



中小企業庁が中小企業白書・小規模企業白書を公表

中小企業庁は、本年4月に、「2017年版中小企業白書・小規模企業白書」を公表しました。

いずれにおいても、中小企業・小規模事業者のライフサイクルと生産性及び中小企業・小規模事業者の雇用環境と人手不足の現状についての分析などが行われています。

最近、“人手不足・人材不足”がクローズアップされることが増えています。中小企業白書等ではどのように分析されているのか？概要を紹介します。



中小企業白書・小規模企業白書の要約（人手不足の現状・対応など）

● 人材不足への対応/多様な人材、外部リソース活用への取組

○成長・拡大志向企業は中核・労働人材ともに不足感が強く、中核人材の不足は、成長・拡大を目指す企業の新事業展開に影響（右図参照）。

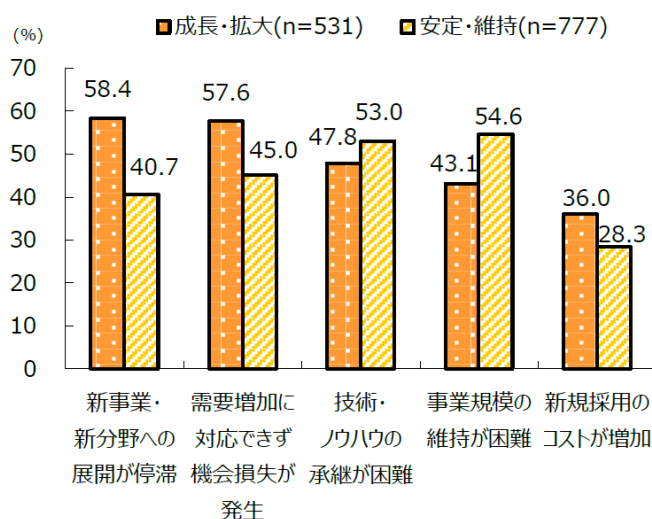
○女性、シニア等多様な人材を活用できている中小企業は、生産性向上にもつながる業務の合理化・標準化に取り組んでおり、収益力を向上。

○機械化・IT化や付加価値向上で人材不足を克服する企業も存在。成長・拡大を目指す企業では、マーケティング、デザインなど高度な人材が求められる業務でも、アウトソーシングのニーズが増大。

なお、同月に公表された「財務局調査による『賃金の動向』について」においても、複数回答で賃金引上げを行う理由を調査対象企業に聞いたところ、「人材の確保」のためと答えた企業の増加が目立ち、前年度の31.6%から38.2%に増加しているとのこと。

この調査結果を受けて、財務省も、「賃金を上げないと人が集まらないという人手不足の傾向が強まっていることが鮮明になった」という見解を示しています。

事業展開の方針別に見た、中核人材の不足による経営への影響



“労働条件・環境を見直して人手を確保する”、そのような経営方針が、大企業のみならず、中小企業・小規模企業にも必要となってきたといえそうです。



厚労省がパワハラの実態調査結果を公表



厚生労働省から、平成 28 年に実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の結果が公表されました（調査対象：企業調査＝4,587 社、従業員調査＝男女 10,000 名）。以下に概要を紹介します。各企業の対応やパワハラの実態を把握できると思います。

職場のパワーハラスメントに関する実態調査/調査結果のポイント

(1) パワーハラスメントの発生状況

- ① パワーハラスメントに限らず、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどを受け付けるための相談窓口（以下「相談窓口」）において相談の多いテーマは、パワーハラスメントが 32.4%と最も多い。
- ② 過去3年間に1件以上のパワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は 36.3%。
- ③ 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は 32.5%（平成 24 年度実態調査〔前回調査〕では 25.3%）。

(2) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組状況

- ① パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は 52.2%。
- ② 相談窓口を設置している企業は 73.4%。



(3) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な効果

- ① パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を行うことにより、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するという効果が得られるほか、「休職者・離職者の減少」、「メンタル不調者の減少」などの付随効果が得られる。
- ② パワーハラスメントの予防・解決のための効果が高い取組として、相談窓口の設置や管理職向け・従業員向けの研修の実施を挙げている企業の比率が高い。

効果を実感できた取り組み⇒管理職を対象とした研修等の実施が 74.2%と最も高く、次いで一般社員等を対象とした研修等の実施(69.6%)、相談窓口の設置(60.6%)となっている。



(4) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な課題

- ① 企業規模が小さくなるにしたがい、相談窓口の設置比率が低くなり、パワーハラスメントを受けた場合に企業とは関係のないところに相談する比率が高くなることから、より大きな規模の企業と比べて、パワーハラスメントの実態が把握されていない。
- ② パワーハラスメントを受けたと感じた者が、「何もしなかった」と回答した比率は 40.9%であり、その理由として「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」と回答した比率が高い。

厚生労働省は、今回の調査結果などを踏まえ、引き続き職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた施策を実施していくとのことです。今後、パワハラ規制が厳しくなるかもしれません。

お仕事 カレンダー 6月



6/10

●一括有期事業開始届の提出(建設業)

主な対象事業:概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事

●5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

6/30

●5月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付

●児童手当現況届の提出

●個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期>

●4月決算法人の確定申告・10月決算法人の中間申告

●7月・10月・翌年1月決算法人の消費税の中間申告

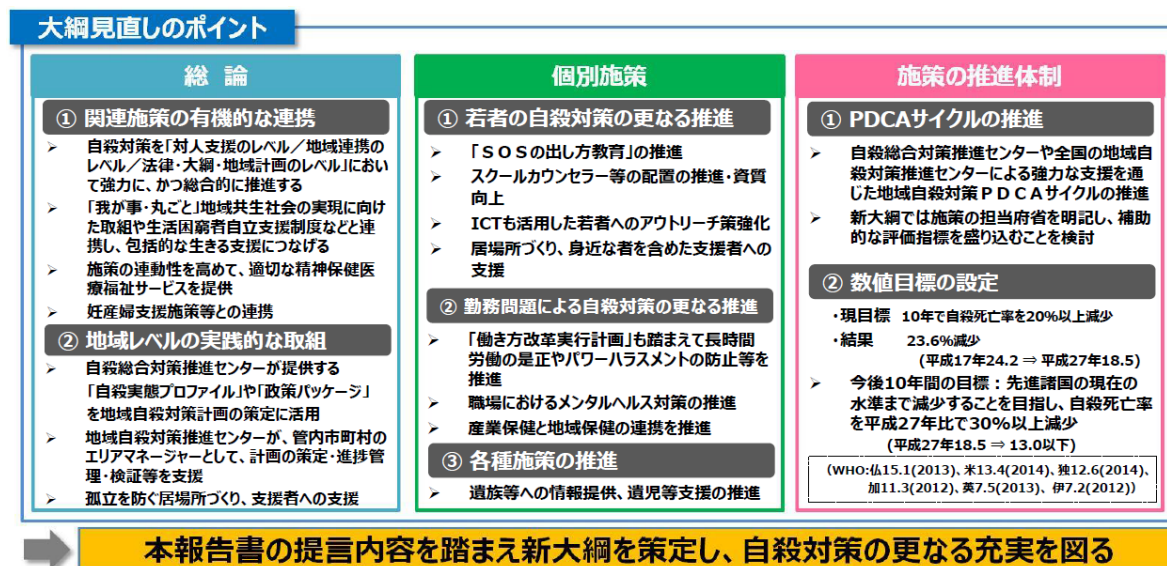
トピックス 自殺者減の目標を 10 年間で3割減、勤務問題による対策も更に推進

厚生労働省は、「新たな自殺総合対策(大綱)の在り方に関する検討会」を設置し、国の指標となる「自殺総合対策大綱」を見直すための検討を重ねています。

本年4月末頃に開催された検討会では、報告書の案が提示されました。

概要は次のとおりです。

◆ 新たな自殺総合対策(大綱)の在り方に関する検討会の報告書の案 ◆



大綱（自殺総合対策大綱）の見直しの背景には、我が国の自殺死亡率の高さがあります。

自殺者数は、平成22年以降7年連続で減少しています。しかし、それでも、自殺者数が年間2万人を超えており、自殺死亡率は、主要先進7か国でもっと高くなっています。

そこで、今後10年間で、先進諸国の現在の水準まで減少させることを目指して、「自殺死亡率を平成27年比で30%以上減少（平成27年18.5% ⇒ 13.0%以下）」という数値目標を設定することが示されたわけです。

個別施策として気になるのは「勤務問題による自殺対策の更なる推進」ですね。

- ・長時間労働の是正やパワーハラスメントの防止等を推進
- ・職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- ・産業保健と地域保健の連携を推進

といった施策が示されていますが、「働き方改革」と連動した施策といえますね。

☆ 厚生労働省は、この報告書を踏まえて、新たな大綱案を策定し、今夏の閣議決定を目指しています。

目標達成のため、具体的にどのような施策が講じられることになるのか、今後の動向に注目です。

トピックス2 働き方改革実行計画の一部を抜粋

☆同一労働同一賃金の法制度とガイドラインの整備

項目1. 非正規雇用の処遇改善

① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備（その1）

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者数外に占める割合）
- ・1984年804万人（15.3%）→2006年1,878万人（33.0%）→2016年2,016万人（37.5%）

例えば女性では、30代半ば以降、子育てや介護などとの両立を理由に、自ら非正規雇用を選択している方が多い。

- ・不本意非正規労働者数（2016年平均）：236万人
- （非正規雇用労働者全体の15.6%）

女性：25～34歳 17.6% 35～44歳 11.7%

45～54歳 12.5% 55～64歳 8.3%

女性のうち、家事や育児との両立を理由に非正規を選択している者の割合（2016年平均）：

25～34歳 25.0% 35～44歳 26.8%

45～54歳 17.4% 55～64歳 11.7%

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・同一労働同一賃金適用企業で働く女性の声
- ・「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対して同じものを求めている。その責任を、しっかりと果たしたいと思っています。」（働き方改革に関する意識と期待との調査結果 2016年12月6日）

【今後の対応の方向性】

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一指することを目指し、同一労働同一賃金の法整備を実現する。

【具体的な施策】

（同一労働同一賃金の法整備）

- ・職務内容、職務の成果・能力・経験等に対する正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者を通じた公正な評価・待遇決定の推進や、そうした公正な待遇の決定が、労働者の能力の有効な発揮等を通じ、経済及び社会の発展に寄与するものである等の大きな理念を明らかにした上で、ガイドライン案の実効性を担保するため、裁判（司法判断）で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行う。

具体的には、パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法の改正を図ることとし、その改正事項の概要は、以下のとおりとする。

①労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

- ・有期雇用労働者について、均等待遇を求める法改正を行う。
- ・派遣労働者について、派遣先労働者との均等待遇及び均等待遇を求める法改正を行う。
- ・パートタイム労働者も含めて、均等待遇の規定について、明確化を図る。

②労働者に対する待遇に関する説明の義務化

- ・事業者は、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課す。
- ・雇入れ後に、事業者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課す。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
同一労働同一賃金の法整備		実行計画に基づき関連法案を国会に提出	施行準備・改正法の施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う										不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.6% →2020年 10%以下を目標とする。
		事業主への相談体制整備	ADRの実施、相談窓口の整備等 非正規雇用労働者の処遇改善施策について、法制度の施行状況を勘案しつつ、必要に応じ見直しを行う										

☆時間外労働の上限規制の導入

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その1）

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、仕事と家庭の両立が困難。

- ・週労働時間49時間以上の労働者の割合：日21.3% 月16.6% 年12.5% 仏10.4% 独10.1%（2014年）

・週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標（5%以下（2020年））に対して、7.7%（30代男性14.7%）（2016年）

- ・36協定の特別事項において80時間超の上限を設定する36協定締結事業場：4.8%（大企業14.6%）（2013年）

・監督対象となる月80時間超の事業場：約2万事業場（2016年度推計）

- ・2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施、4,416事業場（43.9%）に違法な時間外労働（うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場（34.3%））

・若者が転職しようと思う理由（労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい）

2008年：37.1% → 2013年：40.6%

【今後の対応の方向性】

いわゆる36協定でも超えることができない罰則付きの時間外労働の上限規制を導入するとともに、さらに長時間労働を是正するため、企業文化や取引慣行の見直しを推進する。これにより、労働参加と労働生産性の向上を図るとともに、働く人の健康を確保しつつワーク・ライフ・バランスを改善し、長時間労働を自覚する社会を築いていく。

【具体的な施策】

（時間外労働の上限規制）

<原則>

- ・週40時間を超えて労働可能な時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。

<特例>

- ・特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労働が合意して労働協定を締結する場合においても、上回ることでできない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。
- ・年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限を設ける。

この上限については、

- ①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならないとする。
- ②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。
- ③加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

・労働が上限までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに関し、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けるとし、行政官庁は、当該指針に照し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

・中小企業を含め、急激な変化による被害を避けるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。

・政府は、この法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、この法律による改正後の規定の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じた必要の見直しを行うものとする。

施策	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
時間外労働の上限規制	現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る	施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う										時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目標とする。
	実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出											

参照：<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai10/siryou1.pdf>

基本的には、会社側の負担が大きくなります。日本の終身雇用という果実をえられるのは一部の大企業だけ。中小企業には、その余力がありません。ですからそれなりの対策を講じなければいけません。そのためには、就業規則の整備や賃金制度の構築を早めに準備しておく必要があります。そして、採用の段階でいい人材を得られる努力をしていくことです。少し極端な私見ですが、働き方改革をするなら大手と中小同じルールを作ることです。また、労働市場を流動化するのなら解雇制限を緩和することが必要だと考えます。