

事務所だより

第172号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

賃金改定率が過去最高に

額・率ともに昨年より増加

厚生労働省の令和5年「賃金引上げ等の実態に関する調査」結果によると、1人当たりの平均賃金を引き上げた、または引き上げる企業の割合は89.1%（前年同比3.4ポイント増）、1人当たりの平均賃金の引上げ額は9,437円（同3,903円増）となりました。平均賃金の引上げ率は3.2%（同1.3ポイント増）で、

平成11年以降で最も高い数値となりました。

同調査は、常用労働者10人以上を雇用する会社組織の民営企業を対象とし、3,620社を抽出して1,901社から有効回答を得たものです。

産業別にみると、平均賃金を引き上げた、または引き上げる企業の割合は、「建設業」が100%で最も高く、次いで「製造業」が97.7%、「電気・ガス・熱供給・水道

業」が92.9%となっています。

平均賃金の引上げ額は、「鉱業、採石業、砂利採取業」が18,507円（引上げ率5.2%）で最も高く、次いで「情報通信業」が15,402円（同4.5%）、建設業12,752円（同3.8%）となっています

全企業が業績好調による賃金引上げとは限らない

賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素の割合は、「企業の業績」が36%ですが、平成17年以後要素の割合が下がっています。

次に「労働力の確保・定着」16.1%、「雇用の維持」11.6%となっていて、要素の割合が上がっています。業績は改善しないが、従業員の生活を守り、人材流出を防ぐことを狙いとして実施する企業が多いのではないのでしょうか。

今後の賃金引上げには、政府が掲げる賃金引上げに向けた各種支援策等を参考に慎重に検討する必要があります。

労災保険率の改定(予定)について

厚生労働大臣は、昨年12月22日に労働政策審議会に対し、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について諮問を行いました。

今回の労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則を一部改正する省令案要綱は、事業主が支払う労災保険料算出に用いる労災保険率の改定などを主な内容としています。労災保険率は、業種ごとに

定めており、それぞれの業種の過去3年間の災害発生状況などを考慮し、原則3年ごとに改定されます。

諮問を受け、同審議会労働条件分科会労災保険部会で審議が行われました。12月26日に同審議会よりいすれも妥当であるとの答申がありました。今後、厚生労働省はこの答申を踏まえて、令和6年4月1日の施行に向けて省令の改正作業が進められます。

【省令案のポイント】

1. 労災保険率を業種平均で0.1/1000引き下げ（4.5/1000 → 4.4/1000）

全54業種中	引下げ	17業種 （林業、水力発電施設・ずい道等新設事業、
	引上げ	3業種 （パルプ又は紙製造業、電気機械器具製造業、ビルメンテナンス業）

2. 一人親方などの特別加入に係る第2種特別加入保険料率を改定

全25区分中	引下げ	5区分 （特1、特2、特5、特14、特15）
--------	-----	---------------------------

3. 請負による建設の事業に係る労務費率（請負金額に対する賃金総額の割合）を改定

引下げ	鉄道又は軌道新設事業	その他の建設事業
-----	------------	----------

つながらない権利に関する調査

「つながらない権利」とは、勤務時間外や休日・休暇に仕事上のメールや電話への対応を労働者が拒否できる権利のことです。アクセス遮断権とも言われるものです。2016年にフランスで労働法が改正された際に盛り込まれた権利です。

連合会の調査より

「コロナ以降のテレワークの増加によって様々な働き方が導入・活用されています。その一方で、勤務時間と生活時間との区別がつけにくくなり、勤務時間外に職場や取引先との連絡などの対応を求められるといった課題が明らかになっています。

そこで、日本労働組合総連合会（略称：連合）は、勤務時間外の業務上の連絡に関する意識や実態、「つながらない権利」に関する意識を把握するための調査（※）を行いました。以後、雇用者（942名）の調査結果の一部を掲載いたします。

業務上の連絡の有無について

勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることの頻度については、「ほぼ毎日」（10.4%）や「週に2〜3日」（10.3%）、「月に2〜3日」（12.1%）、「月に1日以下」（17.9%）などに回答が分かれ、『連絡がくることがある』は72.4%、『連絡がくることはない』は27.6%となりました。

終業後や休日・休暇日など勤務時間外に職場の人から業務上の連絡がくることがある人は多いようです。

連絡に関する意識について

部下・同僚・上司からの勤務時間外の連絡（業務上の連絡）の許容は、「すぐに対応が必要なことに係る連絡」（48.5%）が最も高く、緊急対応が必要となるものであれば仕方ないと考える人が多いようです。

が多いようです。また、「単なる報告」（34.2%）、「返信の必要がある連絡」（33.9%）が続く、「許容できるものはない」は15.1%となりました。

連絡に関するストレスについて

勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるストレスを感じるか聞いたところ、「感じる」は62.2%、「感じない」は37.8%で、連絡内容を確認しないと内容が気になってストレスを感じるか聞いたところ、「感じる」は60.7%、「感じない」は39.3%となりました。

勤務時間外に業務上の連絡がくること自体や、連絡の内容を確認しないままにいることがストレスになるケースは多いようです。

（※）「「つながらない権利」に関する調査2023」をインターネットリサーチにより昨年9月13日から8日間実施し、18歳から59歳の正社員・正職員、派遣社員・派遣職員、契約社員・嘱託職員・臨時職員、パート、

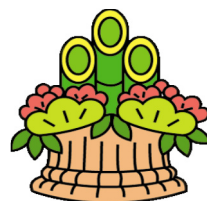
アルバイト、フリーランス1000名の有効サンプルを集計している（調査協力機関：ネットエイジア株式会社）。

1月の労務手続 「提出先・納付先」

- 10日
 - 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」
 - 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」
- 22日
 - 特例による源泉徴収税額の納付（前年7月〜12月分）
「郵便局または銀行」
- 31日
 - 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満、10月〜12月分）
「労働基準監督署」
 - 労働保険料の納付（延納第3期分）
「郵便局または銀行」
 - 健保・厚生保険料の納付
「郵便局または銀行」
 - 法定調書（源泉徴収票・報酬等支払調書・法定調書合計票）の提出
「税務署」
 - 給与支払報告書の提出（1月1日現在のもの）

「市区町村」

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで
○給与所得者の扶養控除等申告書の提出「給与の支払者」
○本年分所得税源泉徴収簿の書換え
「給与の支払者」



編集後記

毎年のことですが、1月号掲載原稿を考えるのが年末ギリギリになります。反省の意味を込めて、今年は余裕をもって。

（ぎん）

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-503
TEL・075-611-5300
FAX・075-644-6922
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com