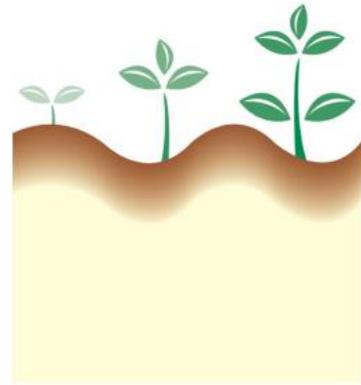


フクシマ社会保険労務士事務所たより

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



賃上げ予定の中小企業の6割が業績改善の伴わない「防衛的」賃上げ ～日本商工会議所・東京商工会議所の調査より

日本商工会議所・東京商工会議所は2月14日、「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果を発表しました。全国の中小企業 6,013 社を対象に調査したもので、2024年1月4日～26日に実施し、2,988社から回答を得ています。

2024年度に賃上げを予定する企業は、前年度比 3.1 ポイント増の 61.3%に上ったものの、うち6割が業績改善を伴わない人材確保のための「防衛的な賃上げ」を迫られている状況です。

◆人手が「不足している」と回答した企業は 65.6%

「人手不足の状況および対応」では、人手が「不足している」と答えた企業は前年比 1.3 ポイント増の 65.6%に上り、3社に2社が人手不足という深刻な状況が依然続いています。

業種別にみると、「2024年問題」への対応が求められる建設業(78.9%)や運輸業(77.3%)、労働集約型の介護・看護業(76.9%)で「不足している」とする企業の割合が高く、8割近くに及んでいます。

また、最も低い製造業(57.8%)でも約6割が「不足している」と回答していて、あらゆる業種で人手不足の状況にあります。

◆2024年度に「賃上げを実施予定」の企業は6割超

こうした中で、2024年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は、昨年度(58.2%)から 3.1 ポイント増加の 61.3%と6割を超え、賃上げに取り組む企業は着実に増加しています。ただ、そのうち、「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」は 60.3%で、依然6割が「防衛的賃上げ」となっています。

従業員規模別では、従業員5人以下の企業では、「賃上げ実施予定」は 32.7%にとどまり、「賃上げを見送る予定(引下げ予定を含む)」が 16.8%に上っています。

◆「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業は 38.4%

2023年10月の最低賃金引上げを受け、「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業(直接的な影響を受けた企業)は 38.4%と、昨年度から 0.4 ポイント低下したものの引き続き高い水準です。

一方、人手不足や物価上昇が進む中、「最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた」企業は 29.8%と、昨年度から 5.2 ポイント増え、2017年の調査開始以降で最も高い割合となっています。

【日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果】

https://www.jcci.or.jp/20240214_survey_release.pdf

採用活動におけるインターンシップ利用の増加

◆インターンシップ利用の増加

採用活動において、インターンシップの実施は現在、欠かせないものになっています。令和4年6月には、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(3省合意)が改正され、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直しがなされるなど、国としてもインターンシップの活用を推進しているところです。

◆学生のインターンシップ等の参加率は 85.7%

マイナビが、マイナビ 2025 会員のうち 2025 年 3 月卒業見込みの全国の大学3年生、大学院1年生(有効回答数 2,633 名)を対象に実施した調査によれば、インターンシップ・仕事体験の参加率は 85.7%となったそうです。これは 14 年卒の調査開始以来で最高値となっており、現在の新卒採用においてはインターンシップが広く活用されている実態がわかります。

◆インターンシップ等の内容

同調査によれば、インターンシップ・仕事体験の内容としては、「グループワーク(企画立案、課題解決、プレゼンなど)」が 75.1%で最多となっており、「若手社員との交流会」(58.7%)、「人事や社員からの講義・レクチャー」(50.2%)、「会社見学・工場見学・職場見学」(49.9%)と続いています。また、「実際の現場での仕事体験」(33.2%)は前年より 6.8 ポイント増加しており、より実際の仕事への理解を促すための内容にシフトしていることがわかります。

◆効果的なインターンシップの実施を

インターンシップに参加した学生は、その企業の選考に進みたいという意向を持つ割合が高いという調査結果もあります(株式会社ベネッセキャリア「2025 年卒大学生 夏のインターンシップ」に関する調査)。売り手市場の現況において、

企業理解を促進し、自社のアピールのため、採用後のミスマッチを防ぐためにも、効果的なインターンシップの実施を検討したいところです。

【マイナビ 2025 年卒 大学生広報活動開始前の活動調査】

<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2024/02/s-internship-25-02.pdf>

66 歳以降も生活のために働く人が増加 ～内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」より

◆生活設計と年金に関する世論調査

内閣府は3月1日、「生活設計と年金に関する世論調査」の結果概要を公表しました。これは、今後の施策の参考とすべく、老後の生活設計について、また公的年金制度や私的年金制度への意識・ニーズについて調査したものです(全国 18 歳以上の男女対象、有効回収数 2,833 人)。前は平成 30 年に実施されており、5年ぶりの調査となりました。

◆66 歳以上も生活のために働く人の割合が増加

老後の生活設計について、「何歳まで仕事をしたいか(またはしたか)」という設問では、61 歳～65 歳が 28.5%と最多で、66 歳～70 歳(21.5%)、51 歳～60 歳(14.8%)と続きます。66 歳以降も働きたいという人は 42.6%に上り、前回調査より5ポイント上昇しています。その理由は「生活の糧を得るため」が 75.2%と最多です。老後の生活資金の不足分を働くことでまかなうという意識の高まりがうかがえます。

また、厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方についての設問では、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」(44.4%)という回答が最も多くなっています。

今回の調査からは、就労、公的年金、貯蓄を組み合わせる生活設計をするという方が多いことがわかります。人口減少が加速する中で、企

業としても、働く人々のこうした意識をくみ取りながら、安心・安全に働き続けられる制度を考えていく必要があるでしょう。

【内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」の概要】

<https://survey.gov-online.go.jp/r05/r05-nenkin/gairyaku.pdf>

介護の両立支援と積立有給休暇制度

介護離職防止は、企業にとって今後ますます重要な施策となります。経団連の調査によると、企業が介護との両立支援策として育児・介護休業法に規定されている項目以外で導入している制度や仕組みとしては、下記のようなものが多いとのこと（複数回答）。

- ・テレワーク（在宅勤務） 80.1%
- ・介護を事由に取得できる休暇（失効年休の積立休暇など） 73.3%
- ・所定労働時間内の一時的な離席（時間単位年次休暇の利用などを含む） 58.8%
- ・相談窓口の設置 52.2%
- ・介護をしている社員の人事異動・転勤についての配慮 50.4%
- ・本人の希望による職掌・雇用形態の変更 27.3%

◆積立有給休暇制度

これらのうち、2番目に導入割合の高い積立有給休暇制度は、取得しなければ通常2年で時効消滅してしまう年次有給休暇を、一定期間積み立てておけるようにする制度です。法定の制度ではないので、企業により名称や取り組み方も様々ですが、そのメリットは、なんといっても人材採用・定着が有利になることです。

多様な働き方を支援することで自社のイメージアップを図り、従業員エンゲージメントを向上させたいのであればぜひ導入を検討すべきです。

◆制度検討時のポイント

制度導入にあたっては、業務の調整や人員のやりくりを支障が出ないように、次の点を検討しま

しょう。

- ・積立有給の取得用途に制限を設ける（介護・病気療養・ボランティア活動など）
- ・1年度あたりの積立で可能日数の上限を設ける（5日など）
- ・最大積立日数も上限を設ける（30日、60日など）
- ・積み立てた有給に有効期限を設ける（2年など）
- ・連続で取得可能な日数に制限を設ける
- ・退職の際の取扱いを決める（退職時に取得可能とするか、買い取るかなど）

このほか、就業規則への記載や申請書の整備も必要となるほか、実際に使える制度とするためには、運用ルールを明確にし、従業員にきちんと周知する、取得できる空気をつくるということも重要です。

【経団連「2023年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/006.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]

15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]

30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

今年も桜の季節を迎えようとしていますが、入退社、人事異動や転勤などで気持ちがそわそわ落ち着かない時期でもあります。

働く環境が変わる場合には、環境変化そのものが大きなストレスとなります。上司や周りの人たちが暖かく見守ることも大切です。