



特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-32
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

令和3年の賃上げの実施状況と来年度の動向

◆令和3年中の賃金改定状況

厚生労働省から、令和3年「賃金引上げ等の実態に関する調査」(有効回答企業数1,934社)の結果が公表されました。

令和3年中における賃金改定の実施状況(予定を含む)の調査結果は、「所定内賃金の1人当たりの平均額(以下「1人平均賃金」という)を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合は80.7%(前年比0.8ポイント減)、「1人平均賃金を引き下げた・引き下げる」は1.0%(同1.1ポイント減)、「賃金の改定を実施しない」は10.1%(同0.6ポイント増)となっています。また、1人平均賃金の改定額は、4,694円(同246円減)、改定率は1.6%(同0.1ポイント減)となっています。

産業別では、「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業は「学術研究、専門・技術サービス業」が93.7%(同6.7ポイント増)、「賃金の改定を実施し

ない」との回答は「宿泊業、飲食サービス業」が21.5%(同2ポイント増)と最も多く、新型コロナウイルスの感染拡大による影響が大きく表れています。

◆来年度の賃上げ税制の効果に期待

政府与党は、来年度の税制改正大綱に、賃上げした企業への優遇措置として法人税の控除率の引上げを明記しました。

帝国データバンクが11月に行った「2022年度の賃上げに関する企業の意識アンケート」(有効回答企業数1,651社)の結果によると、「税制優遇幅に関わらず賃上げを行う」と回答した企業は48.6%でした。また、税制優遇が大きければ79.4%の企業が賃上げに前向きという回答でした。企業は来年度、賃上げの実施を考えていることがうかがえます。

求人サイト等の運営に関するルールが整備されます

◆求人広告件数は回復傾向
公益社団法人全国求人情報協会の集計結果で、10月

の求人広告の職種分類別件数が全体で922,904件となり、前年同月比+20.2%と増加しています。雇用形態別でも、正社員が同+41.1%、アルバイト・パートが+11.8%、契約社員他が+19.1%と、求人が回復傾向を見せています。

◆ハローワークより求人サイト等経由で採用決定に至る求職者が多い

同協会が厚生労働省の研究会に提出した資料によれば、求人メディア(折込求人紙、フリーペーパー、求人情報WEBサイト等)経由での採用決定が37.6%、ハローワーク経由での採用決定が12.0%と、雇用仲介事業者が労働市場における存在感を増しています。

◆ルール未整備の中、トラブルも

一方、こうした求人メディアの利用をめぐるトラブルも増えています。

例えば、広告等で示された条件と異なる内容が含まれていないかを求職者が確認する労働契約締結前の労働条件明示に関するトラブ



ル、個人情報の取扱いをめぐるトラブル、ハローワークに求人を出した企業が広告の無料掲載を持ちかけられ、無料期間終了後有料契約に自動更新されて高額な掲載料を要求されたりするトラブルなどが確認されています。

事業者の中には苦情・相談体制が整っていないところもあり、安心して利用できる仕組みづくりが求められています。

◆来年の通常国会に職業安定法の改正案を提出予定

12月8日、こうした状況を受けて労働政策審議会が厚生労働大臣に対し、ルールの整備に関する建議を行いました。厚生労働省では、この建議を踏まえて職業安定法の改正法案要綱を作成するとしており、来年の通常国会への法案提出が予定されています。

【公益社団法人全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果(2021年10月分)」
<https://www.zenkyukyo.or.jp/outline/research/>

【厚生労働省「第15回労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」資料】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19107.html

職場のハラスメント防止措置義務化への対応は進んでいますか？

◆4月から中小企業もパワハラ防止措置が義務化に

2020年6月1日にパワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)が施行されました。中小企業については、2022年3月31日まではパワハラ防止措置は努力義務とされ、猶予期間が設けられていたところ、いよいよ2022年4月1日から義務化されます。

未対応という会社は、すぐにでも確認をしていきましょう。

◆パワハラ相談件数増加の企業が最多

一般社団法人日本経済団体連合会(経団連)が実施した「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」(調査期間2021年9月7日~10月15日、会員企業400社から回答)によれば、5年前と比較した相談件数として、パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多くなっています。増加の理由として、「法施行に伴う社会の関心の高まり、相談窓口の周知の

強化」などが挙げられています。

すでに施行済みである大企業の会員が多い経団連ですが、今後中小企業でも同様のことが予想されます。

◆効果的な取組みの例

本調査によれば、ハラスメント防止・対応の課題について、特に当てはまる上位3つとして、「コミュニケーション不足」(63.8%)、「世代間ギャップ、価値観の違い」(55.8%)、「ハラスメントへの理解不足(管理職)」(45.3%)が挙げられています。これらへの効果的な取組み事例としては、ハラスメントに関する研修の実施、eラーニング実施、事案等の共有、コミュニケーションの活性化のための1on1ミーティングの実施、社内イベントの実施などが挙げられています。ぜひ参考にしてみてください。

【厚生労働省「令和3年賃金引上げ等の実態に関する調査」】
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/21/index.html>

【帝国データバンク「2022年度の賃上げに関する企業の意識アンケート」】
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p211103.html>