

小池百合子東京都知事と

蓮舫民進党代表

皆さん忘れていきますよね、女性が代表だということ。

もしかしたら、もうすぐアメリカも初の女性大統領誕生かもしれません。

いまや、女性が! ?などという言葉は耳にはしません。

ただ、やはりまだ日本の社会は女性が“家庭をもって、子どもを育て” 易い社会ではないことは事実です。私の周りにも、子育ての重さ、介護のきつさ、そして理解はしてくれて、制度も整ってきて、しかしやりにくい。

ダイバーシティ、「多様性」

日本は島国で、ヒトと違うことを嫌って生きてきた社会だから余計です。ダイバーシティの本当の認容の意味は、国籍を指しているが、それにとどまらず、生活スタイル、宗教、価値観なども多様である事を指している。いまや教育の過程でも、多様な価値観の中で考え、学ぶというダイバーシティは重要なキーワードです。

「いろいろな人」を受け入れること。いまはL B G T問題も耳にすることも多くなりました。

L B G T : 性的少数者を限定的に指す言葉。

本当のダイバーシティ、を日本に広がるとき、本当に女性が働くことが普通にできやすい国になっているとき、今この多様性を受け入れないと、10年後の労働力は確実に落ちていると思う。

中小企業も勉強していきましょ。

社会保険労務士 中田 圭子

今月の Topics

- ◎ 「年金受給資格期間 10 年に短縮」衆議院で法案可決（11 月 1 日）
- ◎ 定年後再雇用の賃下げ「適法」長澤運輸事件控訴審判決（11 月 2 日）
- ◎ マタハラハラ防止措置講じない求人は受理せず 厚労省方針（11 月 6 日）
- ◎ 賃上げ実施の中小企業の法人税減税額を拡大へ（11 月 7 日）
- ◎ 電通の長時間労働・過労自殺問題で強制捜査 厚労省（11 月 8 日）
- ◎ 雇用関係助成金を統廃合へ 厚労省方針（11 月 9 日）
- ◎ 介護職員処遇改善加算の対象を昇給制度導入事業所に限定へ（11 月 11 日）

● 「年金受給資格期間 10 年に短縮」衆議院で法案可決

年金の受給資格期間を現行の 25 年から 10 年に短縮する「年金機能強化法改正案」が衆議院本会議で可決され、参議院に送られた。今国会で成立する見通しで、法律の施行は来年 8 月。9 月分の年金（支給月は 10 月）から対象となる。改正法による対象者は、基礎年金（国民年金）で約 40 万人、厚生年金で約 24 万人の見込み。

● マタハラハラ防止措置講じない求人は受理せず 厚労省方針

厚生労働省は、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）について法律で義務付けられる防止措置を講じなかった企業の求人をハローワークで受理しないように制度を改める方針を示した。同省の調査により法違反が見つければ是正勧告を行い、それにも従わずに企業名が公表されれば求人を受理しないこととする。関連する政令を改正し、来年 1 月から施行する考え。

● 賃上げ実施の中小企業の法人税減税額を拡大へ

政府・与党は、2017 年度の税制改正で、所得拡大促進税制による法人税減税額を拡大する方針を明らかにした。企業が一定程度従業員への給与支給総額を増やした場合に増加分の 10% を法人税額から差し引く仕組みを、資本金 1 億円以下の中小企業については 20% に引き上げる。賃上げは正社員の基本給引上げに限らず、非正規社員の時給等の引上げや賞与支給額の増加も対象とする。

●電通の長時間労働・過労自殺問題で強制捜査 厚労省

厚生労働省は、広告大手の電通の女性新入社員が昨年末に過労自殺し、労災認定された事件で、違法な長時間労働が常態化した労働基準法違反の疑いがあるとして、電通本社と全国の3支社の強制捜査を行った。同省は残業代の未払いによる同法違反の疑いでも捜査する方針。過重労働取締り強化のため昨年4月に東京と大阪に新設された「過重労働撲滅特別対策班(かとか)」は、これまでに靴販売店大手など5社を書類送検している。

●雇用関係助成金を統廃合へ 厚労省方針

厚生労働省は、現在36ある助成金を統廃合して16に削減する方針を示した。予算消化割合の低い助成金は原則廃止とし、目的が似通った助成金については再編を行う。また、1人当たりの生産性が伸びている企業向けの助成金を手厚くすることを目的に、生産性要件をキャリアアップ助成金など9つの助成金で導入する考え。今年10月から最低賃金が大幅に引き上げられたことを受けて中小企業の収益力向上を後押しする。

●介護職員処遇改善加算の対象を昇給制度導入事業所に限定へ

厚生労働省は、介護職員の処遇改善加算について、勤続年数や資格に応じて昇給する仕組みを設けた事業所に限定して月1万円程度引き上げる方針を固めた。勤続年数や資格、実技試験の結果などを考慮して具体的に仕組みを設けることを条件とする。2017年度より実施する方針で、全国にある事業所のうち7割程度が対象となる見通し。

今月の読み物

内閣府の調査結果にみる「働く女性」の実態

◆平成28年度の結果が発表政府・与党は、「働き方改革」の一環として議論が進められていた所得税の配偶者控除廃止について、来年度は見送りにすることを決定しました。廃止から一転、対象範囲を広げるべきという議論も出てきています。現時点でこの「配偶者控除」の先行きは不透明ですが、これが企業に与える影響について考えてみましょう。

◆職場における男女の地位の平等感

職場において男女の地位が平等かどうかについての調査では、「男性のほうが優遇されている」との回答割合が56.6%（「男性のほうが非常に優遇されている」15.1%、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」41.5%）、「平等」との回答割合が29.7%、「女性のほうが優遇されている」との回答割合が4.7%（「どちらかといえば女性のほうが優遇されている」4.1%、「女性のほうが非常に優遇されている」0.6%）となっています。

性別で見ると男性のほうが「平等」と答えた割合が高くなっており、年齢別では、「男性のほうが優遇されている」と回答した割合は40歳代が一番高い結果となっています。

◆女性が増えるほうがよいと思う職業や役職について

職業や役職において今後女性がもっと増えるほうがよいと思うものに関する調査では、「国会議員、地方議会議員」を挙げた人の割合が58.3%と最も高く、以下、「企業の管理職」（47.0%）、「閣僚（国務大臣）、都道府県・市（区）町村の首長」（46.1%）、「小中学校・高校の教頭・副校長・校長」（42.0%）、「国家公務員・地方公務員の管理職」（41.0%）、「裁判官、検察官、弁護士」（38.7%）となっています。

◆女性が職業を持つことに対する意識

一般的に女性が職業を持つことについてどう考えるかについては、「女性は職業を持たないほうがよい」との回答割合が3.3%、「結婚するまでは職業を持つほうがよい」が4.7%、「子供ができるまでは職業を持つほうがよい」が8.4%、「子供ができて、ずっと職業を続けるほうがよい」が54.2%、「子供ができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」が26.3%となっています。

性別に見ると、「子供ができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」との回答割合は女性のほうが高いことがわかりました。

年齢別に見ると、「子供ができて、ずっと職業を続けるほうがよい」と回答した人は40～50歳代で多く、「子供ができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」と答えた人は18～29歳で多くなっています。

「有給休暇」に関する意識調査の結果から

◆有給休暇は取りづらい？

大手広告代理店の新入社員が過労自殺した事件を発端として、長時間労働の問題が様々なメディアで取り上げられているところです。

過重労働が常態化している企業では有給休暇の取得率も低くなっていると思われませんが、「日本人は有給休暇を取りづらいと感じる人が多い」ということもよく言われています。

総合オンライン旅行会社エクスペディアの日本語サイト「エクスペディア・ジャパン」が例年実施している有給休暇の国際比較調査でも、日本は有給休暇取得率が約 25 カ国中で常にワースト 1~2 位となっているそうです。

2015 年の同調査では、「有給休暇を取得するのに罪悪感がありますか？」という質問に対して、18% の日本人が「はい」と回答しており、その理由としては「人手不足だから」という回答が最も多く、休むことにより周囲に迷惑がかかることを気にする人が多いようです。

◆取りづらいために取れない」という人が一定数いる

また、クリエイティブサーベイ株式会社が、20~40 代の男女 600 名を対象に行った「有給休暇に関する調査」によれば、有給休暇の消化率について最も多かった回答は「25%以下」、次いで「50%以下」となったそうです。「0%」（まったく有給休暇を取っていない）という人も 15%もいました。

同調査では、有給休暇を「取得しづらい」と回答した人は 60%に上っています。

取得しづらいために、「繁忙期を避けて取得する」「日程を変更して取得する」などとする人がいる一方、そもそも「有給休暇を取得しない」や「日数を減らして取得する」などとする回答も多数挙がったそうです。仕事が多忙なためだけでなく、「取得しづらいために休みが取れない」という人が、一定数存在しているという現状がわかります。

◆企業の風土改善と取得率の向上

同調査では、有給休暇取得上ルール化されているものとして、「入社 1 年目は有給休暇を取得できない」「休暇中に何をするのか（したのか）報告しないといけない」「月初めや月末は有給休暇が取得できない」「1 日に 1 人しか取得できない」などという回答が挙がるなど、有給休暇取得を阻む様々な事情があることもわかります。

国も有給休暇の取得率向上には力を入れているところですが、企業も有給休暇を取りやすい組織風土の改善等を検討しなければならないでしょう。

「有給休暇」に関する意識調査の結果から

◆最低賃金改定、今年は過去最高額の引き上げ今年も 10 月 1 日から 20 日にかけて最低賃金が改定され、2016 年度の最低賃金額（全国加重平均額）は時給 823 円となりました。最低賃金は 2007 年以降、右肩上がり増額し続けています。特に今年は、政府による「ニッポン一億総活躍プラン」「経済財政運営と改革の基本方針 2016」「日本再興戦略 2016」などもあり、過去最高額の引き上げ（プラス 25 円）となりました。

◆懸念される人件費上昇

政府は「2020 年に最低賃金を全国平均で 1,000 円」という目標を掲げています。この目標の実現性は不明ですが、少なくとも来年以降も引き続き最低賃金は増額されるものと見てよいでしょう。

最低賃金の引上げは、収入増による消費活性化を期待しての政策ですが、言うまでもなく企業にとっては人的コスト増による収益悪化というマイナス面もあります。

◆最低賃金引上げで企業の 35%が給与体系見直し

10 月中旬に帝国データバンクが発表した「最低賃金改定に関する企業の意識調査」によると、有効回答企業 1 万 292 社のうち、35.0%の企業が「給与体系を見直した」または「見直しを検討している」と回答しています。実に 3 社に 1 社が、「給与体系見直し」すなわち増額しているという結果です。

業種別に見ると、「小売」が 48.9%と最も多く、「運輸・倉庫」43.4%、「製造」41.0%と続きます。パート・アルバイトを雇用割合が高い業種ほど給与体系が見直されているようです。

また、給与体系見直しの理由として、複数の企業が「人材確保」を挙げています。慢性的な人手不足のなか、同業他社に人材が流れないよう賃金を増額する企業が増えているのです。

◆給与体系見直しにベストなタイミングとは？

最低賃金を下回ると、最低賃金法により使用者は罰金刑に課せられますが、最低賃金の金額さえ支払えばよいかというと、そうでもありません。すでに多くの企業が最低賃金に合わせて賃金を増額しており、賃金の相場は年々上昇しています。従来のままの給与体系では相対的に低賃金の企業となり、人材確保が難しくなるかもしれません。給与体系見直しは、人件費増加につながるほか、従業員の合意形成も必要なことから、資金的・時間的に余裕がある時機に行うことが肝心です。いまのうちから検討されてはいかがでしょうか。

社会保険労務士法人 *fulfill*

〒530-0041

大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イシカワビル

TEL : 06-6718-4596 / FAX : 06-6718-4598