

特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>



中小企業の 7 割近くが「賃上げ」を実施、その理由とは？

◆企業規模別の調査

10 月下旬に、経済産業省より平成 29 年「企業の賃上げ動向等に関するフォローアップ調査」の結果が発表されました。

◆中小企業が積極的に賃上げを実施

平成 29 年度に常用労働者の賃上げを実施した大企業は 89.7% (前年度 90.1%)、正社員の賃金を引き上げた中小企業・小規模事業者は 66.1% (前年度 59.0%) となりました。

前年度と比較すると、中小企業が積極的に賃上げを行っている傾向がうかがえます。

◆中小企業が賃上げを実施する理由は？

中小企業・小規模事業者が賃上げを実施した理由について、ベスト 5 は以下の通りとなっています。

- (1) 人材の採用・従業員の引き留めの必要性 (49.2%)
- (2) 業績回復・向上 (34.3%)
- (3) 他社の賃金動向

(21.6%)

(4) 最低賃金引上げのため (11.4%)

(5) 業績連動型賃金制度のルールに従った (15.3%)

◆賃金規定、人手不足に関する状況

なお、中小企業・小規模事業者において、賃金表等を含む賃金規定を「持っている」と回答した割合は 61.0% でした。

また、「人手不足・人材不足」を感じていると回答した割合は 66.4%、採用活動の方法については「ハローワーク」が最多 (78.7%) となっています。

来年 1 月から労働者の募集や求人申込みの制度が変わります！

◆3 月に改正法が成立

平成 29 年 3 月 31 日に職業安定法の一部の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。今回は、来年 1 月 1 日から施行される、労働者の募集や求人申込みの制度の主な変更点についてご紹介いたします。

◆労働条件の明示について

ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、業務内容や契約期間、就業時間、賃金といった労働条件を明示することが必要ですが、今回の改正で、当初の労働条件に変更があった場合、その確定後、「可能な限り速やかに」、変更内容について明示しなければならなくなりました。

面接等の過程で労働条件に変更があった場合は、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要になります。

◆最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際には、書面の交付によって明示しなければならない労働条件が定められていますが、今回の改正で、「試用期間」、「裁量労働制 (採用している場合)」、「固定残業代 (採用している場合)」、「募集者の氏名または名称」、「雇用形態 (派遣労働者として雇用する場合)」の明示が追加事項とされました。

◆変更明示の方法

以下のような場合には、変更の明示が必要となります。

た。

(1) 「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給 30 万円/月 ⇒ 基本給 28 万円/月

(2) 「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給 25 万円～30 万円/月 ⇒ 基本給 28 万円/月

(3) 「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合

例) 当初：基本給 25 万円/月、営業手当 3 万円/月 ⇒ 基本給 25 万円/月

(4) 「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

例) 当初：基本給 25 万円/月 ⇒ 基本給 25 万円/月、営業手当 3 万円/月

なお、変更内容の明示については、「変更前と変更後の内容が対照できる書面を交付する」、「労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したり脚注を付したりする」など、求職者が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。

より長く働くことができる” 中小企業が増加中

◆高齢者の雇用状況は？

厚生労働省から、平成 29 年「高齢者の雇用状況」(6 月 1 日現在) が公表されました。これは企業に求められている毎年 6 月 1 日現在の高齢者の雇用状況の報告を基に、「高齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計したものです。なお、雇用確保措置を実施していない企業に対しては、都道府県労働局・ハローワークは重点的な個別指導を実施することです。

今回の集計では、従業員 31 人以上の企業 15 万 6,113 社の状況がまとめられています。この結果から中小企業 (従業員 31 人～300 人規模) の状況を見てみましょう。

◆「定年制の廃止」および「65 歳以上定年企業」

定年制の廃止企業は 4,064 社 (前年比変動なし)、割合は 2.6% (同 0.1 ポイント減) となり、定年を 65 歳以上としている企業は 2 万 6,592 社 (同 2,115 社増)、割合は 17.0% (同 1.0 ポイント増) となりました。

このうち、定年制を廃止した中小企業は 3,983 社 (同 1 社増加)、2.8% (同 0.1 ポイント減) でした。また、65 歳

以上定年としている中小企業は 2 万 5,155 社 (同 1,968 社増)、18.0% (同 1.1 ポイント増) でした。

◆「希望者全員 66 歳以上の継続雇用制度導入」

希望者全員が 66 歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は、8,895 社 (同 1,451 社増)、割合は 5.7% (同 0.8 ポイント増) となり、このうち中小企業は 8,540 社 (同 1,393 社増)、6.1% (同 0.9 ポイント増) という状況です。

◆「70 歳以上まで働くことができる」

70 歳以上まで働ける企業は、3 万 5,276 社 (同 2,798 社増)、割合は 22.6% (同 1.4 ポイント増) となり、このうち中小企業は 3 万 2,779 社 (同 2,504 社増)、23.4% (同 1.3 ポイント増) という状況です。

◆労働人口減への対策

以上のように、2025 年までに 700 万人が減ると言われている日本の人口問題を抱え、人手の確保のため、定年制の廃止やさらなる定年延長を行う中小企業は着実に増加しているようです。継続雇用制度に伴う規程類は定期的に見直しておきましょう。

また、再雇用に伴う賃金や職種変更を行う場合は、より慎重な検討が必要です。