

社労士法人 大竹事務所通信

平成 30 年 4 月 (Vol. 137)



ご連絡先

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD. 三休橋 301
 電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795
 URL: <http://www.e-jinji.jp/> ・ <http://osaka-otake.com/>

女性の賃金、アルバイトの時給が過去最高に！

◆正社員と非正社員の差は拡大

厚生労働省は 2 月下旬、2017 年の「賃金構造基本統計調査」を発表しました。

調査は従業員 10 人以上が働く全国約 5 万事業所で昨年 6 月に支給された給与のうち、主に基本給にあたる所定内給与の金額をまとめたもので、残業代は含まれていません。

これによると、フルタイムで働く女性の所定内給与の平均が前年より 0.6% 多く、4 年連続で過去最高を更新したことがわかりました。一方で、非正規で働く女性が増えた影響で、正社員と非正社員の賃金格差は前年より広がりました。

報告書の概要は以下の通りです。

◆全般的に微増、男女の格差は過去最小

賃金は、男女計 30 万 4,300 円（年齢 42.5 歳、勤続 12.1 年）、男性 33 万 5,500 円（年齢 43.3 歳、勤続 13.5 年）、女性 24 万 6,100 円（年齢 41.1 歳、勤続 9.4 年）となっています。賃金を前年と比べると、男女計および男性では 0.1% 増加、女性では 0.6% 増加となりました。

女性の賃金は過去最高となっており、男女間賃金格差（男性=100）は、比較可能な昭和 51 年調査以降で過去最小の 73.4 となりました。

◆年齢別の賃金カーブ、女性は緩やか

男女別の賃金カーブをみると、男性では年齢階級が高くなるとともに賃金も上昇し、50~54 歳で 42 万 4,000 円（20~24 歳の賃金を 100 とすると 201.4）と賃金がピークとなり、その後下降しています。

女性も 50~54 歳の 27 万円（同 133.3）がピークとなっていますが、男性に比べ、賃金カーブは緩やかとなっています。

◆短時間勤務・アルバイトの時給は上昇

雇用形態別でみると、正社員の所定内給与は 32 万 1,600 円と前年からほぼ横ばいだったのに対し、非正社員は同 0.5% 減の 21 万 800 円で、賃金格差は広がりました。

また、短時間勤務をするアルバイトや契約社員の平均時給額は同 2.0% 増の 1,096 円で、過去最高でした。男性は同 1.8% 増の 1,154 円で、女性が同 1.9% 増の 1,074 円でした。

これを男女別・年齢階級別でみると、男性、女性ともに、20~24 歳以降で 1,000 円を超えており、最も賃金が高い年齢階級は、男性では 60~64 歳で 1,273 円、女性では 30~34 歳および 35~39 歳で 1,137 円となっています。

従業員に会社の近くに住んでもらう試み

◆「引っ越し難民」発生中！

今年は、希望のタイミングで引っ越しができない「引っ越し難民」が発生しているという報道が続いています。

もともと 3~4 月は、会社の転勤や学校の新学期に伴う異動期であり、年間引っ越し件数の 3 分の 1 が集中する繁忙期ですが、特に今年は人手不足や働き方改革による業界の営業時間短縮の影響もあって、引っ越し業者が確保できない事態となっているようです。

ここでは、従業員の住居と職場の距離について考えてみましょう。

NHK が 5 年ごとに行っている「国民生活時間調査」によれば、2015 年の平均通勤時間（往復）は 1 時間 19 分で、1995 年からほぼ変わっていません。都市規模別では東京が最も長く、1 時間 42 分となっています。

◆従業員が職場の近くに住んでくれるメリット

従業員の立場では、必ずしも職場の近くに住みたいとは限りませんが、会社としては、従業員が事業所の近くに住んでくれたほうが喜ばしいものです。

長時間通勤で疲弊することなく業務で力を発揮できる、通勤手当が低額、緊急の業務や自然災害時の出退勤が容易、といったメリットがあるからです。

◆「近距離手当」を活用する企業

居住地をどこにするかは、言うまでもなく各従業員が自由に決定すべきことであり、会社は一切の強制をしてはなりません。

その代わりに、職場の近くに住む従業員に「近距離手当」を支給することで、自発的に職場の近くに引っ越してもらうという方法があります。

「半径〇km 以内」や「本社最寄り駅から〇駅以内」に住む者に対し「月額〇万円支給」という形式が典型的で、クックパッド、サイバーエージェントほか様々な企業が採用しています。

◆引っ越し手当と注意点

似たような趣旨で「職場の近距離への引っ越し費用を補助する」という手当もあり、ロコンドやグリーなどが採用しています。

ただし、今年のように引っ越し業者の確保すらままならない場合、引っ越し費用が思わぬ高額となる恐れもあります。手当の不正受給を防ぐためにも、「〇回まで」「〇万円まで」など上限を必ず規定することが重要です。

「高齢社会対策大綱」にみる これからのシニア就業支援施策

◆「高齢社会対策大綱」とは

2 月中旬、政府は「高齢社会対策大綱」を閣議決定しました。同大綱は日本が高齢社会にどう対応するか
の指針であり、5 年ごとに見直されています。

今回は、人を年齢で区別せず国民が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる「エイジレス社会」の構築を目指すことが示されました。

◆年金受給開始年齢：70 歳超が可能に

公的年金の受給開始年齢について、選択により 70 歳以降まで繰下げ可能にする制度や在職老齢年金の在り方等、働くシニアの多様な実態に応じた制度を検討することが盛り込まれました。

現在でも 65 歳以降 70 歳までの繰下げは可能で、受給額が月額最大 42% 上乗せされるメリットもありますが、2015 年度末時点の利用率は 1.4% と、60 歳以降への繰上げの 35.6% に比べて低く、この周知にも取り組むとされています。

◆高齢者の就業率引上げ目標

昨年の総務省「労働力調査」によれば、60~64 歳の就業率は 63.6%、65 歳以上の就業者数も 10 年間で 1.5 倍に増え、807 万人となっています。

今回の大綱では、この就業率を 2020 年には 67% とする目標が掲げられました。

◆健康年齢の延伸目標

中小企業では、再雇用制度等の活用によりシニア従業員になるべく長く働いてもらうことで人材を確保しているところが多くあります。

長く働き続けるためには健康であることが不可欠ですが、大綱でも、日常生活に支障のない健康寿命を、2013 年時点の男性 71.19 歳、女性 74.21 歳から、2025 年に 2 歳以上延ばす目標が設定されました。

就労の場においても、加齢に伴う身体機能の変化を考慮し、安全と健康確保に配慮した働きやすい快適な職場づくりおよび健康確保対策を推進するとしています。

◆事業者に対する支援の充実も明記

シニアの就業は本人の健康・意欲・体力等により多様化することから、テレワークの活用等選択肢を広げるとしています。

また、65 歳までの定年延長や 65 歳以降の継続雇用延長を行う企業への支援を充実させるとともに、賃

金・人事処遇制度等の条件整備に係る相談・援助の実施や各種助成制度を有効活用することが明記されました。

実施から1年を迎えた「プレミアムフライデー」の実態

◆認知度は上がったが、実施率は…

毎月最終金曜日に15時の退社を促し、働き方改革や消費拡大などにつなげる「プレミアムフライデー」が、今年2月で実施開始から1年を迎えました。

市場調査会社の調べによると、プレミアムフライデーの認知度は、当初の約7割から97%に大きく向上しましたが、奨励・実施している企業は11%で、当初とほぼ変わらない結果になりました。

◆消費の拡大にはつながらず

小売店や飲食店では、実施当初は仕事帰りの集客を期待してイベントや値下げなどを試みましたが、実際は、買い物客はまばらで2割ほどの売上げ増にとどまっています。

また、旅行会社が企画した限定ツアーも予約が伸びず数か月で終了となるなど、当初から懸念がされていた「月末の金曜日は仕事が立て込んでいて早く帰れない」という声が浮き彫りになりました。

◆実施方針の見直しを発表

こうした実態を受けて「プレミアムフライデー推進協議会」は、10月に「消費喚起策としてのイベント開催日は月末金曜日とするが、職場や地域、個人の状況に応じて、日程変更を推奨する」という実施方針の見直しを発表しました。

また、実施できていない企業に対して柔軟な運用ができるように、月末にこだわらず別の金曜日などに振り替える「振替プレミアムフライデー」の導入を呼び掛けました。

◆広く定着させるのが課題！

政府は、プレミアムフライデーの今後の課題として、「地域や中小企業への浸透」を指摘し、2年目も続けていく考えを示し、「粘り強く続け、定着させていくことが重要」であることを強調しています。

4月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 障害者法定雇用率変更<民間企業 2.2%以上>
※対象となる事業主の範囲も拡大しています。
(従業員 45.5人以上の事業主が対象)

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]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

16日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出
[市区町村]

5月1日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1-3月分>
[労働基準監督署]
- 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]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付
[都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期>
[郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

編集後記

新年度が始まりました。新社会人の皆様の門出をお祝い申し上げます。頑張ってください！

4月に入り電気料金や食料品の値上げが相次いでいるようです。翌月控除の会社では健康保険・介護保険料率も4月のお給料分から変更となりますのでご注意くださいませ。

今月も最後までお読みくださり、有り難うございました。(R.0)