

事務所ニュース

NO 152 号

最低賃金「平均 25 円」最大の上げ幅に！

◆引上げ額は全国平均で 25 円

7 月 27 日に開催された厚生労働省の第 49 回中央最低賃金審議会において、今年度（平成 29 年度）の地域別最低賃金額改定の目安が公表されました。

今年度の引上げ額の全国加重平均は 25 円（昨年度 24 円）、改定額の全国加重平均額は 823 円（同 798 円）となっています。

◆全都道府県で 20 円を超える目安額に

各都道府県に適用される目安のランクは以下のようになっています（都道府県の経済実態の応じ、全都道府県を ABCD の 4 ランクに分けて、引上げ額の目安を示しています）。

【各都道府県に適用される目安】

・A ランク（引上げ額 26 円）…埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪の 6 都府県

・B ランク（引上げ額 25 円）…茨城、富山、長野、静岡、京都、広島など 11 府県

・C ランク（引上げ額 24 円）…北海道、宮城、群馬、新潟、岐阜、山口など 14 道県

・D ランク（引上げ額 22 円）…青森、岩手、福島、鳥取、長崎、鹿児島、沖縄など 16 県

全都道府県で 20 円を超える目安額となっており、引上げ率は昨年度と同じ 3.0%です。

◆改定は 10 月から

今後、各地方最低賃金審議会において上記の目安を参考にしつつ、それぞれの地域における賃金実態調査などを踏まえて、各都道府県労働局長が地域別最低賃

金額を決定します（10 月 1 日から 10 月中旬までの間に順次発効される予定です）。

上記の目安額通りに最低賃金が決定されると、最低賃金が時給で決まるようになった平成 14 年以降、過去最高額となる引上げとなります（昨年度は 18 円）。

深刻化する企業の人手不足問題

◆「人手不足倒産」増加の状況

人手不足の問題が各方面で叫ばれているところですが、帝国データバンクが 7 月上旬に公表したデータによると、人手不足による倒産件数は 4 年前の約 2.9 倍に増えているそうです

2017 年上半期の人手不足による倒産件数は前年同期比で 44.1%増となり、2 年連続の前年同期比増となりました。

倒産件数全体に対する「人手不足倒産」の割合はまだまだ小さいものですが、業種や倒産する会社の規模に変化が出てきているそうであり、人手不足の影響の広がり懸念されています。

◆影響が出ている業界にも変化が

人手不足倒産が発生する業種としては、従来から「介護事業」や「IT 関連」などの割合が高くなっていますが、近ごろはこれらの業種のように特殊な資格やノウハウが必要でない業種でも人手不足倒産が増えているそうです。

◆影響が出ている中小企業は約 7 割

また、日本商工会議所が発表した調査（全国約 3,500 の中小企業を対象）では、「人手不足の影響が出ている」

回答した企業は約 7 割に上ったそうです。

人手不足による具体的な影響については、「売上維持・売上増への対応が困難」が 53.3%、「従業員の時間外労働の増加や休暇取得の減少」が 48.8%、「業務・サービスの質の低下」が 46.1%となっており、人手不足への対応としては、「既存従業員の多能工化・兼任化」が 53.5%、「採用活動の拡大」が 51.6%、「離職防止や新規人材獲得のための労働条件の改善」が 38.8%となっています。

◆いま問題が起きていない企業も他人事ではない

先行きの改善が見込みづらい中で、今後は人手不足の問題はさらなる影響の拡大が懸念されるようです。実際、現状で具体的な問題が起きていない企業であっても、今後問題が顕在化してくることは大いに考え得るところです。

経済産業省では、昨年 10 月に『中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会』を立ち上げ、様々な施策を検討中です。企業としても「倒産」という最悪の状況に陥らないために、これらの動向も見極めながら、今後の人手不足問題への対策、人材確保策を考えていくべきでしょう。

「無期転換ルール」の調査結果

◆改正労契法で定められたルール

2013 年に「改正労働契約法」が施行され、同法 18 条により、同じ事業主の下で契約更新が繰り返されて通算 5 年を超えた有期契約労働者は、本人の申出により「無期雇用」として働くことができるようになりました（いわゆる『無期転換ルール』）。

施行から 5 年が経過する来年（2018 年）4 月 1 日から本格的に、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる権利を有する労働者が生じることとなりますが、そんな中、連合から『有期契約労働者に関する調査報告』が発表されました。

◆ルールの認知度は？

この調査は、本格的に無期労働契約への転換が始まる

前に、有期契約労働者の改正労働契約法についての認知状況や考えを把握するため、今年 4 月に実施されたものです（有効回答者数：1,000 名）。

まず、『無期転換ルール』について、「ルールの内容まで知っていた」は 15.9%にとどまっており、「ルールができたことは知っているが、内容までは知らなかった」が 32.9%、「ルールができたことを知らなかった」が 51.2%で、この 2 つを合計した『内容を知らなかった』は 84.1%となっています。

ルールの対象者となる労働者の中ではまだまだ認知度が低いようです。

◆ルールに対する考え方

また、『無期転換ルール』についての考えを尋ねたところ、「契約期間が無期になるだけで待遇が正社員と同等になるわけではないから意味が無い」が 54.5%で最も割合が高く、次いで「無期契約に転換できる可能性があるのでモチベーションアップにつながる」が 37.1%、「契約更新して働き続ける可能性が狭まる」が 31.3%となっています。

◆会社としての対応は？

いずれにしても来年 4 月からこの『無期転換ルール』の適用が本格化するわけですから、「まだ何も対応していない」という会社では、まずは対象となる従業員に対して制度（ルール）を説明し、あわせて無期転換となる労働者の待遇の決定、規定の整備等を行う必要があります。

9 月の主な税務と労働の手続き続

11 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

10 月 2 日

- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）