



尼崎中央社労士事務所 事務所だより

2024年
4月号



尼崎市総合文化センター（尼崎市昭和通）

◆特集◆

令和5年「賃金構造基本統計調査」の結果を公表

～2023年6月の月額賃金31万8,300円、前年比2.1%増～

◆ニュース◆

- ▶【行政】育児休業給付金の受給期間延長手続きを厳格化
- ▶【統計】令和5年度障害者雇用実態調査の結果を公表
- ▶【統計】子どもを産み育てたいと思える労働時間は1日5～7時間
- ▶【企業】持続的成長を目指して人的資本を強化／スズキ株式会社



◆特集◆

令和5年「賃金構造基本統計調査」の結果を公表

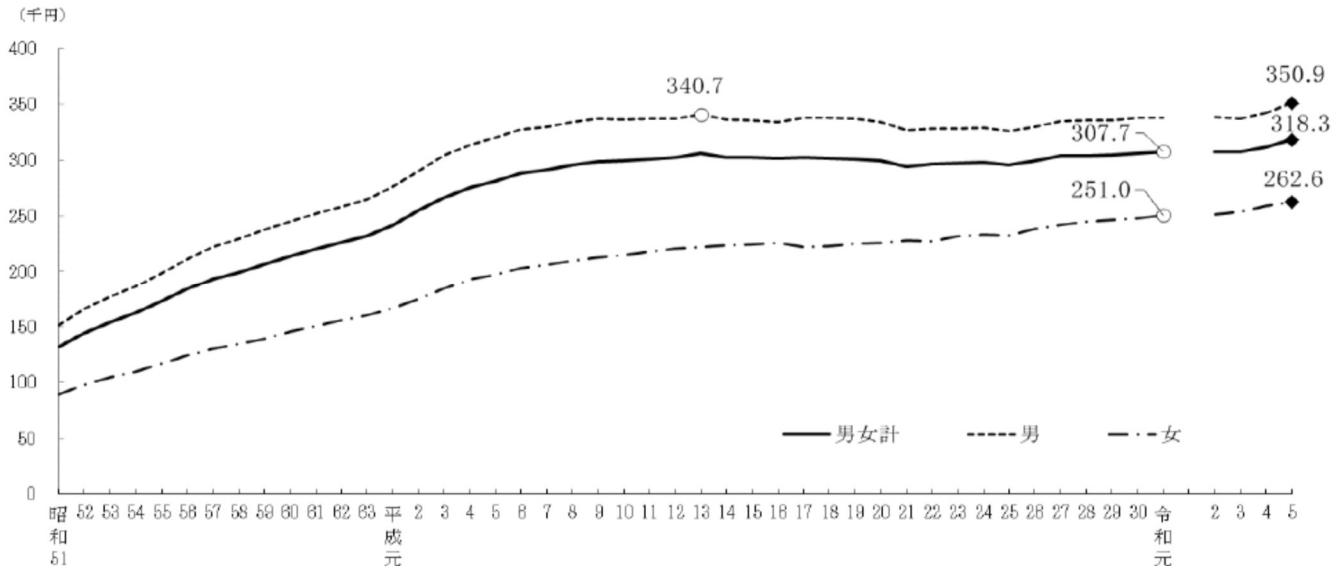
～2023年6月の月額賃金31万8,300円、前年比2.1%増～

厚生労働省は3月27日、「令和5年賃金構造基本統計調査」の結果を公表しました。この調査は、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を明らかにすることを目的として実施されているものです。今回公表されたのは、令和5年（2023年）6月分として支払われた所定内賃金について、10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所の調査結果を集計したものです。

■月額賃金の2.1%増加は約30年ぶりの高水準

一般労働者（短時間労働者以外の労働者）の月額賃金は、男女計31万8,300円（前年比2.1%増）、男性35万900円（同2.6%増）、女性26万2,600円（同1.4%増）でした。男女間賃金格差（男性＝100とした場合の女性の賃金指数）は74.8で前年差0.9ポイントの低下となりました。月額賃金（男女計）の前年比2.1%の増加は、平成6年（1994年）に2.6%増となって以来、実に29年ぶりの高水準です。

一般労働者の月額賃金の推移



日本の賃金水準は、過去30年間にわたってほぼ横ばいの状況が続いてきました。この調査においても、一般労働者の月額賃金は、昭和51年（1976年）から平成8年（1996年）までの20年間で13万1,800円から29万5,600円へと大幅に増加しましたが、平成13年（2001年）に30万5,800円のピークを迎えて以降、前年比マイナスとなる年も多く、その後16年間にわたってピークを下回る状況が続きました。その後、平成30年（2018年）になって、ようやく30万6,200円とこれまでの最高額を更新してからは、慢性的な人手不足から積極的な賃上げによ

って人材を確保しようとする傾向が強まり、また、昨年以降は急激な物価上昇も相まって、増加のペースが加速しています。

■新規学卒者の初任給も大幅に増加

今回の調査では新規学卒者の賃金、いわゆる初任給も大幅に増加しています。高校・大学・大学院のいずれにおいても、男女計で前年比3%以上の増加となっています。特に、大学卒・男性の初任給は24万円を超え、前年比4.6%の増加となりました。

新規学卒者の学歴別賃金

	高校		大学		大学院	
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)
男女計	186.8	3.1	237.3	3.9	276.0	3.0
男	189.0	3.1	240.3	4.6	283.2	4.2
女	183.2	3.2	234.3	3.1	260.8	1.5

■企業規模別の賃金格差は縮小傾向に

企業規模別の賃金をみると、大企業と中小企業の賃金格差は縮小する傾向にあります。大企業の男女計賃金を100とした場合の中小企業の指数は、中企業で90.0（前年87.0）、小企業で85.0（前年81.7）となり、いずれも上昇しています。なお、この調査では、常用労働者数が1,000人以上を大企業、100～999人を中企業、10～99人を小企業に分類しています。

企業規模別の賃金と企業規模間賃金格差

	大企業		中企業			小企業		
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	企業規模間 賃金格差	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	企業規模間 賃金格差
男女計	346.0	-0.7	311.4	2.8	90.0	294.0	3.3	85.0
男	386.7	0.0	341.6	3.1	88.3	319.8	3.8	82.7
女	274.6	-1.3	262.5	2.1	95.6	248.4	2.9	90.5

※企業規模間賃金格差は、大企業=100とした場合の中企業・小企業の賃金を指数で表したものと

■まとめ：今後も賃上げの傾向は継続すると予想

今回の調査では、性別や新規学卒者の学歴、企業規模等に関わらず、賃金水準が全体的に上昇している傾向が読み取れました。今後も物価上昇や最低賃金の全国加重平均1,500円への引上げ等の影響により、賃上げの傾向は継続するものと予想しています。（川西）

◆ニュース◆

■【行政】育児休業給付金の受給期間延長手続きを厳格化

厚生労働省は3月22日、雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案の概要を公表しました。

今回の改正省令案では、育児休業給付金の延長支給の申請について、保育所入所の意思がないのに受給期間延長のために入所申込みをする行為を防ぐため、本人記載の申告書と保育所等の利用申込書の写しの提出を求めることとしています。これにより、合理的理由なく自宅又は勤務先から離れた保育所への申込みをしていないか、申込みに当たり入所保留を希望していないかを確認し、延長の適否をハローワークが判断することになります。

改正後の受給期間延長の手続きは、子が1歳又は1歳6か月に達する日（「パパ・ママ育休プラス」により、育児休業終了予定日が子の1歳に達する日後である場合は育児休業終了日、育児休業終了予定日が1歳2か月に達する日である場合は1歳2か月に達する日）が2025年4月1日以降である場合に対象となります。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案（育児休業給付関係）／厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001231530.pdf>

■【統計】令和5年度障害者雇用実態調査の結果を公表

厚生労働省は3月22日、2023年6月に実施した「令和5年度障害者雇用実態調査」の結果を公表しました。この調査は、民間の事業所における障害者雇用の実態を把握し、障害者雇用施策の検討・立案に役立てることを目的として、5年に1回実施されています。

従業員規模5人以上の事業所に雇用される障害者数は110万7,000人で、前回調査（2018年、85万1,000人）に比べて25万6,000人増加しました。同省は、障害者雇用は着実に進展していると評価しています。

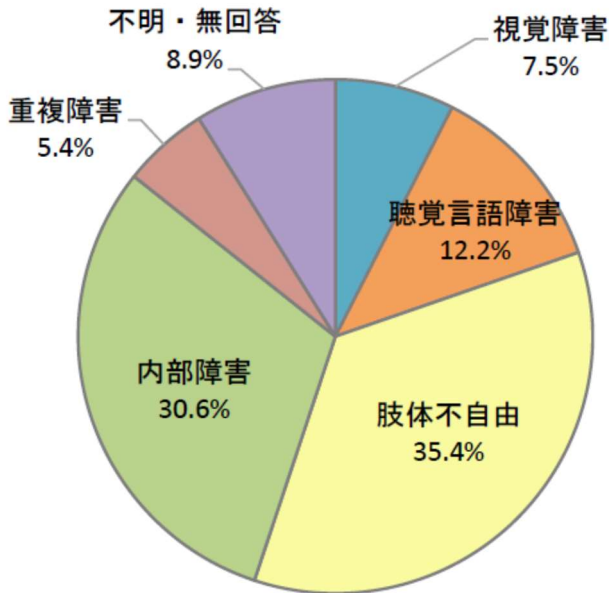
平均勤続年数は、身体障害者12年2月、知的障害者9年1月、精神障害者5年3月、発達障害者5年1月で、全ての障害種別で前回調査より増加しています。

【雇用障害者数の内訳】

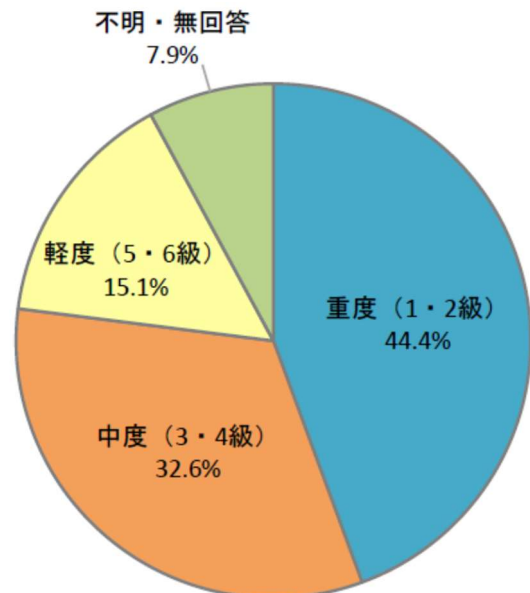
障害種別	雇用者障害者数	前回調査	増加率
身体障害者	526,000人	423,000人	24.3%
知的障害者	275,000人	189,000人	45.5%
精神障害者	215,000人	200,000人	7.5%
発達障害者	91,000人	39,000人	133.3%

1. 身体障害者の障害の種類・程度別雇用状況

障害の種類別雇用者数の割合

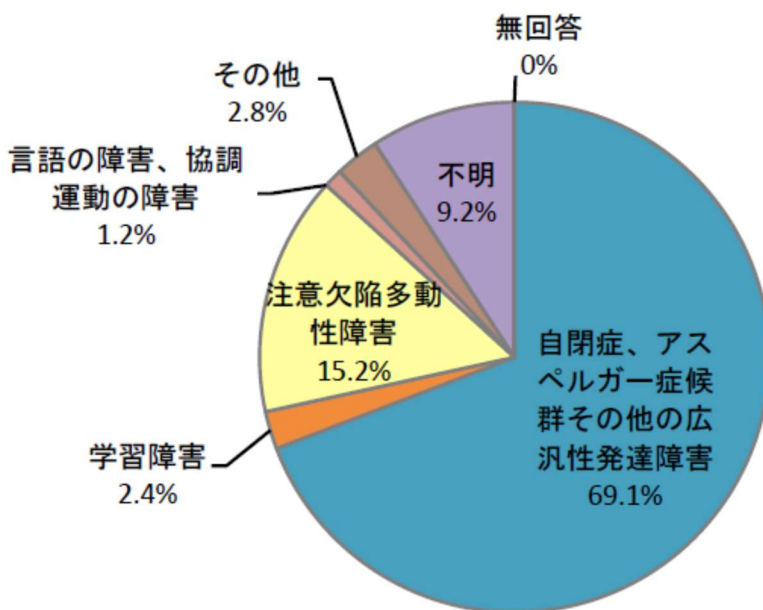


障害の程度別雇用者数の割合

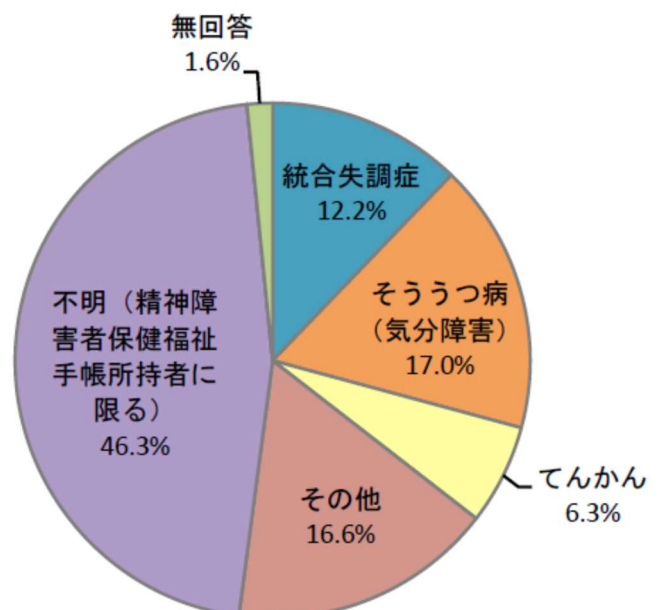


2. 精神・発達障害者の疾病別雇用状況

発達障害者の疾病別雇用者数の割合



精神障害者の疾病別雇用者数の割合



報道発表資料／厚生労働省

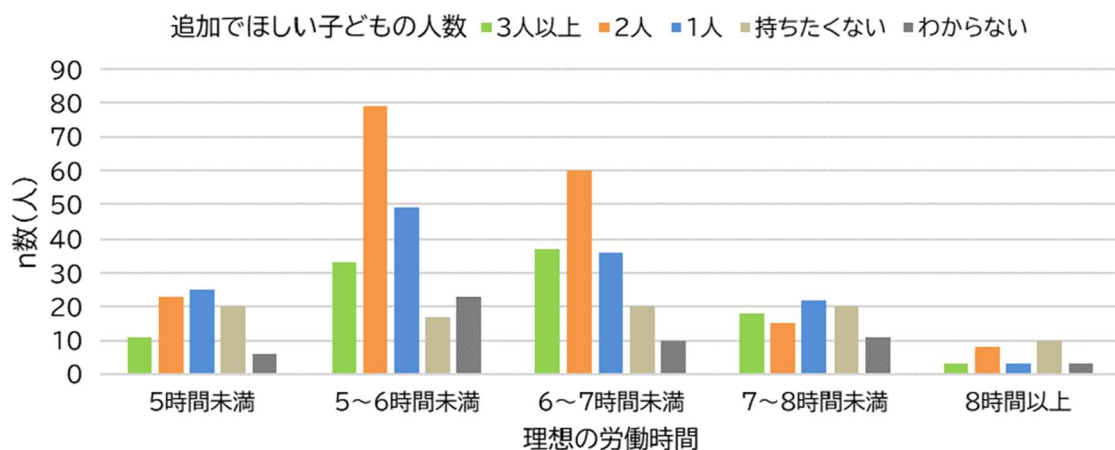
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39062.html

■【統計】子どもを産み育てたいと思える労働時間は1日5～7時間

働き方改革コンサルティング事業の株式会社ワーク・ライフバランスは3月22日、2024年1月に実施した「第5回働き方改革に関するアンケート」の調査結果を発表しました。

「子どもを産み育てたい（さらに持ちたい、を含む）」と思える理想的な労働時間については、1日「5時間以上～7時間未満」とする回答が多く、5時間未満または7時間以上の場合、子どもをほしいる人は少なくなる傾向がありました。同社は、現行の労働基準法では、法定労働時間が1週40時間・1日8時間と定められているが、少子化対策を考えると、法定労働時間のさらなる短縮や時間外労働に対する割増賃金率の上げが求められるとしています。

「管理職になりたいと思えるようになるために必要と考えるもの」については、すべての年齢・性別での1位は「適切な評価があること」（女性：53.6%、男性：57.4%）でしたが、20～30歳代・女性の1位は「労働時間が1日6時間程度であること」（20代・女性：59.1%、30代・女性：47.8%）でした。同社は、適切な評価があることに加え、労働時間の短縮が女性の昇進意欲に関係することが示唆されたとしています。



プレスリリース／株式会社ワーク・ライフバランス

https://work-life-b.co.jp/20240322_27971.html

■【企業】持続的成長を目指して人的資本を増強／スズキ株式会社

自動車メーカーのスズキ株式会社は3月8日、2030年度に向けた成長戦略の達成および持続的成長の実現のため、社員一人ひとりが自身の能力を最大限に発揮できる環境を整備していくとし、その一環として、2024年4月から人事制度を全面的に刷新すると発表しました。新しい人事制度は、社員一人ひとりの挑戦と行動、価値創造を通じて個の職務能力向上と成長を促すとしています。

今回の新たな人事制度のポイントとして、各職系・階層ごとの役割と社員一人ひとりの職務遂行に必要な能力要件を明確化した職能資格制度、業績と職務能力の向上を別々に評価し、短期の業績は賞与に、職務能力は昇給・昇格に反映する評価制度、60歳以降も気力・体力・環境に問題がなければ

60歳時点の業務と給与を維持する働き方、などを挙げています。また、初任給を大幅に引き上げ、若年層からの賃金カーブの立ち上がりを改善することとしており、4月以降の新卒初任給は、大学卒では現行の22万円から14.1%引き上げて25万1千円とし、高校卒では現行の17万9千500円から12.0%引き上げて20万1千円とする等としています。

鈴木社長のコメントでは、今回の人的資本増強を通じて、従業員のモチベーションを高め、スキルアップやイノベーションを推進することを目指すとしています。また、一人ひとりの挑戦と行動を促し、『個の成長』の加速と『個の稼ぐ力』を強化し、組織全体の成長につなげるとともに、社員が自己実現できる職場環境の構築にも取り組んでいくとしています。

【新しい人事制度のポイント】

1. 職能資格制度の導入

- ① 各職系・階層ごとの役割と社員一人ひとりの職務遂行に必要な能力要件を明確化した職能資格制度へ移行。
- ② 各本部の職務で必要とされる知識・スキル・ノウハウ・経験を明示し、職務能力の増強に活用。

2. 評価制度の見直し

- ① 業績と職務能力の向上は別々に評価し、短期の業績は賞与に、職務能力は昇給・昇格に反映。これによりさらに挑戦できる環境の醸成を図る。
- ② 能力評価の項目を明示し、上司と部下の相互コミュニケーションを通じて職務能力改善に取り組む。

3. 60歳以降の働き方の見直し

- ① 60歳を過ぎても、気力・体力・環境に問題がなければ、60歳時点の業務と給与を維持。
- ② 全社レベルの人材マッチングと再教育による個の職務能力に最適な配置を実現し、60歳以上の方々が生き生きと働くことができる会社を目指す。

4. 給与・手当・初任給の見直し

- ① 職務と職能に基づく給与体系を導入。
- ② 子育て支援、通勤、国内出向などの各種手当を見直し。
- ③ 初任給を大幅に引き上げ、若年層からの賃金カーブの立ち上がりを改善。

【新卒初任給の引き上げ】

区分	現行	2024年4月以降	引き上げ率
大学院卒	242,000円	273,000円	12.8%
大学卒	220,000円	251,000円	14.1%
高校卒	179,500円	201,000円	12.0%

企業ニュース／スズキ株式会社

<https://www.suzuki.co.jp/release/d/2024/0308/>



◆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いたします。

- 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いたします。

▶ 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・届出を代行いたします。

▶ 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・届出を代行いたします。

▶ 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いたします。

■お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

初回のご相談は無料です。お電話でのご相談はもちろん、オンラインや面談でのご相談も承ります。
まずはお気軽にお電話ください。

