



尼崎中央社労士事務所 事務所だより

2024年
8月号



尼崎城（尼崎市北城内）

◆特集◆

令和6年の最低賃金上げの目安は全国一律50円

～兵庫県1,052円、大阪府1,114円で最終決定の見込み～

◆ニュース◆

- ▶【動向】新入社員の約半数が「年功序列を望む」
- ▶【行政】違法な時間外労働、賃金不払いに対する監督指導結果を公表
- ▶【動向】カスハラ、直近1年で企業の15.7%が被害「あり」
- ▶【統計】男性の育休取得30%、前年度比13ポイント増加



◆特集◆

令和6年の最低賃金引き上げの目安は全国一律50円

～兵庫県1,052円、大阪府1,114円で最終決定の見込み～

社会保険労務士・人的資本経営コンサルタント 川西 康夫

7月25日に開催された中央最低賃金審議会（厚生労働大臣の諮問機関）において、令和6年度の最低賃金改定の目安について答申が取りまとめられ、全国一律で「50円」という過去最大の引き上げ幅となることが公表されました。これを受けて各都道府県に設置される地方最低賃金審議会（都道府県労働局長の諮問機関）において、改定額の最終決定に向けた手続きが進められています。この記事執筆した8月25日時点では、兵庫県1,052円、大阪府1,114円で最終決定される見込みとなっています。

■そもそも最低賃金とは？

最低賃金とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者はその最低限度額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。仮に労使双方が合意の上であっても、最低賃金より低額の賃金を定めた雇用契約は法律によって無効とされ、最低賃金と同額の定めをしたこととなります。なお、最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類がありますが、今回の特集では地域別最低賃金を取り上げています。地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として、都道府県ごとにその最低時給額を定めたものです。

従業員の賃金が最低賃金を上回っているか否かについては、基本給、職務給その他の給与、および役職手当、資格手当その他の諸手当を合計した賃金の総支給額を1時間あたりの金額に換算して判断します。ただし、最低賃金制度における「賃金」には、「精皆勤手当」、「通勤手当」、「家族手当」は算入しないこととされていますので要注意です。一方で、「住宅手当」は最低賃金の計算に算入されますが、時間外労働等の割増賃金の計算には算入されない手当のため、最低賃金の計算にも算入されないものと勘違いされている方が多いように思います。

例えば、以下のような場合には、最低賃金の判断の基準となる1時間あたりの賃金はいくらになるでしょうか？

基本給	150,000円	資格手当	10,000円	家族手当	15,000円
住宅手当	20,000円	通勤手当	8,750円	支給合計	203,750円

（月給制、1か月の所定労働時間は平均160時間）

この場合、家族手当と通勤手当は算入されませんので、それ以外の支給項目を合計した180,000円を160時間で割り算した1,125円が最低賃金の判断基準となります。

■兵庫県・大阪府における最低賃金審議会の動向

兵庫地方最低賃金審議会は8月5日、兵庫労働局長の諮問に対する調査審議の結論を取りまとめ、以下のとおり答申しました。(括弧内は筆者による追記)

兵庫県最低賃金を次のとおり改正決定すること。

- 1 適用する地域 兵庫県の区域
- 2 適用する使用者 前号の地域内で事業を営む使用者
- 3 適用する労働者 前号の使用者に使用される労働者
- 4 前号の労働者に係る最低賃金額 1時間 **1,052円** (引上げ額51円、引上げ率5.1%)
- 5 この最低賃金において賃金に算入しないもの 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- 6 効力発生の日 **令和6年10月1日**

続いて、同審議会は21日、上記の答申に関して寄せられた15件の異議申出について慎重審議の上、「令和6年8月5日付け答申どおり決定することが適当である」と答申しました。これにより、最低賃金の改定が事実上決定されたこととなります。この後、兵庫労働局長が最終的な決定を行い、8月末から9月初旬にかけて官報によりその決定が公示されます。

大阪府においても同様のスケジュールで手続きが進められており、大阪府最低賃金審議会は8月1日、**大阪府最低賃金**を**1,114円** (引上げ額50円、引上げ率4.7%) に改正決定することを答申し、続いて21日には異議申出に関して上記答申どおり決定することが適当と答申しています。

■最低賃金は全国平均1,500円達成に向けて継続的に引上げ

昨年8月31日に開催された第21回「新しい資本主義実現会議」において、岸田首相は**最低賃金額を「2030年代半ばまでに全国加重平均1,500円」へ引き上げる**と表明しました。これは、本年6月21日に閣議決定された、「経済財政運営と改革の基本方針2024」でも政府の基本方針として以下のように明記されています。

最低賃金は、2023年に全国加重平均1,004円となった。公労使三者で構成する最低賃金審議会における毎年の議論の積み重ねを経て、**2030年代半ばまでに全国加重平均を1,500円となることを目指すとした目標について、より早く達成ができるよう、労働生産性の引上げに向けて、自動化・省力化投資の支援、事業承継やM&Aの環境整備に取り組む。**

■まとめ：賃上げは必至、原資確保のため労働生産性の向上を！

この政府方針について、私が注目しているのは後段の部分です。労働生産性向上のため「自動化・省力化投資の支援」を行うだけでなく、「**事業承継やM&Aの環境整備に取り組む**」としています。政府は、「**労働生産性向上（賃上げ）ができないなら、それができる経営者に世代交代するか、事業を売却・譲渡せよ**」と言っているのです。今後、中小企業経営者が生き残るためには、**従業員の賃上げの実現と、その原資確保のための価格転嫁、労働生産性向上は必須の経営課題**なのです。(了)

◆ニュース◆

■【動向】新入社員の約半数が「年功序列を望む」

産業能率大学総合研究所は7月18日、「2024年（第35回）度新入社員の会社生活調査」の結果を公表しました。本年度の新入社員は、学生時代をコロナ禍で過ごし、登校せずオンライン授業を受けるなど、学生生活や就職活動にもその影響を大きく受けた世代です。この調査は、新入社員がこれから始まる会社生活をどのように過ごしたいと考えているのかなどを明らかにするために実施したものです。

会社の人事制度において「年功序列」と「成果主義」のどちらを望むかでは、年齢や在籍年数に応じて昇進や待遇が決まる「年功序列」が48.5%で過去最高となりました。成果主義を望むとの回答は51.5%でした。

いつまで会社勤めをしたいかという質問に対し「65歳」が32.7%で過去最高となり「60歳」は32.1%で過去最低になりました。「終身雇用制度」については「望む」が68.2%で2021年度以降増加の傾向にあります。会社に長く勤めたいと思うかという質問には、「思う」（45.1%）、「どちらかといえば思う」（39.6%）を合計した“長く勤めたいと思う”割合は84.7%となっています。

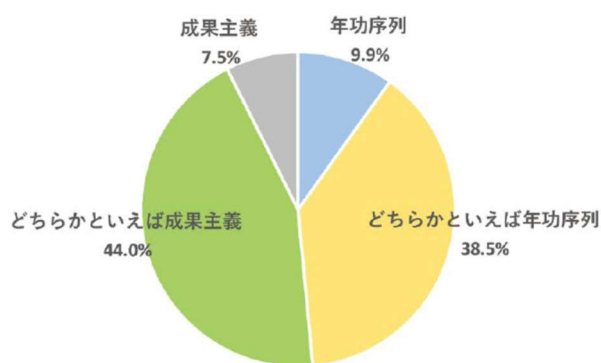
副業については、会社に副業容認制度があった場合、「利用したい」37.3%、「どちらかといえば利用したい」が41.0%となり、合わせて78.3%が利用したいと回答しました。

自己啓発でどのような「学習体験」をしたいかでは、「資格取得の勉強」が72.3%で一番多く、「読書」が45.5%で続きました。さらに「eラーニングの受講」が28.6%となりました。読書とeラーニングは昨年度から減少しましたが、資格取得に対しては9.3ポイント増加しており、資格取得に対する意欲的な様子が見えられます。

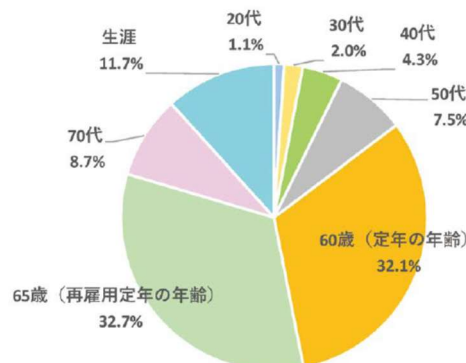
2024年新入社員の会社生活調査／産業能率大学総合研究所

https://www.hj.sanno.ac.jp/cp/research-report/files/2024_Company-life-survey.pdf

成果主義と年功序列のどちらを望むか？



いつまで会社勤めをしたいか？



■【行政】違法な時間外労働、賃金不払いに対する監督指導結果を公表

厚生労働省は7月25日、2023（令和5）年度に長時間労働が疑われる2万6,117事業場を対象とした監督指導結果を公表しました。違法な時間外労働で是正勧告を受けたのは調査対象事業場のうち1万1,610事業場（44.5%）となりました。このうち、月80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は5,675事業場（違法な時間外労働があった事業場の48.9%）となりました。同省では今後も長時間労働の是正に向けた取組を行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行うとしています。

また、同省は8月2日、2023（令和5）年に賃金不払が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を公表しました。賃金不払事案の件数は2万1,349件で、対象労働者数は18万1,903人、金額は101億9,353万円でした。そのうち監督署の指導により使用者が賃金を支払い解決されたのは、2万845件（97.6%）、17万4,809人、92億7,506万円となりました。同省は今後も引き続き賃金不払事案の解消に向け監督指導等を徹底していくとしています。併せて、倒産、事業主の行方不明により解決が困難な事案については、「賃金の支払の確保等に関する法律」に基づく未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用していくとしています。

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果／厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41656.html

賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果／厚生労働省

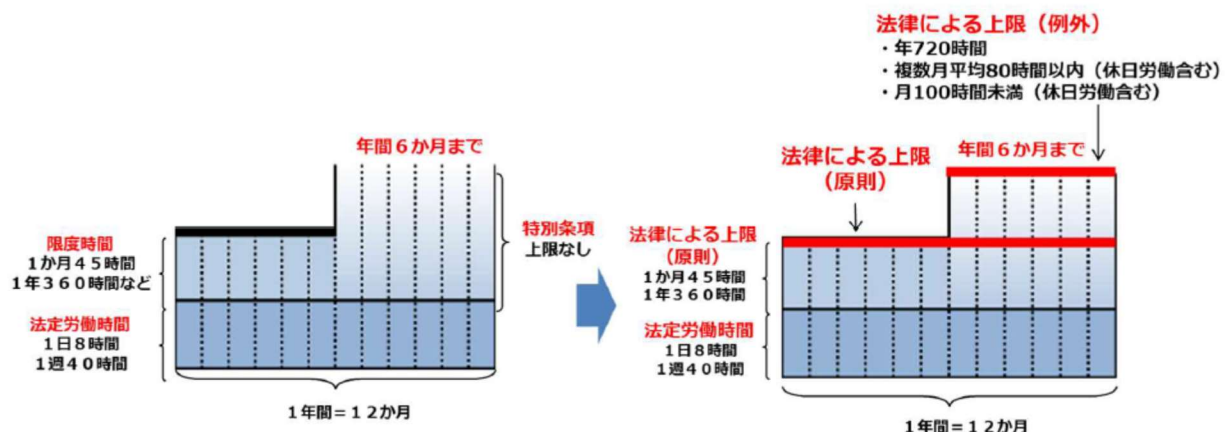
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41907.html

■ 時間外労働の上限規制

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として**月45時間、年360時間（限度時間）**とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。



■【動向】カスハラ、直近1年で企業の15.7%が被害「あり」

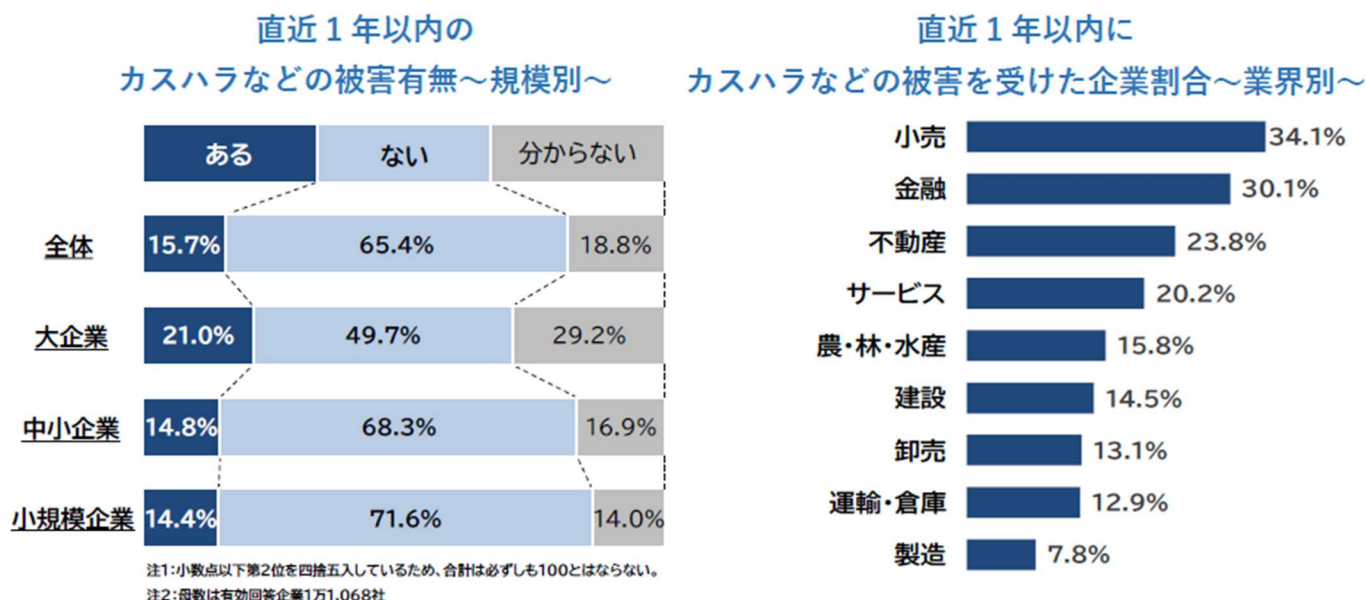
帝国データバンクは7月23日、カスタマーハラスメントに関する企業の意識調査の結果を公表しました。

直近1年以内に自社もしくは自社の従業員がカスハラや不当な要求などを受けたことがあるか尋ねたところ、「ある」とした企業は15.7%となりました。業種別でみると「小売」が34.1%でトップとなり、「金融」30.1%、「不動産」23.8%、「サービス」20.2%と主に個人を取引の対象とする業界が比較的高い割合で並びました。また、カスハラへの対応策については電話に録音機能を付けるなど「顧客対応の記録」が20.1%でトップになりました。次いで「カスハラを容認しない企業方針の策定」が12.3%、「カスハラ発生時のサポート体制の構築」9.6%となりました。総じて何らかの取組みありとする企業は50.1%、取り組んでいないが47.4%とほぼ二分する結果となりました。

厚生労働省では、カスハラは企業対個人に限らず、企業対企業でも起こりえるとし、従業員の精神的な苦痛や退職リスク、業務効率低下などの悪影響が生じる恐れがあるため、有職者検討会を通じて、企業に従業員保護を義務付ける法整備を進める方針を示しています。

カスタマーハラスメントに関する企業の意識調査／帝国データバンク

<https://www.tdb-di.com/2024/07/sp20240723.pdf>



■【統計】男性の育休取得30%、前年度比13ポイント増加

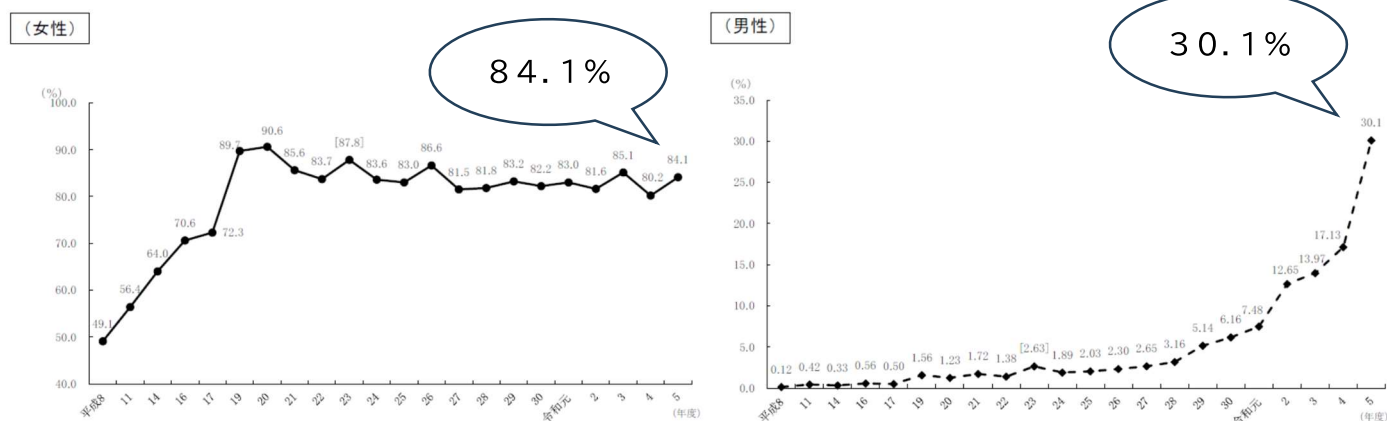
厚生労働省は7月31日、2023（令和5）年度「雇用均等基本調査」の結果を公表しました。雇用均等基本調査は、男女の均等な取扱いや、仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的として実施されています。

事業所調査では、育児休業取得者の割合が女性84.1%（前年80.2%）、男性30.1%（前年17.13%）となり、女性が3.9ポイント増加、男性が13ポイント増加となっています。また、有期契約労働者の育児休業取得率は、女性が75.7%（前年65.5%）で10.2ポイントの増加、男性が26.9%（前年8.57%）18.3ポイントの増加となりました。

企業調査では、管理職等に占める女性の割合は部長相当職では7.9%（前年8.0%）、課長相当職では12%（前年11.6%）、係長相当職では19.5%（前年18.7%）となっています。

雇用均等基本調査／厚生労働省

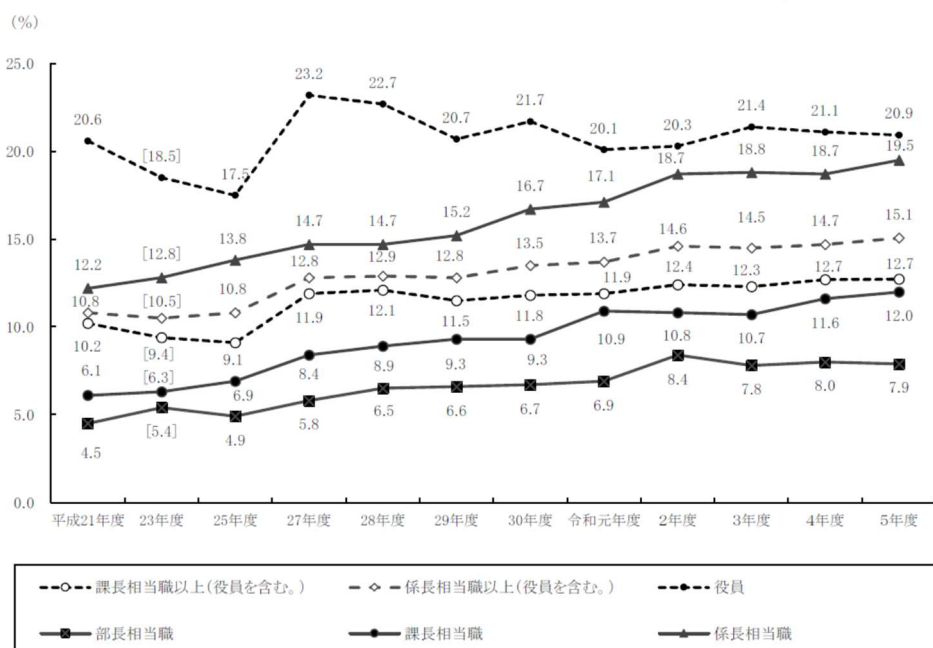
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r05.html>



(左上)
育児休業取得率の推移（女性）

(右上)
育児休業取得率の推移（男性）

(下)
役職別女性管理職等割合の推移
(企業規模10人以上)



◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称 尼崎中央社労士事務所
代表者 川西 康夫（かわにし やすお）
社会保険労務士（登録番号：28210008）
人的資本経営コンサルタント
所在地 〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL 06-6481-5907
E-mail y.kawanishi@yk-srj.com
Website <https://www.yk-srj.com/>

■取扱業務

▶ 労務顧問

人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談に幅広く対応し、企業の経営をサポートします。

- ①人事評価、賃金、就業管理その他の各種制度に関するご相談
- ②労使紛争（従業員とのトラブル）への対応に関するご相談
- ③労働局・労働基準監督署による勧告・指導への対応に関するご相談 等

▶ 給与計算サポート

給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートします。

▶ 労働保険・社会保険その他各種制度の申請・届出

厚生労働省が所管する労働保険、社会保険その他の各種制度の申請・届出を代行します。

▶ 就業規則・労使協定書の作成・届出

就業規則、賃金規程その他の諸規程、労使協定書の作成・届出を代行します。

▶ 雇用・労働分野の助成金の活用サポート

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートします。

◆編集後記◆

今月号も最後までお読み頂きまして誠にありがとうございます。

お盆休みが明けても引き続き厳しい残暑が続いていますが、皆様どうぞご自愛ください。

編集者 久保 裕美（くぼ ひろみ）

