

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



最低賃金をめぐる動向等

◆「最低賃金」制度の概要

最低賃金は、最低賃金法に基づき国が定めるもので、使用者は、労働者にその金額以上の賃金を支払わなければなりません。都道府県別に最低賃金が定められ、この地域別最低賃金以上の賃金を支払わない場合、罰則が科せられます。なお、最低賃金制度には例外があり、「最低賃金の減額の特例許可制度」において、身体や精神の障害によって一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの特定の労働者について、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることにより個別に最低賃金の減額の特例が認められます。また、例えばシルバーワーカーなどとの契約は、請負・委任契約に当たるため、最低賃金法ほか労働関係の法律は適用されません。

◆なお昨今の賃金事情と乖離

2024年度の最低賃金について、厚生労働省の中央最低賃金審議会は7月25日、目安額を全国平均で時給1,054円とする答申を行いました。引上額は50円となり、1,000円の大台に乗った2023年度の額を超え、4年連続で過去最大となりました。

この答申を参考として、各地方最低賃金審査会で調査審議のうえ、答申を行い、各都道府県労働局長によって地域別最低賃金額が決定されます。例えば、東京都の最低賃金については、8月5日に東京地方最低賃金審議会が東京労働局長に対し時給1,163円に改正することが

適当であるとの答申を行いました。例年、10月上旬～中旬に各都道府県の地域別最低賃金が発効します。

なお、このように最低賃金は引き上げられますが、すでに社会的な人手不足等により、各業界におけるパートタイム労働者等の時給は上昇しているのが現状です。例えば、厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和6年6月分結果速報」によると、パートタイム労働者の時給は平均1,338円で、前年同月比4.9%増となっています。

各企業においては、今一度自社の賃金の確認を行いましょう。なお、給与制度や給与規程等を変更する際には手続き・届出が必要になります。ご検討の際には、弊所にご相談ください。
【厚生労働省「最低賃金に関する特設サイト」】
<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/>

解雇等無効判決後、職場復帰する労働者はどのくらい？～労働政策研究・研修機構の調査から

労働問題を専門とする日本労働弁護団、経営法曹会議ほか、労働問題に詳しい弁護士を対象に行われた調査の結果、次のようなことが明らかになったそうです。

◆解雇等無効判決後の復職割合

解雇・雇止め訴訟の判決において解雇等が無効とされた場合の復職割合は次のようになっています。

- ・復職した 37.4% (うち復職後継続就業 30.3%、復職後不本意退職 7.1%)
- ・復職せず 54.5%
- ・不明 8.1%

復職しなかった理由としては、復職後の人間関係に懸念があったとした人の割合が 38.9%と最多でした。また、復職後に不本意退職となった労働者の退職理由では、「使用者からの嫌がらせ」(16.2%)が最多でした。

◆多くのケースで和解案拒絶

一方、判決で終局した事案で、判決までの過程で裁判所から示された和解案を拒絶したのは 86.5%に上っており、その内訳は次のようになっています。

- ・労働者側が拒絶 45.0%
- ・使用者側が拒絶 21.3%
- ・労使双方が拒絶 33.8%

労働者側の拒絶理由は、「合意退職の和解案だったが、労働者が復職を希望」(34.7%)、「合意退職の和解案だったが、解決金額が低かった」(30.6%)、「合意退職の和解案だったが、解雇無効を確信」(22.3%)となっています。

また、使用者側の拒絶理由は、「合意退職の和解案だったが、使用者が金銭支払を希望せず」(19.4%)、「地位確認の和解案だったが、使用者が復職を希望せず」(15.3%)、「合意退職の和解案だったが、解決金額が高かった」(13.9%)となっています。

現在、厚生労働省の労働政策審議会では解雇無効時の金銭救済制度に関する議論が以前から行われていますが、少し停滞気味のようです。解雇・雇止めには金銭的な問題だけではないという一面もあり、なかなか結論は出ないようですが、今後の行方が気になる場所ですね。

【労働政策研究・研修機構「解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/244.html>

令和7年4月施行の「65歳までの雇用確保の義務化」、認知度は約6割 ～エン・ジャパンのアンケート調査より

高年齢者雇用安定法による 65 歳までの雇用確保義務の経過措置は、2025 年 3 月に終了します。2025 年 4 月からは、65 歳までの「定年引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年廃止」のいずれかの雇用確保措置が全企業の義務になります。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『ミドルの転職』で 35 歳以上のユーザーを対象に「65 歳までの雇用確保の義務化」についてアンケートを実施し、結果を公表しました。

◆「65歳までの雇用確保の義務化」認知度は約6割。「70歳までの努力義務化」は約5割

「2025 年 4 月から、継続雇用を希望する「65 歳までの雇用確保」が、全企業に「義務化」されることをご存知ですか？」の質問に、59%が「知っている」と回答しています(よく知っている: 14%、概要だけ知っている: 45%)。また、70 歳までの雇用確保が企業の努力義務化することを知っているかと質問すると、47%が「知っている」と回答しました(よく知っている: 11%、概要だけ知っている: 36%)。

◆「65歳・70歳までの雇用確保」に賛成、「61歳以降も働きたい」は約9割

「65 歳・70 歳までの雇用確保」のほか、働く意欲がある高年齢者が働きやすい環境整備を国が進めていますが、そのことに関して賛成しますか？反対しますか？の質問には、88%が「賛成」と回答しています(賛成: 48%、どちらかといえば賛成: 40%)。

「61 歳以降も働きたい」と回答したのは 88%で、「あなた自身は、何歳まで働きたいと思えますか？」の質問には、「66 歳～70 歳まで」が 35%で最多でした。長く働きたい理由の上位は「健康・体力維持のため」「年金だけでは生活できないから」で、いずれも 15%でした。

◆半数以上が、「高年齢者雇用確保」の措置が 転職先選びに影響すると回答

「転職先の企業を決める上で、企業の「高年齢者雇用確保」措置は、影響しますか？」と質問したところ、54%が「影響する」と回答しています。年代別に見ると、30代は34%に対し、60代はほぼ倍の66%で、年代が上がるごとに影響度合いが高まることがわかりました。どの「高年齢者雇用確保」の措置を講じている企業に転職したいかの質問には、「定年の引上げ」が34%で最多となっています。

【エン・ジャパン株式会社「ミドル世代 3000人に聞いた「65歳までの雇用確保の義務化」意識調査—『ミドルの転職』ユーザーアンケート】

[https://corp.en-](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2024/38103.html)

[japan.com/newsrelease/2024/38103.html](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2024/38103.html)

仕事より余暇を重視する割合が年々増加 ～日本生産性本部の調査より

◆「仕事より余暇を重視」する傾向

日本生産性本部が「レジャー白書 2024」（速報版）を公表しました。これは、余暇活動に関する個人の意識や参加実態に関するアンケート調査の結果をまとめたものです。この調査により、仕事よりも余暇を重視する人々の割合が年々増加していることが明らかになりました。特に「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」と回答した人の割合が2021年以降増加しており、2023年には回答者の34.1%がこのように答えています。

この傾向は、働き方やライフスタイルの変化を反映しています。コロナ禍を経て、多くの人々が自分の時間を大切に、家族や友人との時間、趣味やリラクゼーションの時間をより重視するようになったといえるでしょう。

◆企業に求められる対応

企業には、上記のような働く人の意識の変化に対応することが求められます。すなわち、従業員のワークライフバランスを尊重し、柔軟な働き方を推進することで、従業員の満足度や生産性

の向上が期待できます。具体的には、以下のような取組みが考えられます。

- ① フレックスタイム制度の導入：従業員が自分のライフスタイルに合わせて働く時間を選べるようにする。
- ② リモートワークの推進：通勤時間を削減し、より効率的に仕事を進めることができる環境を整える。
- ③ 有給休暇や特別休暇の取得促進：従業員が積極的に休暇を取得できるような文化を醸成する。

このほかにも、余暇活動として人気の高い国内観光旅行に行きやすくなるような福利厚生への導入なども考えられます。制度の導入をご検討の際には、ぜひ弊所にご相談ください。

【公益財団法人日本生産性本部「レジャー白書 2024（速報版）」】

[\[net.jp/research/assets/pdf/app_2024_leisure_pre.pdf\]\(https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/app_2024_leisure_pre.pdf\)](https://www.jpc-</p></div><div data-bbox=)

9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]

30日

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2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]

当事務所よりひと言

立秋が過ぎても猛暑が続き、日本各地でゲリラ豪雨が発生し、不順な天候が続いています。このような時期は体調に変動をきたし、さらには労務災害の発生も高まると考えられます。従業員の皆さんの体調管理をいま一度見直すのも効果的と考えられます。