

## フクシマ社会保険労務士事務所たより

連絡先: 〒286-0041  
千葉県成田市飯田町 143-80-312  
電話: 0476-37-8770  
FAX: 0476-37-8810  
e-mail: info@fuku-roumu.com  
特定社会保険労務士 福島 富生



### 給与水準を引き上げた中小企業、3年ぶりに半数超え～日本政策金融公庫調査

株式会社日本政策金融公庫は、「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果を発表しました。同公庫の取引先 13,266 社を対象に調査したもので、2022 年 12 月中旬に実施し、5,473 社から回答を得ています。

#### ◆給与水準を引き上げた中小企業は3年ぶりに半数を上回る

2022 年 12 月の正社員の給与水準をみると、「上昇」と回答した企業割合は 53.1%と、2021 年実績 (41.1%) から 12.0 ポイント上昇しました。業種別にみると、情報通信業 (63.8%)、水運業 (58.5%)、建設業 (55.1%) など「上昇」の割合が高くなっています。2023 年見通しをみると、「上昇」と回答した企業割合は 53.3%となっています。

#### ◆給与水準上昇の背景は「自社の業績が改善」

正社員の給与水準上昇の背景についてみると、「自社の業績が改善」と回答した企業割合が 27.2%と最も高く、次いで「物価の上昇」(19.4%)、「採用が困難」(18.4%) の順となっています。

業種別にみると、「自社の業績が改善」と回答した企業割合は、不動産業 (47.1%)、電気機械

(41.0%) などで高く、「物価の上昇」は、窯業・土石 (31.0%)、倉庫業 (30.0%) などで高くなっています。

#### ◆賃金総額でも「増加」が半数超え

2022 年 12 月の賃金総額をみると、「増加」と回答した企業割合が 59.7%、「ほとんど変わらない」は 29.2%、「減少」は 11.0%となっています。「増加」の割合は、2021 年実績 (49.3%) から 10.4 ポイント上昇しました。2023 年見通しをみると、「増加」と回答した企業割合は 60.5%となっています。

また、賞与の支給月数をみると、「増加」と回答した企業割合が 31.3%、「変わらない」は 48.5%、「減少」は 14.2%となっています。「増加」の割合は、2021 年実績 (30.5%) から 0.8 ポイント上昇しています。

業種別にみると、倉庫業 (43.8%)、宿泊・飲食サービス業 (37.7%)、卸売業 (34.9%) などで「増加」の割合が高くなっています。

【日本政策金融公庫「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果】

[https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu\\_230227.pdf](https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu_230227.pdf)

#### ハラスメントの潜在化、防ぐには

ないように思えても、実際はハラスメントによる

退職者が発生しているという可能性を示唆する調査があります（パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」）。

#### ◆離職理由の潜在化

ハラスメントによる離職は年間約 87 万人いて（2021 年）、そのうち約7割の人が、ハラスメントが離職理由であることを会社に伝えていないそうです。また、ハラスメントのなかで会社が実際に対応を行ったのは 17.6%しかないとのことです。

労働力不足が続く状況の中で、あるいは会社が認知しない、あるいは未対応のハラスメントが存在することは、社会にとっても会社の経営にとっても良いことはありません。

#### ◆「回避型マネジメント」

ハラスメントが問題となるようになり、上司がハラスメントを回避しようと、部下を飲み会やランチに誘わない、ミスをしてあまり厳しく叱咤しないといった「回避型マネジメント」を行うようになり、部下は上司との距離感を感じるようになっていくようです。

上司との距離感を感じている部下ほど、成長実感を得られていないため、人材の成長・定着に悪影響があるようです。

#### ◆ハラスメント防止と人材の成長を両立させる「傾聴行動」

一方、ハラスメントを回避しながら部下を成長させている上司もいて、その特徴は、部下の意見や話について「傾聴行動」をとり、マネジメントに公平性があるとの結果が出ています。ハラスメントの防止と部下の成長を両立させるには、抑止策と共に職場での対話的コミュニケーションが重要なようです。

相談窓口や防止規定の整備とあわせて、こうした視点で管理職に対する研修を行うと、自社のハラスメント対策に役立つのではないのでしょうか。これらについてお困りのことがあれば、ぜひ弊所にご相談ください。

【パーソル総合研究所「職場のハラスメントについての定量調査」】

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/harassment.html>

### 配慮があれば変わらず働き続けられる！ 糖尿病の労働者への支援について考えてみましょう

#### ◆支援の基本となる考え方

現在、糖尿病が強く疑われる人は全国で推定 1,000 万人、糖尿病の可能性を否定できない予備軍も含めると 2,000 万人に上ると考えられています。そのなかには、30 代・40 代の、いわゆる「働きざかり」の世代の人も多く含まれています。健康診断が行われることも多い春先の時期、高血糖を指摘されたことがきっかけで、労働者が糖尿病と診断されるような場面も出てくるかもしれません。

糖尿病は、定期的な通院への配慮などがなされれば、おおむね通常と変わりなく就労を継続することができる疾病です。しかし、職場における理解や協力が得られずに治療中断に陥り、重症化や合併症の発症に至る例も少なくありません。事業者が必要な配慮を検討し、対応することが望ましい疾病であるといえます。

#### ◆具体的な配慮

必要な配慮の類型としては、①糖尿病を悪化させるおそれのある場合の配慮、②事故・災害リスクを予防するための配慮、③健康管理のための配慮、④通院しやすい職場環境をつくることを目的とした配慮などが挙げられます。

たとえば、糖尿病は、熱中症を誘発しやすい疾病ですから、暑熱作業は避けたほうがよいでしょう。低血糖発作が頻発しているのであれば、高熱作業を禁止することも考えられます。血糖値のコントロールが不良の場合、規則正しい生活と運動が実施できる環境を整えるため、時間外労働の制限を行うことも有効です。

また、糖尿病は必ずしも生活習慣のみが原因で発症するものではありませんが、「本人の不摂生が原因」との誤った理解から周囲の協力を得られにくく、それが配慮等の実施の妨げとなるこ

ともあります。糖尿病に対する正しい知識を啓発し、配慮等を実施するために必要な情報を共有することも大切です。一方で、本人に対しても、主治医の指示に基づいて治療を継続するよう働きかけることが求められます。

糖尿病と診断されても働き続けられる職場づくりへの取組みを始めてみませんか。

## 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化

### ◆法定雇用率が令和8年に2.7%に

令和5年度より、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令（令和5年政令第44号）」などの公布により、障害者の法定雇用率が引き上げられることになりました。

民間企業の法定雇用率は、令和5年度は現行の2.3%のまま据え置きとなり、令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%に段階的に引き上げられることとなります。つまり、現在、従業員を43.5人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければなりません。令和6年4月からは40人以上、令和8年7月からは37.5人以上に1人の割合で障害者の雇用が義務付けられることとなります。

また、障害者を雇用しなければならない事業主は、毎年6月1日時点での障害者雇用状況をハローワークへ報告、障害者雇用推進者を選任（努力義務）する必要があります。

### ◆除外率は10%引下げに

障害者の雇用が一般的に難しい業種について、雇用義務の軽減を認める「除外率制度」は、令和7年4月からはそれぞれ10ポイント引き下げられます。除外率設定業種としては、貨物運送取扱業、道路貨物運送業、道路旅客運送業、警備業、建設業・湾港運送業、医療業、高等教育機関、鉄鋼業、金属鉱業、児童福祉事業、特別支援学校、小学校、幼稚園、幼保連携型認定こども園等があります。

### ◆障害者の算定方法が変更

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間で働く精神障害者については、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。また、令和6年4月からは、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について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

その他、障害者雇用のための事業主支援の強化のために、雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金の新設や、既存の障害者雇用関係の助成金の拡充が予定されています。

【厚生労働省リーフレット「障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

## 4月の税務と労務の手続提出期限

### [提出先・納付先]

#### 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]

#### 17日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出[市区町村]

#### 5月1日

- 預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]
  - 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>[労働基準監督署]
  - 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]
  - 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付[都道府県・市町村]
  - 固定資産税・都市計画税の納付<第1期>  
[郵便局または銀行]  
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。
- ・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間  
(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)

## 当事務所よりひと言

ようやく桜も満開の時期を迎え、3年ぶりのお花見を楽しむ方も多いと思われます。WBC も絵にかいたような日本の優勝で終了し、NPBの開幕を迎えようとしています。

多くの企業でも新入社員を迎え、新年度がスタートします。コロナにより見直しを迫られた「働き方」についても、見直された働き方を今後も継続するのか、あるいは元に戻すのか等の検討が必要になると思われます。