



ご愛読いただいている会報誌につきましては、
弊社サイト内の「事務所通信」からも
バックナンバーが閲覧可能です。

社会保険労務士法人 OAK マネジメント
〒362-0072 埼玉県上尾市中妻1-15-12
ノガジャパン第2ビル3階
電話:048-773-7244 FAX:048-773-7246

Mail:info@oak-mng.com URL:<https://www.oak-mng.com/>

OAK マネジメント 通信

最低賃金引き上げの影響と対応～日商調査結果から

◆最低賃金引き上げが中小企業に与えた影響は？

日本・東京商工会議所は、全国の中小企業を対象に「最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」（調査期間：2022年2月7日～28日、回答企業数：3,222社）を行い、その結果を公表しました。昨年10月の最低賃金引き上げの影響とその対応等について調べるものです。調査結果の主なポイントは以下の通りです。

◆最低賃金引き上げによる影響と対応

○最低賃金を下回ったため、賃金を引き上げた企業（直接的な影響を受けた企業）の割合は40.3%。

○賃金を引き上げた従業員の属性は、「パートタイム労働者（主婦パート、学生のアルバイトなど）」と回答した企業の割合が83.4%。

○人件費の増加に対して行った具体的な内容を聞いたところ「人件費が増大したが対応策がとれない（とれなかった）」とする回答が4割超（42.2%）と最も多い。

○現在の最低賃金額の負担感は、「負担になっている」と回答した企業の割合は65.4%。業種別では、コロナ禍で大きな影響を受けている「宿泊・飲食業」で90.9%と最も高い。

○今年の最低賃金額の改定について、「引き上げるべき」と回答した企業の割合は、前年調査から13.6ポイント上昇して41.7%となり、「引き下げるべき」と「引き上げはせずに、現状の金額を維持すべき」の合計（39.9%）を上回った。

◆2022年度の賃上げは？

また、本調査において、2022年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は45.8%でした。そのうち約7割（69.4%）が「業績の改善がみられないが賃上げを実施（防衛的な賃上げ）予定」と回答しています。

新入社員が辞める理由は？

～連合「入社前後のトラブルに関する調査 2022」より

◆5月は新入社員の退職が増える時期

5月は、ゴールデンウィーク後に「五月病」と呼ばれるように、気分が晴れない症状が出る人が増え、新入社員の退職などもみられる時期です。

新しい環境に飛び込み、張り詰めた気持ちで過ごしていた新入社員の緊張の糸が切れ、会社に不満を持ち始める時期でもあります。

◆「3年以内に3割離職」の現実

日本労働組合総連合会が実施した「入社前後のトラブルに関する調査 2022」（調査期間：2022年2月28日～3月2日、大学卒業後に新卒で正社員として就職した全国の入社2～5年目の男女1,000名の有効サンプルを集計）によれば、新卒入社した会社を「離職した（半年以内）」は7.7%、「離職した（半年を超え、1年以内）」は6.2%、「離職した（1年を超え、2年以内）」は10.4%、「離職した（2年を超え、3年以内）」は5.2%、「離職した（3年を超えてから）」は3.7%となっており、よく言われる「3年以内に3割離職」という状況がここでもみられます。

◆新入社員が辞めた理由は？

本調査で会社を辞めた理由を聞いたところ、「仕事が自分に合わない」（40.1%）が最も高くなっています。次いで、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」（31.0%）、「賃金の条件がよくなかった」（27.4%）と続き、待遇よりも仕事のミスマッチを挙げる人の割合が多い結果となっています。また、新入社員研修や先輩・上司からの指導・アド

バイスがなかった人では、『離職した（計）』の割合は 41.9%と、指導・アドバイスがあった人（30.9%）と比べて 11.0 ポイント高くなっており、周囲の支援による差は大きいことがわかります。

苦勞して採用した社員の離職は避けたいものです。新入社員を抱える職場では、周囲の配慮も必要になってくるでしょう。

6月は「リウマチ月間」です！ 治療と就労の両立支援について考えてみませんか？

◆「リウマチ」について知っていますか？

6月は「リウマチ月間」です。リウマチ性疾患の中でも、特に関節リウマチは患者数も多いことから、認識を深め、正しい知識を普及・啓発するため、このリウマチ月間には毎年、さまざまな取組みが実施されています。

関節リウマチの患者数は、厚生労働省の患者調査によると約 33 万人。年齢別では 30～50 歳代での発症が多いとされています。リウマチ性疾患は慢性かつ難治性の疾患であり、発症すると長期の治療が必要となりますが、症状が軽い場合には職場の配慮により仕事と治療を両立することも可能です。

人材開発支援助成金「人への投資促進コース」新設

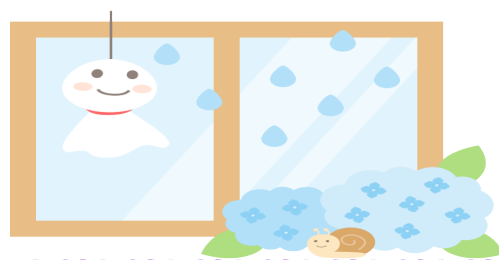
◆国民からのアイデアを募集

このコースは、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和 3 年 11 月 19 日閣議決定）において、岸田首相が「人への投資を抜本的に強化するため、3 年間で、4,000 億円の施策パッケージを提供すること」「デジタルなど成長分野への労働移動の円滑化や、人材育成を強力に推進すること」を掲げ、国民からのアイデアを募集して創設されたものです。

◆5つの訓練メニュー

「人への投資促進コース」は、国民から寄せられた「企業の従業員教育、学び直しへの支援」や「デジタル人材などの育成強化」などの提案をもとに、以下の5つの訓練メニューに分かれています。

- 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練
高度デジタル訓練（ITスキル標準（ITSS）レベル3または4）、大学院（海外も含む）での訓練を行う事業主が助成対象
- 情報技術分野認定実習併用職業訓練
IT分野未経験者に対するOFF-JTとOJTの組み合わせ型の訓練を行う事業主が助成対象
- 長期教育訓練休暇等制度
教育訓練休暇制度（30日以上の連続休暇取得）や教育訓練短時間勤務等制度（30回以上の労働時間の短縮および所定外労働時間の免除）を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成を拡充
- 自発的職業能力開発訓練
自発的職業能力開発経費負担制度を定めるとともに、その制度に基づき、被保険者に対して経費を負担する事業主が助成対象
- 定額制訓練
労働者の多様な訓練の選択・実施を可能する定額受け放題研修サービス（サブスクリプション）を行う事業主が助成対象
各訓練に関する対象の詳細や支給要件、助成率・助成額、申請書類等については、厚生労働省のパンフレットを参照にしてください。



～ 編集後記 ～

学生が企業を選択するポイントは、安定している・自分のやりたい仕事(職種)ができる・給料が良い、とこれまで同様、トップ3は変わらず。逆に行きたくない企業は、ノルマがきつそうな会社・暗い雰囲気会社となっている。

