



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F

TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F

TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: [info@sssr.jp](mailto:info@sssr.jp)

発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

## <代表 庄司 茂 より一言>



便利なITツールが次々に登場する中、会社が把握しないところで従業員がそれを業務上使用することがあります。例えば、社外の人とのやり取りでグループチャットを利用する、データのやり取りにオンラインストレージサービスを利用する、業務データを個人のスマートフォンで扱う、持帰り残業のためにUSBに保存したデータを持ち帰る、等です。こうした、社内で使用が許可されていない外部サービスや個人所有の端末を業務で無断使用することをシャドーITといい、情報流出等のおそれがあるとして問題になっています。従業員の利用を禁止する等だけでは問題を解決することはできません。シャドーITリスクへの対応としては、まず従業員がどんなサービスや端末を利用しているかを調査し

自社の業務に必要なITツールを洗い出すところから始めます。そして、業務上必要と考えられるサービス等について、会社がセキュリティ上の要件をクリアしているか等を確認の上、利用を認めるサービスを特定する等して必要なIT環境を整備し、それ以外は利用させないようにします。こうした対策は、時間もかかり費用負担も発生する可能性があります。利用状況を会社が把握・監視できるようにするためにも必要です。働き方の多様化でオフィス以外の場所で就業したり、生産性をアップさせるためにIT化を進めたりする機会が増えています。こうした取組みは、従業員の働きやすさにもつながる一方、新たな情報トラブルにつながるリスクもはらんでいます。

## 最低賃金引上げ

### ◆最低賃金、全国平均 901 円に引上げ

今年度の最低賃金の改定額が、全都道府県で出そろいました。

今年度の引上げ額の全国加重平均は 27 円（昨年度は 26 円）引き上げた 901 円となり、最も高い東京都は 1,013 円（昨年度は 985 円）、それに次ぐ神奈川県は 1,011 円（昨年度は 983 円）と、初めて 1,000 円を超えることとなります。

10 月から適用されるこの新しい最低賃金は、**兵庫県では 28 円引き上げの 899 円**、大阪府で同じく 28 円引き上げで 964 円となります。27 円引き上げの京都、和歌山を含むこの**関西 4 府県はそれぞれ過去最大の引き上げ幅**となりました。また、そのうち兵庫と和歌山は中央審議会が示した目安を 1 円上回る引き上げ額です。

兵庫県は昨年度に続いて目安を上回る増額で、これは大阪などの近隣府県と比較した時に低賃金という印象を持たれないよう、人材確保も意識した決定と考えられます。全国では 19 県で目安以上の引き上げとなり、これもやはり「**低賃金が地方の貧困や人口の流出につながる**」との危機感によるものですが、いずれにしても中小零細企業には厳しい状況を強いられることとなります。

### ◆地域間格差

東京、神奈川では、政府が掲げていた大きな目標である 1,000 円を超えました。その一方で、その多くの県が 700 円台である東北や九州などの地方との地域間格差

の問題も指摘されています。前年度最低額であった鹿児島県は 29 円と全国最大の上げ幅となりました。

政府としては平成 28 年に最低賃金を 3%程度引き上げる「骨太の方針」の目標を掲げ、3 年連続これを達成することになりますが、毎年引き上げられる賃金に見合うように毎年企業収益が伸びている会社は多くはありません。より賃金の高い地域へ労働力が流出するかもしれないとわかっていても、増額できる金額には限界があるというのが企業側の正直な意見でしょう。同じタイミングで消費増税による消費の落ち込みが予想されるなど、地域経済に大きな影響を及ぼすことも懸念されます。

## 女性就業者の活躍と今後の課題

### ◆就業者数における女性の割合は年々増加

今年 6 月に総務省が発表した労働力調査によると、**日本における就業者数は 6,747 万人となり、前年同月に比べ 60 万人増加**しました。これは、78 カ月連続の増加となります。そのうち、**女性の就業者数は 3,003 万人と、初めて 3,000 万人を突破**しました。前年同月に比べ 53 万人増え、**就業者全体の伸びの 9 割近くを女性が占めています**。また、**女性就業者は、全体の 44.5%を占め、毎年増加**を続けています。

### ◆役職・企業規模別の女性の就業状況

平成 30 年度の雇用均等基本調査（厚労省）によると、正社員・正職員に占める女性の割合は、26.0%で、各職種の割合は、一般職が 46.5%と最も高く、次いで総合職 33.8%、限定総合職 11.9%となっています。



女性管理職がいる企業割合は、課長相当職以上の女性管理職(役員を含む。以下同じ)がいる企業割合は56.3%(前年比2.2%増)、係長相当職以上の女性管理職がいる企業割合は63.2%(同2.6%増)です。また、係長相当職以上の女性管理職がいる企業割合を役職別にみると、部長相当職ありの企業は10.7%(0.1%増)、課長相当職は19.0%(同1.3%増)、係長相当職は21.7%(同6.8%増)で、**役員を除くすべての役職において、平成21年度以降最も高い割合**となっています。

企業規模でみると、**おおむね規模が大きくなるほど、各役職の女性を有する割合が高くなり**、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が74.4%、課長相当職の女性管理職を有する企業が93.8%、1,000~4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が40.2%、課長相当職の女性管理職を有する企業が76.0%と、女性が活躍する環境が整ってきていることがうかがえます。

また、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は11.8%(前年比0.3%増)で、係長相当職以上の女性管理職割合は13.5%(同0.7%増)で、それぞれの役職に占める女性の割合は、部長相当職では6.7%(同6.6%)、係長相当職では16.7%(同15.2%)と、いずれも前回調査から上昇しています。

#### ◆今後の課題

女性の就業率が上がり、管理職に占める割合も上昇してきているとはいえ、出産や育児で休職や短時間労働が必要になる女性は多く、彼女らが昇進する際、不利になりやすい現状は依然としてあります。また、男性の育児休業取得率も一向に上がらない理由として、「職場に理解がない」を挙げる男性は多いです。

今後、男女問わず、家庭への協力、就業率(労働力)の向上を目指すには、政府の施策だけでなく、職場での意識改革が重要になってくるのではないのでしょうか。

#### 外国人従業員の採用予定、「なし」が大勢?

##### ◆浸透には時間がかかるか

大阪商工会議所が実施した調査では、**70.3%の企業で、外国人従業員を「現在雇用しておらず、今後も採用予定はない」**とのことでした。

また、「今後、外国人従業員の採用予定がある」(「現在雇用しており、今後も採用を続ける予定」「現在は雇用していないが、今後採用する予定」の合計)との回答が24.7%、「現在雇用している」という企業でも、28.6%が「今後採用の予定はない」と回答している状況をみると、政府が盛んにすすめる外国人雇用ですが、まだまだ

浸透には時間がかかりそうです。

#### ◆製造業・非製造業での差異

本調査の対象は、大阪商工会議所会員の中堅~小規模企業(2,865社、回答231社)です。

「採用予定なし」(現在も、今後も)とした回答の内訳を見てみると、資本金5,000万円以下の企業で70%を超え、5,000万円超~3億円以下の企業で59.3%、3億円超の企業でも50%となっています。

回答内容を製造業・非製造業別にみると、外国人従業員の雇用予定については、いずれも同様の傾向にあり、7割前後の企業が採用予定なしと回答しています。一方、採用に前向きな企業は、「日本語での意思疎通が問題なく行え(日本語能力試験2級)、日本人同様の業務を行える人材」を希望する層が多く、非製造業ではより高度な日本語能力を希望しています。

#### ◆外国人雇用の課題

外国人従業員の雇用にあたっての課題としては、「言語・文化・風習・宗教などの問題」を挙げる企業が製造業・非製造業とも多く、次いで、**製造業では「指導を担当できる人材がない」、非製造業では「そもそも外国人を採用してまでの業務がない」**を挙げる企業が多くなっています。

もちろん、地域や業種の特徴により差異はあるとは思われます。しかし、通説的に、オリンピック終了後は、開催国の景気が冷え込むということがいわれており、経済情勢も世界的に不透明になりつつありますので、採用に関する判断は慎重に行いたいものです。

#### <事務所からのご案内>

庄司事務所主催セミナー、8月開催の「働き方改革ミニセミナー」は、好評をいただき誠にありがとうございました。

#### ■9月の相談会のお知らせ

##### 「働き方改革」関連助成金個別相談会

9月19日、27日に行います、「働き方改革関連助成金個別相談会」では、新しく注目の働き方改革関連助成金を中心に、広く助成金についてのご相談に対応いたします。ぜひご利用ください。

是非ご活用いただきたい、「人材確保等支援助成金働き方改革支援コース」、そして「時間外労働等改善助成金」については、申請の締め切りが近づいております。対象になるかどうかわからない、という場合でもぜひ一度ご相談ください。