

石渡社会保険労務士事務所便り



連絡先：〒140-0011 品川区東大井 1-14-24-321

電話：090-3805-5701 FAX：03-5460-7421

<https://www.ishiwatasroffice.com/>



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

精神障害に関する労災補償状況 ～厚生省 令和4年度「過労死等の労災補償状況」 より

◆令和4年度の精神障害の労災請求件数、支給決定件数は過去最多

厚生労働省が公表した令和4年度「過労死等の労災補償状況」によれば、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数は 2,683 件で前年度比 337 件の増加、支給決定件数は 710 件で前年度比 81 件の増加となっています。この数はいずれも統計開始から過去最多となっています。

◆業種別では医療・福祉、年齢別では 40～49 歳が最多

業種別では、医療・福祉（請求 624 件、支給決定 164 件）が最多となっており、次いで製造業（請求 392 件、支給決定 104 件）、卸売業・小売業（請求 383 件、支給決定 100 件）が続いています。

また、年齢別では、請求件数、支給決定件数いずれも 40～49 歳が最多となっています。

◆出来事の類型ではパワハラが最多

支給決定件数の出来事の類型別では「パワーハラスメント」が 147 件で最多となっています。その他、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」や「セクシュアルハラスメント」などハラスメント関連の類型によるものが目立ち、ハラスメントに関する問題は影響が大きいことがわかります。

◆労災認定基準の改正も

精神障害の労災認定基準については、業務による心理的負荷評価表の見直し（具体的出来事

にいわゆるカスタマーハラスメントが追加等）がされるなど、近く改正予定となっています。引き続き職場のハラスメント対応やメンタルヘルス対応については気をつけていきたいところです。

【厚生労働省「令和4年度「過労死等の労災補償状況」精神障害の労災補償状況】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001113802.pdf>

当事務所よりひと言

大学を卒業して 27 年。初めて OB が集う校友会に参加しました。

会の始めに参加者全員で校歌を歌ったのですが在学中も殆ど歌う機会はなかったためほぼ口パクでやりすごしました。懇親会では諸先輩方と歓談しながら有意義な時間を過ごすことができました。今まで縁のない方と同じ大学ということで繋がりを持つことができこの大学に入学できたことに感謝です。

