

2023年1月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

「業務改善助成金(通常コース)」が改定されました ～「助成上限額」と「助成対象経費」など拡充～

◆業務改善助成金(通常コース)とは

中小企業・小規模事業者等が事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を30円以上引き上げ、設備投資等を行った場合に、その投資費用の一部が助成される制度です。令和4年12月に改定され、活用の幅が広がっています。

◆改定のポイント

- 1 助成上限額の引上げ⇒事業場規模30人未満の事業者について、助成上限額を引上げ(右表、厚労省HPより)

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者[A]
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上*	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上*	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上*	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上*	600万円	600万円

- 2 助成対象経費の拡大⇒特例事業者の助成対象経費を拡充

特例事業者のうち、次の①または②に該当すると、下記の経費も助成対象となります。

- ① 売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者

- ② 原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

【生産性向上に資する設備投資】

- ・定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車等
- ・パソコン、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入

【関連する経費】

- ・広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

- 3 対象事業場の拡大⇒助成対象を事業場規模100人以下とする要件を廃止
- 4 申請期限の延長⇒申請期限を令和5年3月31日まで延長

業務改善助成金は、過去に活用した事業者も助成対象になります。ただ、予算が限られていて、申請期限内に募集が終了する場合がありますので、注意が必要です。また細かい改定も多いので、最新の情報を入手するようにしましょう。

受給申請をご検討の際は、弊所にご相談ください。

【厚生労働省「業務改善助成金」(通常コース) R4.12改定リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001021923.pdf>

高齢労働者もDX・リスキリング

少し古い調査ですが、「60代の雇用・生活調査」という調査（2020年公表。JILPT）によると、60代の高齢者に占める就業者の割合が上昇しており、調査時点で仕事をしていた高齢者が59.0%であったということです。

日本の労働人口は2040年までに20%減るともいわれています。一方で政府は、年金の支給開始年齢の70歳までの引上げを視野に入れているようです。働かなくてはならない高齢者も増え、労働力人口に占める働く高齢者の割合も増えることになるでしょう。高齢になってからも働かなくてはならないというのは確実なようです。

◆DX・リスキリングの必要性

いま、DX・リスキリングが必要だということがいわれていますが、働く高齢者も例外ではありません。

DXとリスキリングはセットで考えないと効果がありません。帝国データバンクが行った「リスキリングに関する企業の意識調査」（2022）によると、DXに取り組んでいると回答した企業のうち8割以上がリスキリングにも取り組んでいます。一方、DXにまだ取り組んでいない企業では3割程度しかリスキリングに取り組んでいません。

年齢が上がるとどうしても新しい物事に取り組む意欲が弱くなり、慣れ親しんだ方法から離れられなくなるということはあるでしょう。しかし、これからも働くのであれば、年齢や業種、職層に関係なくDX・リスキリングは必須のものとなります。

◆リスキリングとは、つまり……

いまだに「神エクセル」や「エクセル方眼紙」が根強く残っている企業もあるでしょうか。リスキリングとは、ごく簡単にいえば、新しいデジタルツールの学習であるともいえます。

ただ、新しいデジタルツールといってもこれまでの技術の延長上にあるものですので、仕組みが分かれば怖いことはありません。高齢労働者がこれまでの職業経験も活かして、臆せず新しい知識を吸収していけるような取組みが、企業には求められます。

【労働政策研究・研修機構(JILPT)「60代の雇用・生活調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/199.html>

【帝国データバンク「リスキリングに関する企業の意識調査」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p221109.html>

企業の36.0%が「見直しは特にしていない」 ～パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査

厚生労働省から、「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」が公表されました。この調査は、パートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況を明らかにすることを目的として実施されるものです。調査結果のポイントは次のとおりです。

◆事業所調査

○企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の雇用状況

パートタイム・有期雇用労働者を雇用している」企業は75.4%となっている。そのうち「無期雇用パートタイムを雇用している」企業は51.4%、「有期雇用パートタイムを雇用している」企業は27.1%、「有期雇用フルタイム」を雇用している企業は23.2%となっている。

○パートタイム・有期雇用労働法の施行による待遇の見直し

同法が施行された令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降のパートタイム・有期雇用労働者と正社員との不合理な待遇差の禁止の規定への対応をみると、「見直しを行った」企業の割合が28.5%、「待遇差はない」が28.2%となっており、合わせて6割近くになっている。一方、「見直しは特にしていない」企業の割合は36.0%となっている。

また、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った」企業については、見直した待遇の内容は「基本給」が45.1%と最も高く、次いで「有給の休暇制度」が35.3%となっている。

◆個人調査

○自身と業務の内容および責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準の意識

「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」パートタイム・有期雇用労働者の賃金水準についての意識は、パートタイム・有期雇用労働者計でみると「賃金水準は低く、納得していない」が45.0%と最も高くなっている。

○自身と正社員との待遇の相違についての説明要求の有無及び結果

令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降の自身と正社員との待遇の相違の内容や理由について、「説明を求めたことがある」パートタイム・有期雇用労働者は15.1%であり、そのうち「説明があり納得した」割合は79.7%である。

詳しくは、下記厚生労働省のホームページをご覧ください。

【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】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/index.html>

ILO 職場のハラスメントで初の国際調査

◆ハラスメント問題への関心の高まり

令和4年4月から中小企業にもパワハラ防止法が施行され、どの企業でもパワハラ防止措置を講じることが求められるようになりました。このような中、労働者のハラスメントへの意識の高まりもあり、企業では今まで以上に、ハラスメント問題に注意深く取り組むことが必要になっています。

◆ILOによる職場のハラスメント調査

国際労働機関（ILO）は12月5日、職場における暴力とハラスメントについて分析した報告書を発表しました（対象：121の国と地域の15歳以上の被雇用者約7万5,000人）。このような調査が世界規模で行われるのは初めてだそうです。

これによれば、約5人に1人が、身体的、心理的、性的な暴力やハラスメントを経験していることがわかりました。そして、被害者が被害を誰かに打ち明けるケースはわずか半数しかなく、被害を話さない理由として多いのは、「時間の無駄だと思う」「評判が落ちるのが怖い」が挙げられています。また、被害者の5人に3人以上が、職場で暴力やハラスメントを複数回経験、その多くが過去5年以内に被害を受けていると回答しています。

◆世界的にも注目されるハラスメント対策

2019年6月にはILOで、「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」が採択されています。条約は、ハラスメントを直接禁止したり、制裁したりする規定を求めており、現在の日本の法規定にさらなる手当てが必要なものとなっています。

今後は、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）のためのハラスメント根絶という世界の潮流も踏まえて、ますますハラスメント問題への対策が重要となってくるでしょう。

【ILO駐日事務所プレスリリース「職場での暴力・ハラスメント 5人に1人が被害」】

https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_863288/lang--ja/index.htm

賃金引上げ等の実態に関する調査結果が公表されました

◆「賃金引上げ等の実態に関する調査」

厚生労働省は、令和4年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。この調査は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などを明らかにすることを目的に、例年7月から8月にかけて行われています。調査の対象は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業で、令和4年は3,646社を抽出して調査を行い、2,020社から有効回答を得ています。

◆賃金を引き上げる企業が85.7%

令和4年中における賃金改定の実施状況をみると、1人平均賃金（注）を引き上げた・引き上げる企業の割合は85.7%（前年80.7%）となり、3年ぶりの増加となりました。産業別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が95.7%、次いで「建設業」が95.4%と高くなっています。また、賃金の改定状況をみると、1人平均賃金の改定額は5,534円（前年4,694円）、1人平均賃金の改定率は1.9%（同1.6%）でした。

（注）1人平均賃金とは、所定内賃金（諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない）の1か月1人当たりの平均額をいいます。

◆業績を踏まえつつ、労働力の確保を

調査では、賃金改定の決定時に重視した要素として、「会社の業績」（40%）、次いで「労働力の確保・定着」（11.9%）が挙げられています。業界内・他企業の動向も踏まえつつ、賃上げ要請に対する自社の戦略を立てていくことが必要となるでしょう。

【厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査：結果の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/22/index.html>

「冬期型災害」に気をつけよう！ 冬の転倒災害対策

◆冬は労働災害が多発する季節

冬期は、凍結による転倒、自動車のスリップや視界不良による交通事故、除雪・雪おろし作業に伴う墜落・転落・腰痛、暖房器具等による一酸化炭素中毒など、特有の労働災害（冬期型災害）の発生が懸念されます。特に転倒災害が多発するために、冬は労働災害が最も多く発生する季節といわれていますから、寒さが厳しくなる前に、対策を講じておきたいものです。

◆事業場で取り組む転倒災害対策

まずは、職場巡視等を行って、事業所内の危険箇所を把握・特定しましょう。

凍結が起りやすいのは、駐車場、屋外通路、建物出入口です。このような箇所には、表示などを行って危険を「見える化」とするとともに、たとえば雪や水分を拭き取るためのマットを設置するなど、対策を講じます。

特に危険なのは、「雪が踏み固められた箇所」です。降雪時には、雪が積もったままにならないようにする必要があります。把握しておいた危険箇所について、除雪や凍結防止対策（融雪剤や砂の散布等）を行うことで、転倒のリスクを減らすことが可能となります。必要な用具は早めに確保しておくとともに、除雪作業等を行う場合の墜落・転落、転倒、はさまれ・巻き込まれ災害等の危険性も事前に特定しておきましょう。

◆従業員の安全意識も大切

冬の転倒災害は、従業員の意識によっても回避することができます。水濡れをそのままにしておくことが凍結に、ひいては転倒事故につながりますから、4S（整理・整頓・清掃・清潔）を徹底し、水濡れはすぐに拭くように意識づけしておきましょう。また、滑りにくい靴を履く、時間に余裕を持った行動を心がけ小さな歩幅でゆっくりと歩く、転倒時の怪我を軽減するために両手はあけておくなど、「冬の歩き方」について注意喚起するのも有効です。

事業所全体の安全に対する意識を向上させることにより、冬の労災事故の防止に努めましょう。

賃金のデジタル払いを可能にする改正省令が公布され、同意書の様式例も公表されました

厚生労働省は令和4年11月28日、賃金のデジタル払い（資金移動業者の口座への賃金支払い）を可能とする「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」を公布しました。

給与の振込先が拡大されるのは25年ぶりで、企業は、労使協定を締結したうえで労働者から同意を得れば、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払い（賃金のデジタル払い）ができるようになります。厚生労働省は同日、関係通達も発出し、労働者への説明事項などを記載した同意書の様式例も提示しました。施行は令和5年4月1日で、同日から資金移動業者の指定申請を受け付けます。

◆指定資金移動業者の破綻時には保証機関により労働者に口座残高の弁済が行われる

改正省令では資金移動業者の指定要件について厳しく定められており、賃金デジタル支払いにはこれらの要件に係る措置が講じられた資金移動業者の口座に限り認められることとなっています。口座残高の上限を100万円とし、口座残高が100万円を超えた場合、その日のうちに100万円以下にする仕組みが必要です。また、指定資金移動業者の破綻時には、指定資金移動業者と保証委託契約等を結んだ保証機関により、労働者と保証機関との保証契約等に基づき、労働者に口座残高の弁済が行われることとなっているため、破綻したときの全額返済に向け、保証機関と契約しておく必要もあります。

◆労働者の同意を得る際の留意事項

企業が賃金のデジタル払いを実施するには、労働者の同意が必要です。同意を得る際は、資金移動を希望する賃金の範囲・金額や支払い開始希望時期、賃金移動業者の破綻時に弁済を受けるための代替銀行口座などを確認する必要があります。その際に用いられる様式例を通達の別紙で提示しています。

【厚生労働省「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017141.pdf>

【厚生労働省「労働基準法施行規則の一部を改正する省令の公布について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017089.pdf>

【厚生労働省「賃金の口座振込み等について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017090.pdf>

【厚生労働省「資金移動業者口座への賃金支払に関する同意書」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017091.pdf>