいと回答するなど、利用しやすい環境が整っているかも関心を集めていますので、こちらも対応を検討しておくといでしょう。

【厚生労働省リーフレット「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>

【厚生労働省「資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払い）について」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoyou/03\\_00028.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoyou/03_00028.html)

【厚生労働省「資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払い）について」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoyou/03\\_00028.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoyou/03_00028.html)





# 価格交渉促進月間(2022年9月)のフォローアップ調査結果



エネルギー価格や原材料費などが上昇する中、中小企業が適切に価格転嫁をしやすい環境をつくることが求められています。

中小企業庁では、2021年9月より、毎年3月と9月を「価格交渉促進月間」と設定し、中小企業が、原材料費やエネルギー価格、労務費などの上昇分を、発注元企業に適切に価格転嫁しやすい環境を整備するための取組みを進めています。9月の価格交渉促進月間の取組みの一環で行われた、中小企業に対するフォローアップ調査につき、このほど調査結果が公表されました。

## ※調査概要

### ① アンケート調査

○配布先の企業数：150,000社

○調査期間：2022年9月26日～11月9日

○回答企業数：15,195社

(回答から抽出される発注側企業数は、のべ17,848社)

### ② 下請Gメンによるヒアリング

○調査期間：2022年10月17日～21日

○調査方法：電話調査

○ヒアリング件数：約1,777社

## ◆「話し合いに応じてもらえた」と回答した割合は約6割

「直近6ヶ月間における貴社と発注側企業との価格交渉の協議について」という問いに対して、「コスト上昇分を取引価格に反映するために発注側企業に協議を申し入れ、話し合いに応じてもらえた。もしくはコス

ト上昇分を取引価格に反映させるために発注側企業から協議の申し入れがあった」と回答した割合は58.4%でした。

一方、「発注量の減少や取引中止を恐れ、協議を申し入れなかった」「協議を申し入れたが、応じてもらえなかった」「取引価格を減額するために、発注側企業から協議の申し入れがあった」等の「全く交渉できていない」とする回答は合計で13.9%でした。

## 2月の労務と税務の手続

10日○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

15日○所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>

28日○固定資産税・都市計画税の納付<第4期>

今月号の内容につきまして、ご不明点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

## 当事務所より一言

今年はどうのような年になるのか見当もつきません。コロナは3年目になりましたが収束することはありません。ソ連のウクライナ侵攻はやむ気配もありません。

物価高で庶民の生活は苦しくなっています。光熱費等の値上がりは異常としか言えません。そんな中で賃金の引き上げが大きく取り上げられるようになりました。が、賃金の引上げに対して政治、大手企業、労働組合が何もしてこなかったツケがここで表面化したものと感じています。