



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通5-1-1 神戸山手大木ビル7F

TEL: 078-361-2031 FAX: 078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田4丁目36番地マサミビル3F

TEL: 079-286-5030 FAX: 079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: [info@sssr.jp](mailto:info@sssr.jp)

発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所



LINE お友だち登録は  
こちらから▲

## <代表 庄司 茂 より一言>



株式会社マイナビが、令和4年卒の新入社員800人を対象にWEB上で「新入社員の意識調査」を実施し、その結果が公表されました。特に注目すべき項目について取り上げます。今の会社を「3年以内に退職予定」は28.3%、「10年以内」では51.0%となっており、この割合は昨年とほぼ同じですが、ここ数年微増しています。最も多い理由に、男性は「転職でキャリアアップしていきたい」(33.9%)、女性は「ライフステージに合わせて働き方を変えたい」(43.6%)があげられます。「定年まで」と答えた割合は、18.5%でした。働きがいを感じる職場としてあげられたのは、「自身の成長を感じる」(55.6%)が最も多く、次いで「誰か(顧客・同僚)の役に立てた」(49.8%)、「褒められる、労われる」(48.0%)と続きます。65.0%が現在「働きがい」を感じていると答えています。会社や上司・先輩にやってもらって良かったことを聞いたところ、「話し掛けてもらえる・雑談してくれる」が最も高く、次いで「OJT」「ランチ・食事に誘ってくれる」が続きます。意外にも、給料の項目「自身の働きに見合う報酬が得られている」は31.1%と低めの結果でした。働きがいがない人は、「対人関係」の不安や悩みを聞いたところ、「苦手な人がいる」「同世代が少ない」「会話・話が難しい」が上位になっています。人間関係が希薄なままの人が多いのかもしれませんが、まずは先輩や上司との関係性の構築に力を注ぐべきであると考えられます。

## 産後パパ育休と育児休業との違いと労使協定

令和4年10月1日に改正育児・介護休業法が施行され、**出生時育児休業(産後パパ育休)制度が始まります**。産後パパ育休と子どもが1歳に達するまでの育児休業には違いがあることから、以下ではその違いを対比した上で、産後パパ育休に関連して締結の検討が必要な労使協定について確認します。

### ◆産後パパ育休と育児休業の違い

産後パパ育休と育児休業は多くの項目で違いがありますが、最大の違いは、**労使協定を締結することで休業中に就業できること**でしょう。その他、申出期限は原則2週間前までですが、労使協定を締結することで最長1ヶ月前とすることができます。

### ◆労使協定の締結

産後パパ育休に係る労使協定の協定事項については、休業中の就業、申出期限の2つの項目以外にも、産後パパ育休を取得できる従業員の範囲があります。労使協定を締結することにより、以下の従業員からの申出を拒むことができます。

- ①入社1年未満の従業員
- ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- ③週の所定労働日数が2日以下の従業員

今後、**子どもの出生後8週以内の男性の育児休業は、産後パパ育休としても、育児休業としても取得でき、その選択は従業員の自由とされています**。よって、どちらとするか不明確な申出があった場合には、会社から従業員に確認することになります。今回の改正で従業員の育児休業の取得方法の選択肢は増えることとなりますので、わかりやすく説明するようにしましょう。

## 最低賃金 過去最大の引上げにどう対応する?

### ◆令和4年度最低賃金は過去最大の引上げ

8月2日、厚生労働省が公表した**令和4年度地域別最低賃金額改定の目安は、同審議会公益委員の見解として示された3.3%を基準とした結果、30~31円という過去最大の引上げとなりました**。

### ◆目安を上回る額の改定を決定するところも

これを踏まえて各都道府県の地方審議会における改正の議論が行われ、8月9日までに、27の都道府県で答申もしくは公示が行われています。

兵庫県では、現状の928円から960円へと、中央最低賃金審議会が答申した額31円を上回る32円の引上げを決定しています。大阪府は、現状の972円から1,023円へと、31円の引上げを決定しています。

### ◆中小企業向けの支援策は?



一方、中央最低賃金審議会では、企業物価指数が9%超の水準で推移する中で多くは十分な価格転嫁ができず厳しい状況であること、特に中小企業・小規模事業者の賃金支払能力の点で厳しいものとなったとの受止めはされています。

そのため、答申において、中小企業向けの支援策に関する政府に対する要望も盛り込まれています。

### ◆業務改善助成金の動向に要注目

具体的には、業務改善助成金について、原材料費等の高騰にも対応したのものとするなどより実効性ある支援の拡充、また、最低賃金が相対的に低い地域における重点的な支援の拡充等が挙げられています。

具体的な内容はまだ明らかにされていませんが、昨年度は、最低賃金引上げに対応した業務改善助成金特例コースの受付が、令和4年1月13日に開始されました。最低賃金額の改定は令和4年10月以降となります。こうした支援策の動向にも注目しておくといでしょう。

### 外国人技能実習制度見直しへ

#### ◆実際の状況

厚生労働省から「外国人技能実習生の実習実施者に対する令和3年の監督指導、送検等の状況」が公表されました。その概要は次のとおりです。

- ・労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した9,036事業場（実習実施者）のうち6,556事業場（72.6%）。
- ・主な違反事項は、(1)使用する機械等の安全基準（24.4%）、(2)割増賃金の支払（16.0%）、(3)労働時間（14.9%）の順に多かった。
- ・重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは25件。

#### ◆制度見直しの表明

古川法務大臣は技能実習制度の見直しに向けた論点を発表し、「実習生の日本語能力が不足し、意思疎通が困難」「不当に高額な借金を負って来日する実習生の存在」「技能実習生の保護と、受け入れ先企業の監督を行う監理団体の相談・支援体制が不十分」「転職の在り方」などの問題点を示しました。

技能実習生を受け入れている企業は、制度の見直しを待つまでもなく、まずは法令違反を疑われるような実態がないかの自主点検も必要でしょう。

### ■YouTubeチャンネルからのお知らせ

公開動画：育休中の社会保険料

令和4年10月に改正される育休中の社会保険料について具体例を挙げながらわかりやすく解説しています。



公開動画：出生時育児休業

令和4年10月に創設される出生時育児休業について解説しています。



### ■改正育児・介護休業法 実務対応サポートのご案内

今年の4月から育児・介護休業法が段階的に改正されています。改正内容は以下の通りです。

令和4年4月～

- ・妊娠・出産を申出た労働者への個別周知・意向確認義務
- ・育児休業を取得しやすい雇用環境整備義務
- ・有期雇用労働者の休業取得条件緩和

令和4年10月～

- ・出生時育児休業（産後パパ育休）創設
- ・育児休業の分割取得

令和5年4月～

- ・育児休業取得率の公表

特に今年の改正内容は、育児休業制度が大きく変わるため育児・介護休業規程や社内文書の見直し等が必要になります。そこで法改正に伴う実務対応を労働・社会保険に強いスタッフがしっかりとサポートいたします。

育児休業規程 作成・届出	6万円（顧問先様3万円）
社内書式の見直し	2万円（顧問先様1万円）
労使協定書作成	2万円（顧問先様1万円）
育休制度説明・意向確認	1万円～（顧問先様5千円～）