



さくら

# NAOだより

編集 発行人

NAO税理士法人

代表社員

赤堀 安宏

〒500-8335

岐阜市三歳町4-2-10

TEL 058(253)5411(代)

FAX 058(253)6957

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	.	.

## ワンポイント GSS(ガバメントソリューションサービス)

デジタル庁が提供する政府共通の業務実施環境。国税当局では昨年より金沢・福岡国税局で導入が始まり、今年6月までに全国の国税局へ順次展開される予定です。税務署等職員との連絡に、GSSにより提供されるメール、Web会議、オンラインストレージなどの各ツールが、必要に応じて利用可能となります。

## 4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月10日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 4月30日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 4月30日
- 国 税 / 5月、8月、11月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 4月30日
- 地方税 / 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月15日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)第1期分の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 地方税 / 土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧 4月1日~4月20日  
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税 / 軽自動車税の納付 市区町村の条例で定める日(原則4月中)
- 労 務 / 労働者死傷病報告(休業4日未満:1月~3月分) 4月30日

# 統計情報を活かした働き方の見直し

日本の働き方は、かつての「長時間労働・終身雇用・年功序列」から大きく変化しつつあります。少子高齢化や価値観の多様化を背景に、労働時間や賃金制度、雇用形態などの実態は大きく様変わりしています。本記事では、統計データを基に昭和・平成から現在までの働き方の変化を整理し、これから求められる働き方の見直しについて考えます。

## 一 昭和と平成期の働き方

昭和から平成にかけての働き方を統計から見ると、「長時間・正社員中心」であったことが浮かび上がります。年間総実労働時間は昭和後期から平成初期にかけて1人当たり2000時間超で推移し、時間外労働の規制や管理も限定的で、繁忙期には長時間労働が常態化する職場も少なくありませんでした。

当時はフルタイム正社員が雇用の中心を占めており、非正規雇用の割合は現在ほど高くありませんでした。長期雇用を前提とした人事制度の下、企業は安定的な労働力を確保し、労働者も同一企業で働き続けることを前提にキャリアを形成していました。賃金構造は、年齢や勤続年数に応じて上昇する傾向が強く、年齢別賃金カーブは中高年層に向けて大きく上昇する形を描いていました。若年期の賃金は抑

えられる一方、長く勤めることで将来的な賃金上昇が見込める構造は、終身雇用と密接に結び付いていました。

## 二 令和の働き方と近年の変化

令和に入り、労働時間と休日・休暇の両面において、働き方は転換点を迎えています。旧来の「長く働くこと」を前提とする構造は、近年、数値の上でも大きく変化しつつあります。年間総実労働時間は長期的な減少傾向が続いており、近年は1700時間台で推移する年が一般的となっています。この変化は、景気循環による一時的な要因ではなく、時間外労働規制の強化や労働時間管理の見直しといった制度的対応、短時間労働者の増加など様々な要因が積み重なった結果といえます。

加えて、休日や休暇の面でも、昭和期とは明確に異なる状況が統計に表れています。令和7年就労条件総合調査によると、令和6年1年間の年間休日総数は、労働者1人平均で116.6日となっています。これは昭和60

年以降で最も多い水準です。

年次有給休暇についても、令和6年の取得日数は、労働者1人平均で12.1日、取得率は66.9%に達しており、これは昭和59年以降で最も高い水準となっています（参考：昭和後半は50%台前半）。

令和の働き方は、昭和・平成期に当たり前とされてきた労働慣行とは明確に異なる段階に入りつつあり、企業にとっても新たな前提条件として捉える必要があると言えるでしょう。

## 三 高齢化社会と働き方の変容

高齢化の進行は、日本の働き方に構造的な変化をもたらしています。昭和の時代には、「定年を迎えれば仕事を引退する」という人生設計が一般的で、高齢期の就業は例外的なものと考えられていました。しかし近年の調査を見ると、60歳代後半から70歳代前半における就業率は長期的に上昇しており、昭和期には想定されていなかった水準に達しています。特に65～69歳層では、就業率が5割前後にま

## 昭和・平成→令和にかけての働き方の変化

昭和・平成	令和
長時間労働(年2,000時間超)	労働時間の減少(年1,700時間台)
正社員中心・終身雇用	多様な雇用形態・柔軟な働き方
年功序列賃金	賃金カーブが緩やかに・選択的賃上げ
休日少・有休取得率低い	年間休日増・有休取得率も高水準に
定年=引退	高齢者の就業継続(65~69歳で約5割)

### 企業に求められること

- ・従来の働き方を前提とした経営を見直す
- ・働き方の見直しが人材確保や事業継続に直結
- ・多様な人材確保には労働時間や休日、働き方の柔軟性が鍵
- ・中小企業は実務に即した工夫で働き方を再設計

で高まっており、高齢になって働くことが一般的な選択肢になりつつあります。

企業側も、定年制の見直しや継続雇用制度の導入が広く浸透し、70歳までの就業機会確保措置(高齢者雇用安定法)において、65歳以降は努力義務)に取り組む企業も増加しています。これは、単なる法令対応にとどまらず、労働力確保の観点から高齢者が重要な担い手となっていることを示しています。

昭和期には「引退」が前提であった高齢期の位置づけは、現在では「就業の継続」という形へと大きく転換しており、企業の人材活用の在り方そのものが問われています。

#### 四 賃金と働き方の変化

賃金構造は、昭和から平成にかけては、年齢や勤続年数に応じて上昇する年功的な賃金カーブが一般的で、長期雇用が前提の制度として機能してきました。賃金構造基本統計調査などを見ると、近年の年齢別賃金カーブは緩やかになっており、年齢

だけで賃金が決まる仕組みは統計上も明確に変化しています。

一方で、近年は賃金引上げの動きも活発化しています。賃上げを実施する企業の割合は上昇傾向にあり、賃金水準が比較的高い伸びを示した年も見られます。ただし、その内容は一律ではなく、特定の職種や人材に重点的に配分するケースも増えています。これは、限られた原資の中で、どのように人材を確保・定着させるか企業ごとの判断が反映された結果といえます。

賃金と働き方の関係は、もはや「長く勤めれば上がる」という単純な構造ではなく、働き方や役割などと密接に結び付くものへと変化しつつあります。

#### 五 企業に求められる働き方の見直し

これまで見てきた統計では、日本の働き方の前提が昭和期から大きく変化していることが示され、この傾向は、企業規模を問わず、従来の働き方を前提とした経営が見直しを迫られていることを意味します。

特に中小企業にとって、働き方の見直しは「余力があれば取り組む施策」ではなく、人材確保や事業継続に直結する課題となってきたと言えます。

若年層や子育て世代、高齢者といった多様な人材を確保するためには、労働時間や休日、働き方の柔軟性が重要な鍵となりつつあります。統計が示す社会全体の変化に対応できない場合、採用や定着の面で不利になる可能性も高まります。

もつとも、中小企業における働き方の見直しは、大企業と同じ施策をそのまま導入すればよいわけではありません。限られた人員や資源の中で、業務の優先順位を見直し、属人化を減らし、働き方に一定の柔軟性を持たせるなどの「実務に即した工夫」が重要となります。部分的な改善であっても、積み重ねることによって働きやすさは着実に向上します。

昭和の頃には想定されていなかった働き方が普及しつつある昨今においては、自社の実情に即した形で働き方を再設計していくことが求められるでしょう。

## 〈厚生年金〉

### 養育期間の標準報酬月額の特例

厚生年金保険では、子の養育期間中に報酬が低下した場合でも、将来受け取る年金額が不利にならないようにするための特例措置が設けられています。

これは「養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置」と呼ばれ、対象となるのは3歳未満の子どもを養育している被保険者（または過去に被保険者であった方）です。

将来の年金額は加入期間中の標準報酬月額および標準賞与額の平均額などから計算されるため、養育期間中の低い報酬が年金額を押し下げのおそれがあり、その影響を緩和するための救済措置になっています。

例えば、時短勤務などにより標準報酬月額が低下した場合、保険料は低下した標準報酬月額に基づいて計算されますが、将来受ける年金額は、子どもを養育する前の標準報酬月額を、養育期間中の標準報酬月額

とみなして計算されます。

対象期間は、子どもの養育開始月からその子が3歳に達する誕生日の前月までです。申出書は被保険者が事業主を経由して日本年金機構へ提出します。既に退職している場合は本人が直接提出できます。

なお、申出日前の期間についても、申出日の前月までの2年間については、さかのぼってみなし措置が認められますので、申請漏れにも対応できます。

申出書類は「厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届」で、必要に応じて戸籍謄（抄）本や住民票などの添付書類が求められますが、事業主が身分関係を確認した場合や申出者と子に日本の戸籍があり、双方の個人番号が記入されている場合は添付が一部省略できます。

この制度を適切に活用することで、子の養育中に報酬が減少しても、将来の年金額が不利にならないため、安心して働き続けることができます。

## 4月の労務ピックアップ

### 障害者の法定雇用率引上げに向けた準備

今年7月1日から、民間企業の障害者の法定雇用率は2.5%から2.7%へ引き上げられ、雇用義務対象の企業規模は従業員数「40人以上」から「37.5人以上」へと拡大されます。引上げ開始までに、余裕を持って準備を進めていくとよいでしょう。

人事担当者による手順の例として、まず自社における障害者の実雇用率を把握し、採用計画を検討します。障害者を採用する際は、業務内容の整理、配慮事項の確認、ハローワーク等との連携による求人票提出、職場定着を見据えた受入体制の整備などを行います。必要に応じ、厚生労働省や（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構等により公開されている資料をご参照ください。

あわせて、毎年6月1日時点の障害者雇用状況報告といった法令上の義務に加え、障害者雇用推進者の選任（努力義務）など、社内体制の整備も重要です。

### 協会けんぽ

### 各種手続きの電子化

従来「紙」の申請書で行われていた協会けんぽの各種手続きが、今年1月から「電子申請」で行えるようになりました。傷病手当金や出産手当金などの現金給付の申請、任意継続被保険者の資格取得・喪失の申出などが対象です。申請対象の詳細は協会けんぽのホームページをご参照ください。この電子申請サービスは、被

保険者（一部は被扶養者も利用可能）や社会保険労務士が利用することができ、事業者は利用できない点に注意を要します。一般の被保険者の資格取得・喪失・賞与支払届・算定基礎届などは従来どおり（e-Gov電子申請）であり、今回新たに創設された電子申請とは異なるものです。