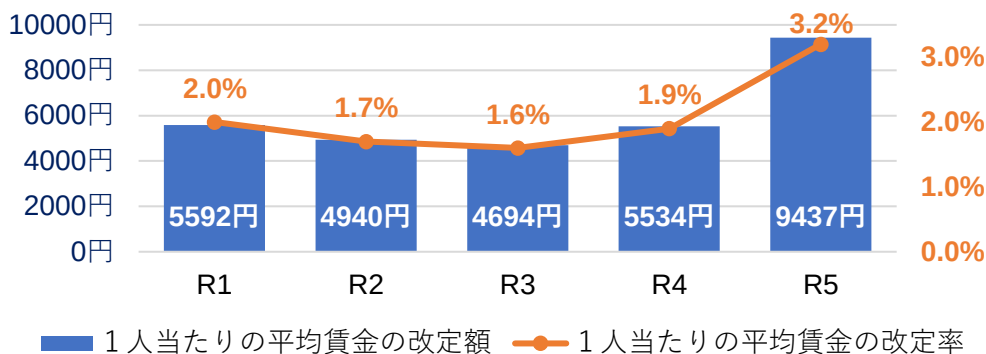


賃金引上げ等の実態に関する調査

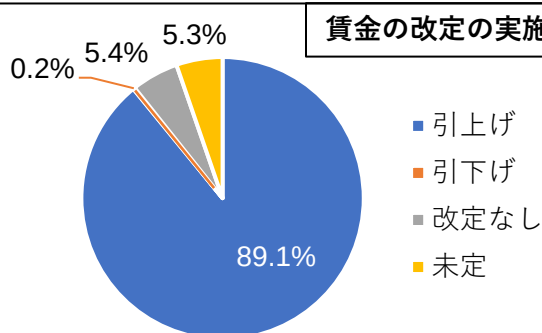


賃金改定率が過去最高に

厚生労働省は常時労働者100人以上の企業を対象とした「賃金引上げ等の実態に関する調査」の令和5年度の結果を公表しました。**1人当たりの平均賃金**（1か月当たりの所定内賃金で、割増賃金・特別手当等は含まない）の**引上げ額が9,437円となり、改定率が3.2%で過去最高の数値**となりました。



89.1%の企業が引上げを実施



賃金の改定の実施状況

調査では、**9割近い企業が引上げを実施**し、引下げの実施企業は1%に満たない数値となっています。

産業別：引上げ実施率
 建設業 (99.7%)
 製造業 (97.4%)

産業別：引下げ実施率
 宿泊業・飲食サービス業 (1.1%)

物価・人手を重視した引上げ実施が増加



賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素

	企業の業績	世間相場	雇用の維持	労働力の確保	物価の動向
R4	40.0%	3.0%	10.7%	11.9%	1.3%
↓	-4.0%	+3.7%	+0.9%	+4.2%	+6.6%
R5	36.0%	6.7%	11.6%	16.1%	7.9%

企業の業績を要素とした賃金引上げを実施する企業が最も多いことには変わりありませんが、他の要素による実施が増加していることが分かります。

結果として、**賃金引上げを実施するすべての企業が業績好調による引上げを行う**とは言えず、たとえ業績が上がらなくとも物価高騰の影響や、人材流出を防ぐことを狙いとして賃金引上げを実施する企業も増えていることが伺えます。



おしながき

- ▶ 賃金引上げ等の実態に関する調査 ... P 1
- ▶ 労災による休業の賃金補償を正しく行っていますか? ... P 2
- ▶ 障害者雇用に関する法改正 ... P 3
- ▶ ゆるブラック企業をご存知ですか? ... P 4
- ▶ スタッフ紹介 ... P 4

2月・3月の労務・税務

- 2月13日
 - 源泉徴収額・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
- 2月16日（～3月15日まで）
 - 確定申告の受付開始
- 2月29日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 3月11日
 - 源泉徴収額・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
- 3月15日
 - 確定申告の期限
- 4月1日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サトー休業日のお知らせ

令和6年3月8日（金）は
 本社研修により休業します

労災による休業の賃金補償を正しく行っていますか？

令和4年の労災発生状況

厚生労働省から令和4年の労働災害発生状況が公表されました。令和4年1月から12月までの新型コロナウイルス感染症への罹患によるものを除いた労働災害による**死亡者数は過去最少となり、休業4日以上**の死傷者数は過去20年で**最多**となりました。



	令和3年1月～12月	令和4年1月～12月	推移
死傷者数	130,586人	132,355人	+1,769人 (1.4%)
うち死亡災害	778人	774人	-4人 (-0.5%)

※通勤中に発生した災害及び新型コロナウイルス感染症罹患による労災の件数は含まれていません。

事故の種類

第1位：「転倒」の35,295人（前年比1,623人・4.8%増、29年比6,985人・24.7%増）
第2位：腰痛等の「動作の反動・無理な動作」が20,879人（前年比103人・0.50%増、同4,702人・29.1%増）
1位と2位を合わせると全体の4割を超えています。

年齢別

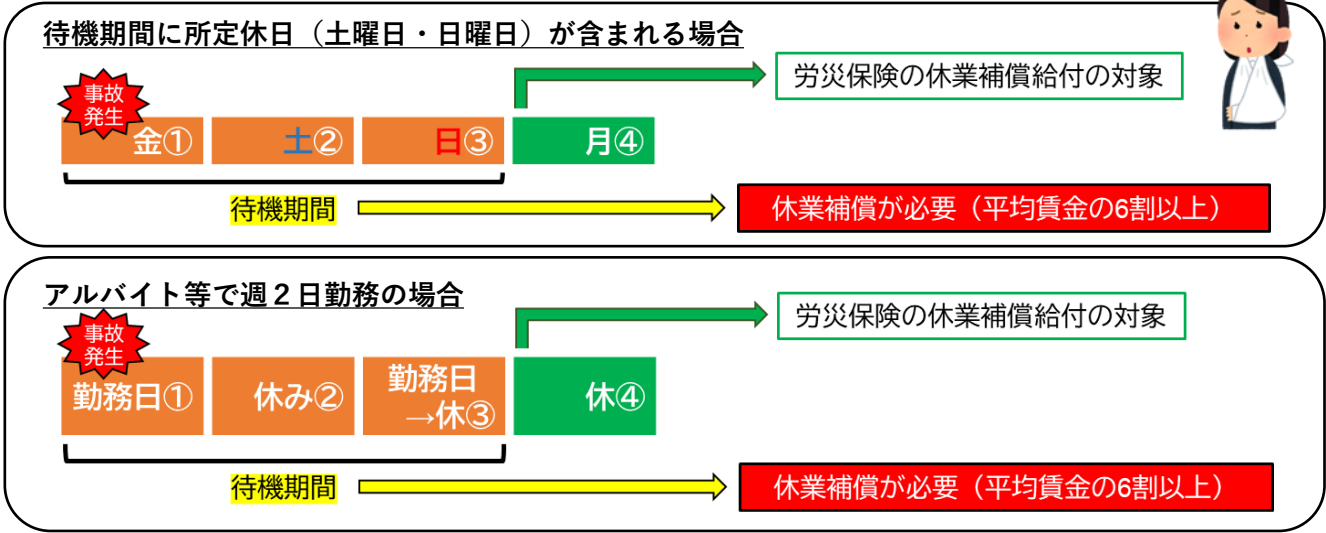
60歳以上が全死傷者数の約4分の1を占め、37,988人（前年比1,618人・4.4%増、平成29年比7,961人・26.5%増）となりました。60歳以上の男女別の労働災害発生率を30代と比較すると、男性は約2倍、女性は約4倍となっています。特に**転倒は、高年齢になるほど労働災害発生率が上昇**していますので、事業所全体で転倒防止対策が行われているか今一度確認することをオススメします。

労災発生後3日間は休業補償が必要です

労災保険の休業補償給付は、労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため労働することができないために賃金を受けない日の第4日目から支給されます。そのため、**休業補償給付が支給されるまでの3日間（待機期間）は、使用者が休業補償（平均賃金の6割以上）をする必要**があります。

労災の休業補償は、**所定労働日のみの賃金補償ではなく、休日も含めた働けない期間の全日数が補償の対象**となります（※完全月給制の場合は所定休日の休業補償は不要です）。そのため、待機期間に会社の所定休日が含まれる場合も、その3日間は休業補償が必要です。

また、週2日勤務のアルバイトの場合なども、シフトに基づく勤務日に関わらず休業初日から3日間は休業補償を行わなければなりません。



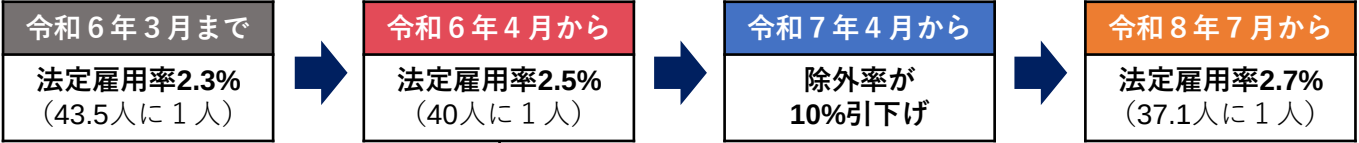
※1 「所定労働時間まで労働した後、残業中に事故があった場合」や「日中に事故があり、終業時間まで働き、翌日病院に行った場合」は翌日が待機期間の1日目となります。
※2 出勤した日は待機期間に含まれませんが、有給休暇を取得した日は待機期間に含まれます。
※3 通勤災害の場合は、待機期間中の休業補償は必要ありません。

障害者雇用に関する法改正



障害者の法定雇用率が2.3→2.7%へ段階的に引上げ

障害者の法定雇用率は障害者雇用促進法の改正により、**現行の2.3%から2.7%まで段階的に引上げ**られることが決まっています（ちなみに、平成30年3月までは法定雇用率2%で50人に1人でした）。また、令和7年には除外率が10%引下げとなるので対象企業にとっては実質的な法定雇用率の引上げとなります。



法定雇用率の他に

- ・ 障害者の実雇用率の算定対象に週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者を追加
→ 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者を0.5人で加算
- ・ 特例給付金の廃止

※除外率とは、障害者の就業が一般的に困難であると認めれる業種について、その就業の難度に応じた除外率が設定されており、実質的に法定雇用人数が軽減される。

障害者の法定雇用率に基づく事業主の義務	
①法定雇用率以上の常時雇用労働者がいる場合 (現在は43.5人以上)	毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに7月10日までに報告 (通称：ロクイチ報告)
	障害者雇用の促進と継続のために「障害者雇用推進者」を選任（努力義務）
②常時雇用労働者が100人を超えている場合	障害者雇用納付金等の申告・納付 (前年4月～3月の障害者雇用状況に基づいて5月15日までに申告)
	法定雇用率未達の場合・・・障害者雇用納付金の納付 → 不足人数に応じて1人につき月額5万円
	法定雇用率達成の場合・・・障害者雇用調整金の受給 → 超過人数に応じて1人につき月額2.7万円

※常時雇用労働者が100人以下の企業で、一定の障害者雇用数となっている場合は、報奨金を受給できる

令和6年4月から障害者への合理的配慮の提供が義務化

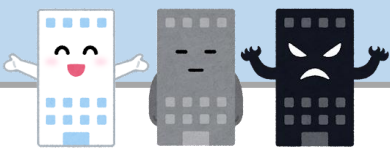
障害者差別解消法は、障害者への障害を理由とした不当な差別的取扱いを禁止する法律で、法改正によって、**令和6年4月から事業主による障害者への「合理的配慮の提供」が義務化**されます（法改正以前は努力義務）。



合理的配慮の提供とは	
行政機関等と事業者が、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面で、障害者から「社会的なバリア（障害者の活動を制限しているもの）を取り除いてほしい」旨の意思の表明があった場合に、 その実施に伴う負担が過重でないときに社会的なバリアを取り除くために必要かつ合理的な配慮を講ずること。	
(例) ・ 車椅子の方が飲食店で食事をする際に、障害者の要望で、机に備え付けられた椅子を片付けて車椅子のまま食事できるようにした。 ・ 難聴かつ弱視の申出があった方に対して、大きめの文字を書いて筆談により案内を行った。	
下記のような例では、事業の本来の目的や過重な負担の観点から義務に反したとは言い切れない場合も ・ 飲食店で食事介助を求められたが、食事介助を事業としていないことから、介助を断った。 ・ 小売店で混雑時に付き添いの補助を求められたが、買い物リストを預かり商品を準備することを提案した。	

合理的配慮の提供については、事案の内容や業種・施設的环境によって配慮すべき内容が異なってきます。特に消費者と接する機会が多い事業の場合は社内に対処策をきちんと定めておく必要があるでしょう。

ゆるブラック企業をご存知ですか？



ゆるブラック企業とは

いわゆる「ゆるブラック企業」とは、仕事がきつくない・残業がほとんどないといったホワイト企業のような側面と、スキルアップできない・給与が上がらないといったブラック企業のような側面を併せもった企業のことを指します。つまり、「働きやすさ」はあるが、「働きがい」がない企業と言えます。メディア等で取り上げられたことで広く認知されるようになってきました。

ゆるブラック企業のメリット

- ・ 仕事内容がきつくない、残業がほとんどない
- ・ 任された仕事に見合った給与
- ・ 安定して働けるので社員の離職率が低い

ゆるブラック企業のデメリット

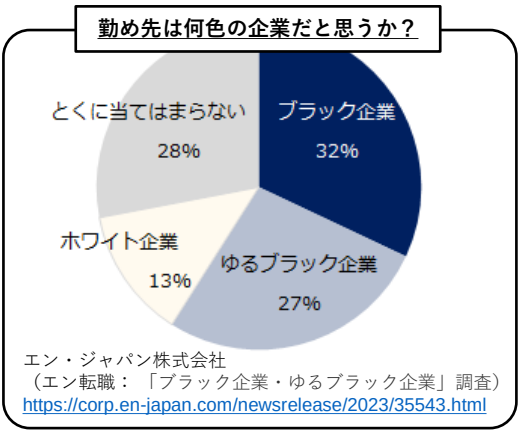
- ・ スキルアップできない、給料が上がらない
- ・ 社員のモチベーションが上がらない
- ・ 将来性がないと感じる若年層の離職率が高い

ゆるブラック企業になる原因として、働き方改革関連法・パワハラ法等の施行によって義務的に労働者の働きやすさが向上した一方で、労働者のマネジメントが後回しになってしまっているケースが多いと言えます。

ゆるブラック企業からホワイト企業へ

ブラックという言葉が入るため、良くないイメージが先行してしまいがちですが、そのメリットから「それなりの収入が得られるので、むしろ、ゆるブラック企業で働きたい」と考える労働者も一定割合いることから、ゆるブラック企業であることを一概に悪いとは言いきれません。

ゆるブラック企業は、ブラック企業がホワイト企業になるための過渡期にある企業とも言えます。もし自社がゆるブラック企業になっているのであれば、もう一段階ステップアップしてホワイト企業を目指すため、自社に足りてない「働きがい」を見つめ直す良いタイミングになるのではないのでしょうか。



スタッフ紹介

給与チーム

安達 優

(あだち まさる)

<血液型>
O型

<趣味>
読書
動画視聴
通販

昨年11月にサトーに入社し、給与チームの配属となりました。

前職でも給与計算に携わっていましたが、サトーの業務では日々新しく学ぶことがあり、新鮮な気持ちで取り組んでいます。お客様のお役に立てるよう精進してまいりますので、よろしくお願いいたします。



当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご覧いただき、誠にありがとうございます。

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和6年1月31日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。

また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。

当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00除く）
電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081

※固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。