

2023 年 6 月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋 1 - 1 - 5 8 - 2 1 6

電 話 : 022-343-7527 F A X : 022-343-7528

2023 年版中小企業白書・小規模企業白書にみる中小企業の最新事情

◆コロナ禍からの業績回復は業種・業態によりまちまち

社会経済活動の正常化が進むなか、中小企業の売上高はコロナ禍前の水準に戻りつつありますが、宿泊や交通など一部の業種では消費支出のマイナスが続くなど厳しい状況が続いています。

ただ、宿泊業でも、旅行需要の変化に対応して団体温泉旅館から個人特化旅館へと刷新し高級旅館というイメージを高めるなど業態転換が奏功して売上を回復しているケースがあったり、飲食業でも、喫茶店・カフェに比べ居酒屋は厳しい状況にあったりするなど、業態による回復の差が見られます。

◆物価高騰の影響を受ける割合が増加

エネルギー・原材料価格の高騰により、企業業績に影響があると回答する中小企業の割合は、2020 年の 39.6%から 2022 年は 65.2%に増えています。

対応策として取り組んでいることについては、「既存製品、サービスの値上げ」が 23.8%、「人件費以外の経費削減」が 22.3%、「業務効率改善による収益力向上」が 20.8%となっています。

◆人手不足への対応

コロナ禍で人余りが生じた製造業や卸売業も含め、幅広い業種で人手不足の深刻化が進んでいることを受け、生産性向上のために取り組んでいることとして、「業務プロセスの見直しによる業務効率化」が 38.7%、「社員の能力開発による生産性向上」が 32.4%、「IT 化等設備投資による生産性向上」が 29.8%となっています。

また、給与の引上げや職場環境の改善などの魅力向上に取り組む動きも見られ、対応策として「賞与の引上げ」の 26.0%、「再雇用などシニア人材の活用」の 34.5%に比べて「給与水準の引上げ」と回答した中小企業が 63.6%と多くなっています。

【経済産業省「2023 年版中小企業白書・小規模企業白書をまとめました」】

<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230428003/20230428003.html>

2023 年度卒新入社員意識

～東京商工会議所「2023 年度 新入社員意識調査集計結果」より

東京商工会議所が、2023 年卒の新入社員 1,050 人を対象に、WEB上で社会人生活や仕事に対する意識調査を実施し、その結果が公表されました。今後の採用活動で参考となりそうな項目について取り上げます。

◆就職先の会社を決める際に重視したこと「社風、職場の雰囲気」60.0%

半数以上が、職場の雰囲気に重きを置いています。その他、「処遇面（初任給、賃金、賞与、手当など）」（51.5%）、「福利厚生」（41.6%）、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランス（年休取得状況、時間外労働の状況など）」（40.3%）が上位にあがっています。

◆就職先の会社が内定から入社までの間に実施したフォローの取組み

「採用担当者からの定期的な連絡」（43.2%）、「会社見学会」（29.0%）、「内定式・内々定式」（27.6%）が上位となっています。内定から入社まで期間が空くので、単純に不安に思う学生も多いことでしょう。

◆社会人生活で不安に感じること

「仕事と私生活とのバランスが取れるか」（42.0%）、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか」（40.7%）、「仕事が自分に合っているか」（40.0%）が上位を占めていますが、9割強の新入社員は、社会人生活で何らかの不安を感じているとの結果が出ています。

◆「理想だと思う上司」はどのようなことを大事にしたり重視する人か

「理想の上司」のイメージに近い有名人・著名人の各上位は以下の通りです（カッコ内は回答数）。

○芸能人・文化人：1位…水ト麻美(43)、2位…明石家さんま(39)、3位…榎太一(35)、4位…松本人志(30)、5位…内村光良(29)

○スポーツ界：1位…大谷翔平(234)、2位…イチロー(141)、3位…栗山英樹(58)、4位…松岡修造(40)、5位…ダルビッシュ有(37)

○歴史上の人物：1位…織田信長(120)、2位…徳川家康(94)、3位…坂本龍馬(80)、4位…豊臣秀吉(44)、福沢諭吉(44)

【東京商工会議所「2023 年度 新入社員意識調査集計結果」】

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1034060>

デジタル人材について考える際に必要な“軸”

労働政策研究・研修機構（JILPT）から「デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究」という調査研究の結果が公表されています。

◆あいまいな「デジタル人材」の定義

この調査では、「デジタル社会化」が政府・民間の共通した目標となるなか、「デジタル人材」という用語は近年急速に話題となる一方で、その意味内容が多様・曖昧化しているため、それがどのように捉えられているかを明らかにする、ということがテーマの一つとなっています。

◆2つの軸

企業が必要とする「デジタル人材」や「IT人材」のタイプは、①デジタル環境を「つくる人材」と「つかう人材」という軸と、②所属する企業がIT企業か非IT企業かという軸の2つの軸によって形成される人材タイプの中に位置づけることができる、というのが現時点でいえることです。

各社のDXの進展度合いの違いによって、あるいはIT企業とユーザー企業では求める人材が違うということですが、考えてみれば当然のことのように思われます。しかし、実際に自社でDXを進める段階になると、混乱したり方向性を見失ったりしがちです。

同調査でも、「勤務先の人事労務管理や所属部門の上司のマネジメントのあり方がリスクリングへの取組みに影響をあたえることといった知見が得られている」と述べられています。自社のDX対応やリスクリング等のこれからの人事施策を進めるうえでは、こうした区分けを頭に入れて取り組んでいく必要があるでしょう。

この調査では、他にもデジタル人材不足への対応にどのように取り組んでいるのか、IT技術者自身はどう考えているのか等について、これまでの様々な調査の結果をもとに考察していますので、自社の施策を考えるうえで参考となるでしょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究」】

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2023/268.html>

ハラスメントが起きたときの職場の対応は？

◆企業におけるハラスメント対応

改正労働施策総合推進法の施行により、令和2年6月（中小企業では令和4年4月）から職場のパワハラ防止対策が義務化され、多くの企業ではハラスメント防止対策に一層取り組んでいるところです。

労働者側のハラスメントへの意識も高まっていることで、現場では様々なハラスメント事案への対応に迫られる機会も増えていることでしょう。

◆ハラスメントが起きたときの対応

実際にハラスメント事案が発生した場合の対応については、最も悩ましいところです。東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」によれば、従業員が相談した際の職場の対応は「被害者へのヒアリング」の割合が多く、行為者への処分としては、「けん責（口頭又は文書での注意等）」が62.5%で最多、次いで「配置転換」29.4%、「出勤停止」11.3%、「降格」11.0%が続いています。被害者への対応は、「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%で最多、「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」28.8%、「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」25.2%となっています。

◆難しい対応を迫られる

ハラスメント事案が発生し、当事者や第三者への事実確認のヒアリングを行ったものの、判断に迷うというケースは少なくありません。その後の対応がさらなるトラブルを生む可能性もあります。企業としては、状況を踏まえて引き続き適切な対応を検討していく必要があるでしょう。

【東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」】

[https://www.sangyo-](https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/1be96aac53912c555aea1ea55f8330e8.pdf)

[rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/1be96aac53912c555aea1ea55f8330e8.pdf](https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/1be96aac53912c555aea1ea55f8330e8.pdf)

フリーランス保護新法が成立しました

令和5年4月28日、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）」が参院本会議で可決・成立しました。この法律では、特定受託事業者（フリーランス）へ、物品の製造、情報成果物の作成またはサービスの提供を委託する特定業務委託事業者に対し、「取引の適正化」と「就業環境の整備」を求めています。法案の概要は、以下のとおりです。

◆取引の適正化のために

- (1) 業務内容、報酬の額等を書面やメール等により明示する
- (2) 納品された日から60日以内に期日を設定して報酬を支払う（再委託の場合は、発注元の支払期日から30日以内）
- (3) 継続業務委託（政令で定める期間以上のもの）に関し、①～⑤の行為、ならびに⑥・⑦の行為によって不当に利益を害する行為をしてはならない
 - ① 不当に納品を拒否すること
 - ② 不当に報酬を減額すること
 - ③ 不当に返品を行うこと
 - ④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
 - ⑤ 正当な理由なく物の購入・サービスの利用を強制すること
 - ⑥ 金銭、サービスその他の経済上の利益を提供させること
 - ⑦ 不当に業務内容を変更させたり、やり直しさせたりすること

◆就業環境の整備のために

- (1) 広告等により募集情報を提供するときは、正確かつ最新の内容を提供する
- (2) 育児・介護等と両立して委託された業務を行えるよう、申出に応じて配慮する
- (3) ハラスメント行為への相談対応等、体制整備等の措置を講じる
- (4) 継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として30日前までに予告する

◆違反した場合等の対応

- (1) 公正取引委員会、中小企業庁長官または厚生労働大臣からの助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令
- (2) 命令違反および検査拒否等をするとき 50万円以下の罰金（法人両罰規定あり）

施行日は公布の日から1年6カ月以内とされています。フリーランスに委託している業務がある場合は、取引方法などに問題がないか、早めに確認するようにしましょう。

【内閣官房「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）」の概要】

<https://www.cas.go.jp/jp/houan/230224/siryou1.pdf>

施行から半年経過 労働者協同組合の設立状況

◆労働者協同組合の設立状況

令和4年10月1日に労働者協同組合法が施行され、半年が経過しました。

厚生労働省が令和5年4月3日に公表した労働者協同組合の設立状況によると、1都1道1府15県で計34法人が設立されている状況です（令和5年4月1日時点）。うち、新規設立が25法人、組織変更が9法人（企業組合からの組織変更が8法人、NPO法人からの組織変更が1法人）となっています。

◆主な分野

放置された荒廃山林を整備したキャンプ場の経営、葬祭業、成年後見支援、家事代行、一般貨物自動車運送、地元産鮮魚販売、給食のお弁当づくり、高齢者介護、生活困窮者支援、子育て支援、障害福祉、清掃、建物管理、メディア制作など様々な事業が行われています。

◆労働者協同組合の特色

労働者協同組合とは、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自らその事業に従事することを基本原理とする組織であり、多様な働き方を実現しつつ、地域の課題に取り組むための選択肢の1つとして期待されています。

- ・目的事業…継続可能で活力ある地域社会の実現に資する事業（労働者派遣事業を除くあらゆる事業が可能）
- ・設立手続…準則主義（行政庁による許認可等を必要とせず、法律の要件を満たし、登記をすれば法人格が付与される）
- ・議決権…1人1個（株式会社と異なり、出資額にかかわらず、組合員は平等に1人1個の議決権と選挙権をもつ）
- ・主な資金調達方法…組合員による出資
- ・配当…出資額に応じてではなく、組合の事業に従事した分量に応じて行う。

組合員は事業の実施にあたり、組合間で平等の立場で話し合い、合意形成を図ります。また、組合員は労働基準法、最低賃金法、労働組合法などの法令による労働者として保護されます。

「残業」は転職先選びに影響する重要事項

～エン・ジャパン「社会人1万人の『残業』実態調査」より

エン・ジャパン株式会社は、令和5年5月8日、「社会人1万人の「残業」実態調査—『エン転職』ユーザーアンケート」を公表しました。運営する総合求人サイト『エン転職』上でユーザーを対象にアンケートを実施し、1万2,940名から回答を得ました（調査期間は令和5年2月22日～3月28日）。

◆「残業の有無や平均時間」が転職先選びに影響していると回答したのは84%

「転職活動をする上で、残業の有無や平均時間等は、企業選びにどの程度影響しますか？」の質問に対し、「とても影響する」が最多で49%、「少し影響する」は35%で、合わせて84%が「影響する」と回答しました。

年代別で見ると、20代、30代は半数以上が「とても影響する」（20代：55%、30代：56%）と回答し、「少し影響する」と合わせると、20代は89%、30代は88%に上ります。

また男女別では、「とても影響する」と回答した男性が44%に対し、女性は54%と10ポイントの差がありました。男性より女性のほうが、企業選びで残業時間を重要視していることがわかります。

◆残業時間が「増加傾向」は26%、「減少傾向」は24%。半数は「変わらない」

「ここ数年で、あなたの残業時間は増加傾向ですか？ 減少傾向ですか？」の質問には、「変わらない」が50%と半数を占めました。「増加傾向」は26%、「減少傾向」は24%で、ほぼ同率でした。

業種別で残業時間が増加傾向だったのは、「コンサルティング・士業」が最多で36%、一方、減少傾向は「メーカー（機械・電気・電子など）」が最多で32%でした。

◆残業時間の増加理由は「人手不足」、減少理由は「企業の残業制限」

残業が増加傾向と回答した人にその理由を聞いてみると、「人員が足りないため」が最多で75%でした。次いで「仕事量が増えてきたため」が67%と続きます。

一方、残業時間が「減少傾向」と回答した人の理由は、「残業が制限されたため」が最多で42%でした。

◆残業代の割増制度を知っている人は4割弱にとどまる

中小企業で働く人の「月60時間を超える残業代の割増率が50%に引き上げ」されることを知っているかの問いには、「知っている」は39%（内容も含めてよく知っている9%、概要だけ知っている30%）と、全体の4割弱に留まりました。

引上げについては、「とても良いと思う」（47%）と「良いと思う」（33%）を合わせた80%の人が好感を示しています。一方で、引上げが「良くないと思う」（とても良くないと思う1%、良くないと思う8%）という声も1割弱ありました。

【エン・ジャパン株式会社「社会人1万人の『残業』実態調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/32805.html>