

高尾社労士事務所便り

最低賃金引き上げの影響と対応 ～日商調査結果から



◆最低賃金引き上げが中小企業に与えた影響は？

日本・東京商工会議所は、全国の中小企業を対象に「最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」（調査期間：2022年2月7日～28日、回答企業数：3,222社）を行い、その結果を公表しました。昨年10月の最低賃金引き上げの影響とその対応等について調べるものです。調査結果の主なポイントは以下の通りです。

◆最低賃金引き上げによる影響と対応

- 最低賃金を下回ったため、賃金を引き上げた企業（直接的な影響を受けた企業）の割合は40.3%。
- 賃金を引き上げた従業員の属性は、「パートタイム労働者（主婦パート、学生のアルバイトなど）」と回答した企業の割合が83.4%。
- 人件費の増加に対して行った具体的な内容を聞いたところ、「人件費が増大したが対応策がとれない（とれなかった）」とする回答が4割超（42.2%）と最も多い。
- 現在の最低賃金額の負担感は、「負担になっている」と回答した企業の割合は65.4%。業種別では、コロナ禍で大きな影響を受けている「宿泊・飲食業」で90.9%と最も高い。
- 今年の最低賃金額の改定について、「引き上げるべき」と回答した企業の割合は、前年調査から13.6ポイント上昇して41.7%となり、「引き下げるべき」と「上げはせずに、現状の金額を維持すべき」の合計（39.9%）を上回った。

◆2022年度の賃上げは？

また、本調査において、2022年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は45.8%でした。そのうち約7割（69.4%）が「業績の改善がみられないが賃上げを実施（防衛的な賃上げ）予定」と回答しています。社員のモチベーション向上や人材の確保・採用を

目的に、厳しいなかでも賃上げを選択するという傾向がみられました。

【日本商工会議所「最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」の集計結果について】
<https://www.jcci.or.jp/research/2022/0405160000.html>

「パラレルキャリア／副業」について ～エン・ジャパン調査結果から

◆「パラレルキャリア」と「副業」の違い

「パラレルキャリア」とは、P・Fドラッカーが提唱したもので、「本業を持ちながら、第二のキャリアを築くこと」と定義されています。スキルアップや自己実現、社会貢献などを目的に、本業を持ちながら別の仕事をすることを指します。一方で「副業」は、金銭的な報酬を目的に本業とは異なる仕事をするものとされています。

◆実態調査について

エン・ジャパン株式会社は、運営するミドル世代のための転職サイト上で、サイトユーザーを対象に「パラレルキャリア／副業」についてのアンケートを行い（2022年1月5日～同年3月28日）、2,250名の回答をもとに調査結果をまとめています。本記事はその調査結果の注目すべき点を取り上げます。

◆調査結果の概要

実際に「パラレルキャリア／副業」を行っている人の割合は34%と、2年前の調査よりも8%上がっています。始めた理由については、「収入の柱を複数持ち経済的に安定するため」が最も多く（58%）、次いで「本業では得られない経験やスキルを得るため」との回答が38%ありました。

具体的な活動内容は、「本業以外の単発の仕事」（39%）、「本業以外の長期（3か月以上）の仕事」（30%）、「株式投資」（22%）となっていて、また得られた年収としては、「20万円未満」が最も多く（36%）、次に「50～100万円未満」（14%）と続き、「30～50万円未満」と「100～200万円未満」が同数の11%となっています。

「パラレルキャリア／副業」を行っていない人に、興味の有無を聞いたところ、87%が「興味がある」と回答しています。そして、今後の働き方として、68%が「本業以外にも第2の仕事・活動」がしたいと考えていることがわかりました。

また、88%が「パラレルキャリア／副業が許可されている企業は転職先として魅力的」だと考えていることも明らかとなりました。

副業を禁止している企業は依然として多いと思いますが、働く側の約9割が副業を許可している企業に魅力を感じています。自由な働き方が求められる今、就労制度の見直しを迫られる日はそう遠くないのかもしれないかもしれません。

【エン・ジャパン「パラレルキャリア／副業」について（2022年版）】

<https://mid-tenshoku.com/enquete/report-184/>

6月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>
[労働基準監督署]

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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

～当事務所よりひと言～

いつもお世話になり、誠にありがとうございます。今回は賃金に関する記事がありましたので、約1年ぶりに検討を再開した賃金デジタル支払について記事をご紹介します。

《賃金のデジタル支払：自由意思に基づく同意必須》

厚生労働省は、制度化に向けた検討を進めている「賃金のデジタル支払い」（資金移動業者の口座への賃金支払い）について、検討中の全体像を提示しました。

例えば、賃金のデジタル支払につき、労働者の同意を得る際は、使用者は銀行口座または証券総合口座への支払いも併せて選択肢として提示しなければならないとしました。現金か移動業者の口座かの2択は認めません。さらに、移動業者の口座での資金滞留を制限する「滞留規制」や、移動業者の破綻時の保証、換金性、アカウントの有効期限といった事項を説明する必要があるとしました。

使用者は、この手続きを経て労働者の同意を得た場合、厚労大臣が指定する移動業者の口座で、賃金支払い口座としての要件も満たす口座に賃金を支払えるようになります。

社内でのルール化に当たっては、銀行口座などと同様に労使協定の締結を必須とします。対象労働者の範囲、対象賃金の範囲・金額、取扱い移動業者の範囲などを盛り込みます。

同意を得る際の使用者側の負担を軽減するため、厚労省において、説明事項を記載した同意書の様式例を作成します。

労働新聞：5/23 第3353号より引用