



市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬將

〒381-1231
長野市松代町松代908
電話：026-278-3555 F A X：026-278-3540
e-mail：ima@ichiba-sr.com URL：www.ichiba-sr.com

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

2019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

2018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、2009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。

「外国人採用」に関する実態は？ ～エン・ジャパン調査より

◆6割の企業が外国人採用に関して前向き

エン・ジャパン株式会社は、運営する0円から使える採用支援ツール『engage（エンゲージ）』

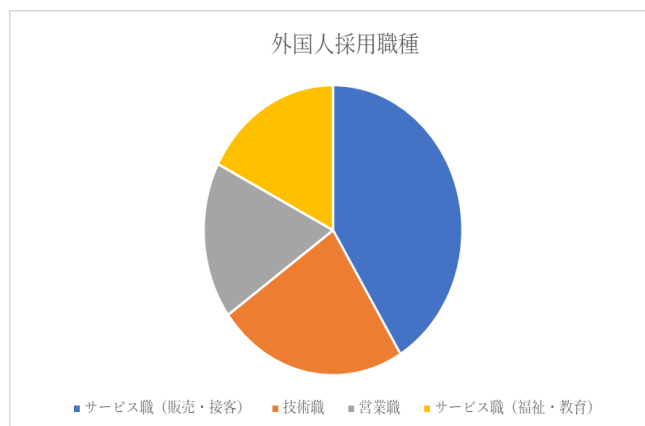
（<https://en-gage.net/>）を使っている企業を対象に「外国人採用」に関するアンケートを実施し、2,263社から回答を得ました。

この調査結果では、「現在、外国人の採用を行っていますか？」の問いに対し、「採用を行っている」は29%で、「採用は行っていないが、検討している」（33%）を含めると、外国人採用に前向きな企業は62%に及びます。

また、「採用を行っている」と回答した企業に、「どの職種での採用を行っていますか？」と聞いたところ、第1位が「販売・接客等のサービス職」（26%）、第2位が「IT・Web・ゲーム・通信等の技術職」

（15%）、第3位が同率で「営業職」「医療、福祉、教育等のサービ

ス職」（いずれも11%）という結果になりました。



◆「出入国管理及び難民認定法」の認知度は6割

「2019年4月1日に『出入国管理及び難民認定法』が施行されたことは知っていますか？」の問いに対しては、「知っていた」（57%）が「知らなかった」（43%）を上回る結果になりました。

◆外国人採用を実施・検討しない理由トップ3は「教育・研修の未整備」「日本語能力への懸念」「行政手続きの煩雑さ」

「外国人採用をしておらず、検討もしていない」と回答した企業に、未実施の理由を伺ったところ、第1位は「外国人向けの教育・研修が未整備」（56%）、第2位は「日本語能力への懸念がある」（53%）、第3位は「行政手続きの煩雑さへの懸念がある」（32%）でした。外国人採用に関するコメントには、次のようなものがありました。

◆外国人採用に関するコメント

○日本語能力と日本の文化への理解があれば、採用するべきだと思います（マスコミ・広告・デザイン）。
○数か国語を話せるスタッフは重宝します（サービス）。

○多様な価値観を生み出すには大事だし、エンジニアは外国人の方が優秀（IT・通信・インターネット）。
○グループ会社では以前より外国人労働者を採用しており、特に障害になることはありません（商社）。
○配送業務のため、配達先である個人宅でのお客様対応がしっかりできるプログラムがあれば、活用し採用も検討したい（運輸・交通・物流・倉庫）。

【参考】エン・ジャパン「2,000社に聞いた「外国人採用」に関する実態調査—『engage』アンケート—」
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/18791.html>

転勤をめぐる近時の報道と、配転命令権



◆AIG損保、転勤を廃止

AIG損害保険が、転勤の多い保険業界では珍しく、転勤を原則として廃止したと報道されました。一般に「転勤のある社員」と「地域限定社員」に分け、給与に1～2割の差をつける企業が多いところ、同社は「限定社員が格下の印象となり、優秀な人の出世の障壁になる」として、廃止に踏み切ったとのこと（日本経済新聞 2019年7月17日付）。

◆転勤命令で騒動となったカネカ

一方、今年6月には、カネカが育休対応問題で炎上しましたが、そのきっかけは、男性社員が育休復帰後2日で転勤の辞令が下され、これを拒否したことでした。同社は「当社対応は適切であった」というコメントを公表していますが、世間からはその適法性ではなく、一連の企業姿勢を疑問視されることとなりました。

◆企業には転勤命令権が認められているが……

転勤拒否の法律問題を考えるうえで非常によく言及されるのが、東亜ペイント事件（最高裁昭和61年7月14日判決）という有名な裁判例です。企業の転勤命令権を広く認めた判例として、以後の多くの人事・労務実務や、労働紛争に影響を与えています。

しかし、その事件発生は1973～74年、判決が1986年のことであり、最近では、ワークライフバランスなどの観点から、転勤の必要性は厳しく吟味されるべきという声も高まってきています（大内伸哉「キーワードからみた労働法」、日本法令「ビジネスガイド」2019年9月号掲載）。

◆厚生労働省も転勤見直しを促進

自社の転勤のあり方を吟味する際の手引きとして、厚生労働省が下記資料を公表しています。AIG社のように全面廃止するだけでなく、雇用管理の類型ごとの運用メニューとするなど、いくつかの例が示されています。

古くて新しい転勤問題。いまいちど、自社制度の見直しをしてみてもいかがでしょうか。

【厚生労働省雇用均等・児童家庭局
「転勤に関する雇用管理のヒントと
手法」（平成29年3月30日）】
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11903000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Shokugyoukateiryouritsuka/0000160191.pdf>

～今月のことば～

守れない、というリアリズム

こんな狭い国土で、しかも国境線がやたら長い国土で、真ん中に大山脈が走っていて、平野部は海岸線にしかなく、そこに原子炉が50以上もある。守るにこんなに守りづらい国はない。いや、守ることなんてできない。それが現実なんです。それこそリアリズムというものなんです。

『世界史としての日本史』（出口治明氏との対談で）

原発をどんどんおっ建てたせいで

戦争に負けてからこっち、何十年ものあいだにこの長い海岸線に沿って原発をどんどんおっ建てた。・・・

そのうちどこかに一発か二発攻撃されるだけで放射能でおしまいなんです、この国は。いまだって武力による国防なんてどだい無理なんです。『腰ぬけ愛国談義』（宮崎駿氏との対談で）

『歴史と人生』

半藤 一利 著

～事務所よりひとこと～

我が家の愛犬が散歩を嫌がるようになり、現在、リハビリ中です。1ヶ月程前の散歩中に蜂に刺されたのか、定かではありませんが、一目散に家

に帰ってきたことから、これが原因ではと思っています。私が抱っこをして散歩に出かけ、帰りは一緒に歩いてくることにしたのですが、9kgの犬を抱っこして歩くのは意外と重く大変で、時間的にも、距離的にも散歩とはいえないものとなっています。私と愛犬の運動不足の心配もあり、夜も散歩するようにしましたが今の所、改善の様子もなく、次の対策を考えなければと思っているところです。（滝沢）



【お知らせ】

◆算定基礎届により、被保険者の新しい標準報酬月額が決定致しました。

後日、標準報酬決定通知書と保険料案内を送付致しますので、

10月支払いの給与より(当月控除の場合は9月支払いの給与より)、社会保険料の変更をお願い致します。

ご不明な点は当事務所までお問い合わせ下さい。