

フクシマ社会保険労務士事務所たより

連絡先: 〒286-0041
千葉県成田市飯田町 143-80-312
電 話 : 0476-37-8770
FAX : 0476-37-8810
e-mail: info@fuku-roumu.com
特定社会保険労務士 福島 富生



仕事と育児の両立支援、企業の半数が「業務に支障あり」～ 東京商工リサーチの調査より

東京商工リサーチは、全国の企業を対象に「少子化対策」に関するアンケート調査を実施し、結果を公表しました。政府が進める少子化対策のうち、仕事と育児の両立支援について、企業の半数が「業務に支障が出る」と回答する結果となっています。調査はインターネットにより実施し、有効回答 5,283 社を集計、分析したものです。

※調査期間は令和5年6月1日～8日。資本金1億円以上を大企業、1億円未満(個人企業等を含む)を中小企業と定義。

◆少子化対策の導入で「業務に支障が出る」と回答した企業は約半数

「少子化対策として、3歳までの子どもを持つ従業員の在宅勤務やフレックスタイム制の適用、就学前までの残業免除権の拡大などが検討されています。導入した場合、貴社の業務に支障が出そうなものは次のどれですか?(複数回答)」の質問に対し、「3つの選択肢のうち1つ以上支障が出る」との回答が、全企業の 49.9% でした。

「支障あり」と回答した企業を規模別に見ると、「資本金 1 億円以上(大企業)」が 51.9%、「同 1 億円未満(中小企業)」が 49.6%と、大企業が 2.3 ポイント程度上回っています。

◆従業員が少ないほど「業務に支障あり」が低い傾向

従業員数別では、「支障あり」と答えたのは「300 人以上」(59.7%)が最多でした。一方「5 人未満」は 25.7%で、「300 人以上」と 34.0 ポイントもの差が見られました。従業員数が少ないほど「支障あり」と回答した企業の割合が低い結果となっています。

この結果について東京商工リサーチは、「中小・零細企業は、従業員の高齢化や採用難などで少子化対策の両立支援策が必要な年代が少ないことも要因と思われる。支援策が広がると従業員が育児に取り組みやすくなる一方、中小・零細企業では出産・育児を行う世代の雇用をさらに抑制することが危惧される」と分析しています。

◆産業別の最多は「製造業」、業種別の最多は「学校教育」

産業別では、「支障あり」と答えた企業は「製造業」(55.3%)が最多で、次いで「建設業」が 52.8%、「小売業」が 52.4%と、これら3産業では過半数を占めています。

また、業種別(母数 10 社以上)では、「支障あり」が最も高かったのは「学校教育」の 81.8%でした。

【株式会社東京商工リサーチ「2023 年「少子化対策」に関するアンケート調査」】

https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1197745_1527.html

シニア採用の現状と課題

マイナビが行った、非正規雇用の採用業務に携わった人を対象とした調査(2023年)の結果によると、人手不足を背景に、非正規雇用のシニア(65歳以上)の採用について、警備、介護、ドライバーといった業種で採用実績が高いようです。

- 警備 89.4%(前年比 1.2 ポイント増加)
- 介護 79.6%(前年比 2.5 ポイント増加)
- ドライバー 78.6%(前年比 6.9 ポイント増加)

◆シニアを採用する理由、採用したくない理由

この調査で、シニア採用をしている、または採用意向があると回答した人の「シニアを採用したい理由」としては、「人手不足の解消・改善に繋がるから」(51.2%)、「専門性が高い・経験が豊富」(37.1%)、「これまで採用したシニアが優秀だったから」(25.4%)といった回答が上位に挙がっています。

一方、シニアを採用したくない理由として、「体力や健康面に不安がある」(53.7%)という回答もあります。

これらを踏まえて既存の業務の見直しなどを行い、シニア採用を実施すれば、シニアのみならず今後の多用な人材の採用活動や、いったん退職した人の再雇用などの場面にも良い影響を与えるでしょう。

◆今後の課題

人手が不足している企業では、シニアの採用が今後いっそう検討すべき課題となります。一方で、今いる中堅社員の介護離職を防止する、「多様な働き方」に対応して自社の魅力アップにつなげるなどの取組みも重要となってきます。介護離職の防止に関しては、来年にも法改正が行われる見込みですので、今後の情報に留意しておきましょう。

【マイナビ「非正規雇用の外国人・シニア採用に関する企業調査(2023年)」】

https://career-research.mynavi.jp/research/20230628_53546/

性的少数者のトイレ使用制限に関する最高裁の初判断が示されました

◆国の対応を違法とする初判断

7月11日、戸籍上は男性で性同一性障害の経済産業省職員に対するトイレの使用制限について、最高裁第3小法廷は国の対応を「裁量権の範囲を逸脱し違法」とし、制限を不当と判断しました。

この制限は、女性トイレ使用に関する要望を受けて開かれた職員向け説明会でのやり取りを踏まえ経済産業省が決定したもので、下級審では判断が分かれていました。

◆判断理由

最高裁は「他の職員への配慮を過度に重視し、原告の不利益を不当に軽視するもので、著しく妥当性を欠く」とし、理由を次のように挙げています。

- ① 女性ホルモンの投与や《…略…》を受けるなどしているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けている
- ② 女性の服装等で勤務し、本件執務階から2階以上離れた階の女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはない
- ③ 数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれない
- ④ 約4年10カ月の間に、上告人による本件庁舎内の女性トイレの使用につき、特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かについての調査が改めて行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれない

◆今後の対応

裁判官の補足意見には、使用制限について、当初の必要性は認めつつ、教育等により理解を得るための努力を行い、必要に応じて見直すなどが必要だったとするものがあります。

また裁判長は、今後、事案の積重ねを通じて指針や基準が形作られることに期待したいとしています。

【裁判所ホームページ判決文】

https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/191/092191_hanrei.pdf

集計結果について】

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2023/yokyu_kaito/kaito/press_no7.pdf?1967

2023 年春闘は高水準～連合集計より

7月5日、2023 年の春季生活闘争（春闘）の最終回答集計が連合より発表されました。その結果の概要をお伝えします。

◆賃上げの数値（月例賃金）は

5,272 組合の「定昇相当込み賃上げ計」は、加重平均で 10,560 円（3.58%）と、昨年と比べると 4,556 円（1.51 ポイント）増えています。

上記のうち 300 人未満の中小組合 3,823 組合は、8,021 円（3.23%）で、昨年比 3,178 円（1.27 ポイント）増える結果となりました。

賃上げ分が明確に分かる 3,186 組合の「賃上げ分」は 5,983 円（2.12%）、うち中小組合 2,019 組合は 4,982 円（1.96%）となり、いずれも賃上げ分の集計が開始された 2015 年以降で最も高い結果となっています。

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で時給 52.78 円（昨年比 29.35 円増）、月給 6,828 円（同 2,831 円増）で、引上げ率は概算でそれぞれ 5.01%・3.18%となり、時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回る結果になりました。

◆連合の見解

- ・企業内最低賃金協定改定の取組み組合数は昨年同時期並みだが、回答額は着実に上昇している。
- ・すべての労働者の立場に立った「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けても数多くの取組みがなされている。

物価上昇が続く中、賃上げを前向きにとらえている企業は多くなっています。政府においても、最低賃金の「全国平均 1,000 円」達成を視野に議論が進められています。

今後も賃上げ機運は高まる予想で、企業としてもその分の利益確保が必須となるでしょう。

【連合「2023 春季生活闘争 第7回（最終）回答

8月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

10日

- 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]
- 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]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]

当事務所よりひと言

厳しい酷暑が続きますが、暑さ対策は万全でしょうか。作業着に冷感対応の素材を装着したり、局所冷房を強化するなどの対策を講じている事業所もあるようです。

年々暑さが厳しくなるように感じられます。職場の暑さ対策の見直しも検討しましょう。