



1.賃 金 令和3年度の最低賃金額改定と業務改善助成金

厚生労働省の中央最低賃金審議会は、令和3年度地域別最低賃金額改定の目安について、過去最高の上げ幅となる「28円」を答申しました。それを受け都道府県の地方最低賃金審議会からも改定額の答申がなされました。それによると、全国で最も高い東京は1,041円、最も低い県は820円となっています。

1. 改定の仕組み

最低賃金改定の流れは、「公益委員」「労働者側委員」「使用者側委員」からなる「中央最低賃金審議会」において委員会審議を重ね、取りまとめた「目安に関する公益委員見解」などを、地方最低賃金審議会に示します。各地方最低賃金審議会では、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見などを踏まえた調査審議のうえ、答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定することとなります。

今回はコロナ禍における労使双方の意見の隔たりが大きく、中央審議会では意見の一致に至らない異例の展開となり、公益委員見解と小委員会報告がそのまま地方審議会に提示されることになりました。以下に、今回の中央および地方最低賃金審議会の答申のポイントをご紹介します。

■答申のポイント

■中央最低賃金審議会の答申

各都道府県の引き上げ額の目安については、A～Dランク全てにおいて28円。

※答申する各都道府県の引き上げ額の目安は、都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCDの4ランクに分けて、ランクごとに提示されます。

中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境整備の必要性については労使共通の認識であり、生産性向上の支援や官公需における対応を含めた取引条件の改善等に引き続き取り組むことを政府に対し強く要望する。特に、事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げ、生産性向上に取り組んだ場合に支給される業務改善助成金について、特例的な要件緩和・拡充を早急に行うことを政府に対し強く要望する。

■地方最低賃金審議会の答申

47都道府県で、28円～30円、32円の引上げ(引上げ額が28円は40都道府県、29円は4県、30円は2県、32円は1県)

改定額の全国加重平均額は930円(昨年度902円)

全国加重平均額28円の引上げは、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額

最高額(1,041円)に対する最低額(820円)の比率は、78.8%(昨年度は78.2%)。なお、この比率は7年連続の改善)

2. 業務改善助成金の拡充

今回の答申で盛り込まれている「業務改善助成金」は、企業の生産性を向上させ、事業場内最低賃金の引き上げを図る中小企業を支援する制度です。企業が生産性向上のための設備投資(機械設備、POS システム等の導入)などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部が助成されます。

この 8 月から、この助成金に賃金引上げ対象人数が最大 10 人以上の枠が増設されるなどの変更がありましたので、以下にその拡充の概要をお伝えします。

※必要な要件などの詳細は厚生労働省の HP でご確認ください。

■拡充される内容(赤字部分が拡充された内容になります)

①支給上限額等の変更(対象人数の拡大・助成上限額引上げ/45 円コースの新設)

賃金引上げの労働者数	20 円コース	30 円コース	45 円コース	60 円コース	90 円コース
1 人	20 万円	30 万円	45 万円	60 万円	90 万円
2~3 人	30 万円	50 万円	70 万円	90 万円	150 万円
4~6 人	50 万円	70 万円	100 万円	150 万円	270 万円
7~9 人	70 万円	100 万円	150 万円	230 万円	450 万円
10 人~※	80 万円	120 万円	180 万円	300 万円	600 万円

※10 人以上の上限額区分は、以下のいずれかに該当する事業場が対象となります。

- ・賃金要件:事業場内最低賃金 900 円未満の事業場
- ・生産量要件:売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3ヶ月間の月平均値が前年又は前々年の同じ月に比べて、30%以上減少している事業者

②設備投資の範囲の拡充

現行では自動車(特種用途自動車を除く)やパソコン等の購入は対象外とされていますが、①の生産量要件に該当する場合であって、賃金引上げ額を 30 円以上とする場合には、生産性向上に資する自動車やパソコン等も補助対象に拡充されます。

③同一年度内の複数回申請

通常、同一年度内の複数回の受給は認められていませんが、特例により年度内に 2 回までの申請が可能となります。

3. 注意事項

最低賃金以上の賃金を支払っていない場合には、最低賃金額との差額を支払わなくてはなりません(労使合意の上で定めても、最低賃金法により無効となり、最低賃金と同額の定めをしたものとされます)。また、地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、最低賃金法に罰則(50万円以下の罰金)が定められています。

4. さいごに

コロナ禍渦中における最低賃金の改定は、事業運営に大きく影響を及ぼすことでしょう。雇用維持・待遇改善を実現しながら、生産性を向上するために、本助成金の活用も検討してみたいかがでしょうか。

2. 労務管理 年次有給休暇の取得促進に向けて

生労働省では、毎年10月を「年次有給休暇取得促進期間」と定めて、年次有給休暇（以下、年休）を取得しやすい環境整備の推進を働きかけています。本稿では促進期間を前にして、年休取得促進に活用されている「年休の計画的付与制度」の概要と現況、年休の取得促進事例をご紹介します。

1. 計画的付与制度の概要と現況

■概要

「年休の計画的付与制度」とは、年休の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を利用することで、事業主にとっては労務管理がしやすく計画的な事業運営ができ、労働者にとってはためらいを感じずに、年休を取得できるというメリットが期待されます。

■現状

独立行政法人労働政策研究・研修機構が、令和2年2月に実施したアンケート調査によれば、年休の計画的付与制度が「導入されている」と回答した企業の割合は42.8%となりました。しかし「導入されている」と回答した企業でも、労働者調査の回答では「導入されている」49.9%、「導入されていない」13.4%、「わからない」34.4%となっていることから、社内の制度周知が進んでいない様子がうかがえます。また、前述の労働者調査で年休の計画的付与制度が「導入されていない」「わからない」と回答した方のうち、導入を希望しない方の理由では、「自由に使いたいから」が73.3%、「計画どおりには休めないから」が22.6%などとなっており、柔軟・確実に年休を取れることが望まれているようです。

2. 年休取得の取り組み事例

計画的付与制度は、あくまで一定の年休取得日を割り振る制度です。そのため先の調査のように、企業と労働者との間の温度差が生まれることもあります。更なる年休取得促進への参考として、労働者に寄り添い年休取得率100%を達成した企業の事例を「年次有給休暇取得促進特設サイト」よりご紹介いたします。

■事例

1. X社（製造販売業、従業員数約30名）

①	多能工化、マニュアル整備で仕事の属人化を防ぐ：誰がいつ休んでも対応できるように社員の多能工化を進めると共に、業務マニュアルの作成・改訂による、業務の平準化を行いました。
②	コミュニケーションを促進し情報共有体制を整備：コミュニケーション研修を実施して、部署間の距離をなくしました。またスケジュールの共有も行き、情報共有の仕組みを整えました。
③	年休取得を動機づける休暇名称の導入：年休取得を動機づけるため「スポット休暇」「アニバーサリー休暇」「リフレッシュ休暇」といった休暇の名称を導入しました。

2. Y社(歯科業、従業員数約 22 名)

- | | |
|---|---|
| ① | 年休は 1 日単位だけでなく半日単位も導入:学校行事の参加なども考えて1日単位のみではなく、半日単位でも取得できるようにしました。 |
| ② | 情報共有の体制を整える:毎週 1 回「カンファレンス」と呼ばれる全体会議を開くと共に、ビジネスチャットツールを導入し、リアルタイムで情報を共有できるようにしました。また電子カルテを取り入れ、タブレット端末を全スタッフに配布することで、いつでも誰でも患者の情報を知ることができるようになりました。 |
| ③ | 余裕のある勤務体制:全体の業務量から必要なスタッフの人数を考え、必ず一人多くスタッフを採用することで、人数に余裕をもたせ、休みやすい環境を構築しています。 |

3. さいごに

本稿では、年休の計画的付与制度や、その他年休取得促進施策をご紹介しましたが、制度や施策ありきで取り組みを進めると、企業の実態に即さずに、逆に年休取得を阻害する要因となってしまう恐れもあります。本稿で挙げた 2 社も、自社の課題を認識したうえで対策を立てており、まずは課題の洗い出しから始めることが重要でしょう。働き方の変化・多様化のなかで、年休取得率や柔軟な年休取得は、採用活動において他社と比較されるポイントとなっています。10 月の年休取得促進期間を一つの機会と捉え、自社の課題を見つめなおしてみたいはいかがでしょうか。



意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は 9 月 30 日に配信いたします。(石田久男)