

## 副業への労働者の意識は？～(独)労働

## 政策研究・研修機構の調査より

平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定（令和2年9月に改定）するなど、政府は副業・兼業（以下、「副業」という）を推進しており、企業にもそのための対応を求めているところです。では、実際、労働者の副業の実施状況や副業への意識はどのようになっているのでしょうか。

### ◆副業をしている人は6.0%

独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「副業者の就労に関する調査」（調査期間：令和4年10月3日～10月13日。有効回答：18万8,980人（18～64歳の男女））によれば、仕事を持つ人のうち「副業者」（仕事は2つ以上（副業をしている））の割合は6.0%となっており、まだ副業をしている人の割合が高いとはいえない状況です。

また、本業の勤め先に副業をしていることを「知らせていない」が37.5%となっており、実際には副業をしても本業先に伝えていない人も一定数いることがわかります。

### ◆副業を希望する人は約3割

調査数値をみるとまだ広まっているとはいえない副業ですが、同調査で、今後副業をしたいと思うか尋ねたところ「副業したいと思う」が33.2%となっていま

実際、副業を希望する理由で多いのが「収入を増やしたいから」とあります。以前から、必要に迫られてという人は多いでしょう。

す。これは「副業したいとは思わない」（46.2%）を下回りますが、副業を希望する理由の上位に挙がっている「収入を増やしたいから」「定年後に備えるため」の背景にある労働環境が続いていけば、今後副業の実施状況も変化するかもしれません。

### ◆副業にまつわる企業実務

副業者の労務に関しては、労働時間管理や労働・社会保険など実務上押さえておくべきポイントが多岐にわたります。今後は、副業者がいない企業についても、あらかじめこれらの知識をある程度身につけておく必要があるでしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」プレスリリース】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20230519.pdf>



# 公正な採用選考実施のための 基本的な考え・取組み

自社にとって何が公正なのか考えるべきだと思います。自社では公正と考えていることが、社会では違うこともあるでしょう。

日本労働組合総連合会は、採用選考における就職差別の実態を把握するための調査を実施しました（※）。その結果、「採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされた」と回答した人が19.5%（例えば「女性だからどうせ辞める」など）、「本籍地や出生地に関すること」を質問されたと回答した人が28.3%に上るなどの実態がわかりました。

厚生労働省は、事業主に対して求職者の基本的人権を尊重した差別のない公正な採用選考実施に向けての基本的な考え方や取組みについて案内しています。

## ◆採用選考の基本的な考え方

応募者の基本的人権を尊重すること、応募者の適性・能力に基づいて行うことを基本的な考え方として実施することが重要。

## ◆公正な採用選考を行うために配慮すべき事項

応募者の適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり面接で尋ねたりすることは、就職差別につながるおそれがある。

- 本人に責任のない事項の把握……本籍・出生地に関すること（注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当）、家族に関すること など
- 本来自由であるべき事項の把握……支持政党、人生観、尊敬する人物、購読新聞・愛読書などに関すること

- 採用選考の方法……身元調査などの実施（「現住所の略図」は生活環境などの把握や身元調査につながる可能性がある）、合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

## ◆『応募用紙』について

新規中卒者は「職業相談票(乙)」、新規高卒者は「全国高等学校統一応募書類」を用いることとされており、厚生労働省のHPに様式が掲載されています。また、新規大卒者やその他の求職者についても様式例が公表されていますが、事業主が独自に応募用紙やエントリーシート項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意が必要としています。

【日本労働組合総連合会「就職差別に関する調査2023」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20230531.pdf?9528>



# 人手不足でない企業はどう いった施策をとっているか

いつでも人手不足で常に求人をしている企業はあります。離職率が高い場合、または企業の成長に採用が追いつかない場合です。

総務省の統計では、2022年12月時点で、日本の15～64歳人口は前年同月比0.28%減、人数にすると20万8,000人も減っています。また、これから働く年齢になる15歳未満人口は同29万3,000人も減少しています。総人口の推移を見ると、2019年以降加速度的に減少しており、2023年5月時点の概算では、総人口は前年同月比57万人減となっています。

## ◆人手が不足していない企業がしていること

新型コロナの5類移行を受け、多くの企業で人手不足感が高まるなか、不足していないという企業もあります。帝国データバンクのアンケート調査の結果によると、「人手が不足していない要因」（複数回答）として、主に次のような施策を挙げた企業が多くありました。

- (1) 賃金や賞与の引上げ (51.7%)
- (2) 働きやすい職場環境づくり (35.0%)
- (3) 定年延長やシニアの再雇用 (31.2%)
- (4) 福利厚生充実 (26.6%)
- (5) 公平で公正な人事評価 (22.0%)

(2)の「働きやすい職場環境」とは清潔保持や休憩スペース、社内相談窓口の設置などです。また、(4)と(5)は、労働者が自身の成長を感じられたり、安心できる職場にあるという施策です。

## ◆賃上げの必要性

世界的な物価高騰を受け実質賃金が低下するなか、

賃金や賞与の引上げに取り組めない企業（あるいは取り組む姿勢を見せていない企業）では、従業員満足度や安心感が低下して優秀な人材が流出し、企業の競争力低下から新規採用もおぼつかなくなる、運よく採用できたとしても人を育てる余裕がなく早期離職……、というような悪循環に陥ります。

「人は石垣、人は城」という古語にもある通り、会社を支える一番の力は、信頼できる人の力です。会社を信頼してくれる従業員が1人でも多く育つよう、会社は自らの進む先を示しつつ率先して変わるべきでしょう。

【帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230506.pdf>



# 障害者差別に関するハローワークへの相談が大幅に減少

人の配置は適材適所でなければなりません。単にうわべだけで、その人の能力を判断することは企業の損失化と思います。

厚生労働省は5月31日、都道府県労働局や公共職業安定所（ハローワーク）における「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和4年度）」の取りまとめを公表しました。

障害者雇用促進法では、すべての事業主に対して、「障害者であることを理由とした障害者でない者との不当な差別的取扱いの禁止」、「障害者に対する合理的配慮の提供義務」、「障害者からの相談に対応する体制の整備・障害者からの苦情を自主的に解決することの努力義務」を規定しています。事業主による法令違反等事案に対しては、ハローワーク等が行う助言、指導または勧告により是正を図っています。

なお、障害のある労働者と事業主の話し合いによる自主的な解決が難しい場合は、関係当事者の申立て等に基づき、①都道府県労働局長による助言、指導または勧告、または②障害者雇用調停会議による調停により、紛争の早期解決を支援しています。

## ◆障害者差別に関する相談は対前年度比32.7%減で大幅に減少

ハローワークに寄せられた障害者差別および合理的配慮の提供に関する相談は225件で、対前年度比7.8%減と減少しました。そのうち障害者差別に関する相談件数は37件で、55件だった前年度に比べて32.7%減と大幅に減少しました。一方、合理的配慮の提供に関する相談は188件で、前年度比0.5%減と横ばいでした。

## ◆障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は9件で前年度より減少

労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は1件で、合理的配慮の提供に関するものでした。また、障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は9件で、前年度の10件から減少しました。こちらも合理的配慮の提供に関するもので、調停の実施結果を見ると、令和4年度中に申請を受理し、調停を開始した6件のうち2件については、いずれも解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾勧告を行ったところ、合意が成立し、解決しました。

【厚生労働省「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和4年度）」を公表します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001100985.pdf>



# 労働者死傷病報告等の電子申請が原則義務化されます

事務作業が簡素化されることには、大いに賛成です。できるなら、今のe-Guvから使い勝手を大いに改善して欲しいです。

厚生労働省の労働政策審議会は、労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化とする、じん肺法施行規則等の一部を改正する省令案をまとめました。施行は令和7年1月を予定しています。

## ◆電子申請義務化の概要

改正案は、労働者死傷病報告等の電子申請を義務化することで事業者の負担軽減や報告内容の適正化、統計処理の効率化を図ることができるとしています。

電子申請が原則義務化される報告は以下のとおりです。

- 労働者死傷病報告
- じん肺健康管理実施状況報告
- 総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告
- 定期健康診断結果報告書
- 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書
- 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書
- 有機溶剤等健康診断結果報告書

電子申請がスマートフォン等からでも可能となるよう、「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」のシステム改修を行い、e-Govと連携することになります。また、パソコン、スマートフォン等を所持していない事業者については、労働基準監督署に設置しているタブレットにおいて電子申請ができる体制を整備するとしています。

なお、電子申請が困難な場合は、紙媒体での報告も経過措置として認められます。

## ◆労働者死傷病報告の報告内容の改正

労働者死傷病報告の報告内容を記入する際に、詳細な業種や職種別の集計や、災害発生状況や要因等の確かな把握が容易となるよう、コード入力方式への変更および記載欄の分割が行われます。

また、休業4日未満の災害に係る報告について、電子申請の原則義務化に伴い一層の活用を図るため、「労働保険番号」や「被災者の経歴期間」、「国籍・在留資格」、「親事業場等の名称」、「災害発生場所の住所」など、様式上、明確に記入欄が設けられていなかった事項についても報告事項に加えられるとしています。

【厚生労働省「じん肺法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」の答申結果】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_33137.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33137.html)



# 就活ハラスメント防止のためにできること



## ◆就活ハラスメントとは

就活ハラスメントとは、「就職活動中やインターンシップ中の学生等に対するセクハラやパワハラ」のことを指します。令和2年度の調査では、約4人に1人が被害に遭っているという結果も出ています。具体的な行為として、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘いなどが挙げられるほか、学生が他社の選考を受けられないよう妨害したり、他社の内々定の辞退を迫ったりする、いわゆる「オワハラ（就活終われハラスメント）」も含まれます。決して許されない行為であることはもちろん、明るみになれば企業も大きなダメージを受けることになります。対策は必須といえるでしょう。

## ◆先進事例にみる防止策

では、会社としてどのような取組みができるのでしょうか？ 以下のような施策が望ましいとされています。

### (1) ハラスメント防止の方針の明確化

全従業員（特に採用担当者）に対し、ハラスメント禁止の方針を明確にする／行為者を処分する社内規定や規則（懲戒処分等）の設定と周知

### (2) ハラスメント防止体制の整備

継続的な研修の実施／複数名での学生対応など採用活動におけるルールを明確化／学生向けの相談窓口の設置と周知

さらに、厚生労働省の「就活ハラスメント防止対策企業事例集」では、先進事例における3つの共通項として、①「公正な採用選考」に基づいた面接実施、②

リクルーターの行動指針やマニュアル策定、③応募者の個人情報の限定利用を挙げています。

採用活動を行うすべての企業で起こり得る問題だからこそ、事前の防止策を検討しておくことが重要です。

【厚生労働省「就活ハラスメント防止対策企業事例集」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001065368.pdf>

## 7月の労務と税務の手続

10日○健保・厚年の報酬月額算定基礎届提出期限

○労働保険料の納付<延納第1期分>

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

○特例による源泉徴収税額の納付

○特例による住民税特別徴収税額の納付

31日○固定資産税・都市計画税の納付<第2期>

【今月号の内容に関しまして、ご不明点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。】

## 当事務所より一言

本年も健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出、労働保険の年度更新にご協力いただき、ありがとうございます。

政府の電子化要請により、今まで行政の窓口へ提出していたものが、ほとんど電子化されています。そもそも、何のために電子化する必要があるのか。それは業務の効率化を進めるためだと思いますが、そのために、安全性を無視するというのは？