中央会　機関誌

CROSSTALK

Vol.82 2022.2

大万木山（飯南町）

大万木山（おおよろぎさん）は、島根県飯石郡飯南町と広島県庄原市との境にある標高1,218mの山で、島根県の県民の森（頓原・吉田地区）に指定されている。頂上付近には島根県内でも有数のブナ原生林が広がり、冬期には一面の銀世界の中で「霧氷」や「雪庇」といった絶景を見ることができる。

島根県中小企業団体中央会

島根県中央会HP

【令和3年度】 中小企業労働事情実態調査結果の概要

当会では、県内の様々な業種の組合様（66組合様）にご協力いただき、毎年度、組合員中小企業者様の労働事情実態調査を行っております。この調査において、全国統一の設問と、島根県中央会独自の調査項目を設け、数多くの県内中小企業者様にご回答いただきました。

今回は、令和３年度の県内中小企業労働事情実態調査結果の概要をご紹介いたします。

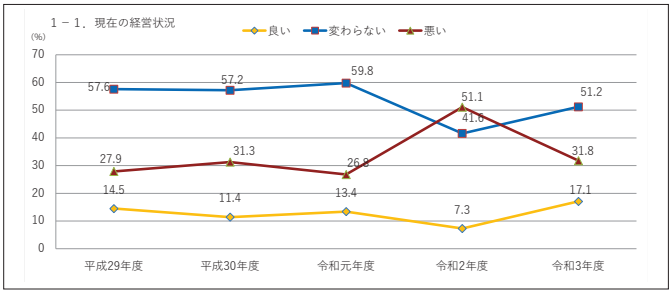
Ⅰ．全国統一調査項目（島根県　ダイジェスト版）

調査時点：令和３年７月１日　調査対象：県内中小企業600事業所　回答数：347事業　回答率：57.8%

1．経営状況について

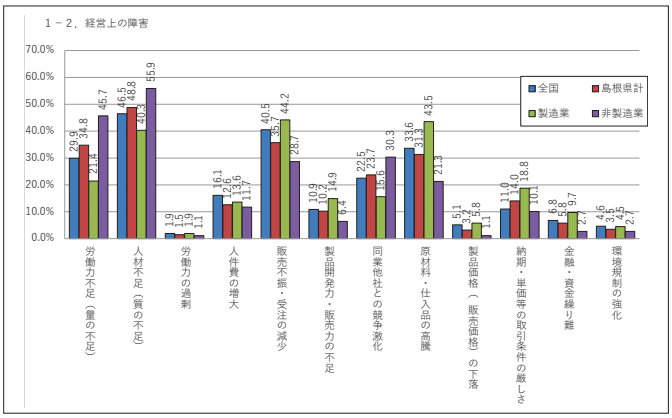
1－1．現在の経営状況

県内中小企業の経営状況について、直近５年間の推移にて昨年度調査と比べ、「良い」・「変わらない」とする事業所の割合が大きく増加し、「悪い」とする事業所の割合の大きな減少が見られる。



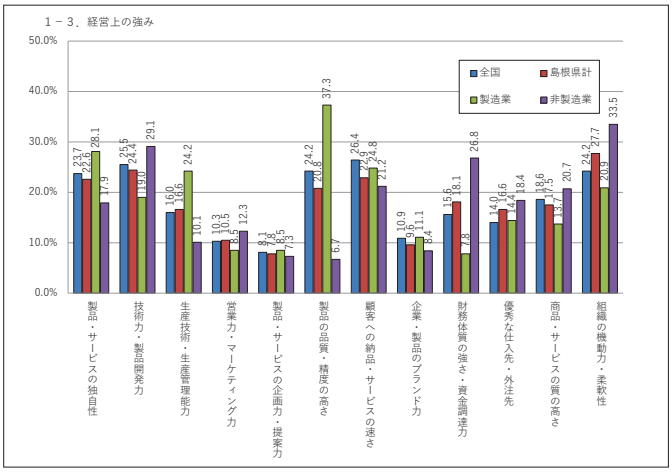
1－2．経営上の障害

経営上の障害については、県内中小企業では「人材不足（質の不足）」を挙げる割合が最も高く、６年連続で最も高くなっている。他に割合が高いのは、「販売不振・受注の減少」・「労働力不足（量の不足）」・「原材料・仕入品の高騰」が挙がっている。



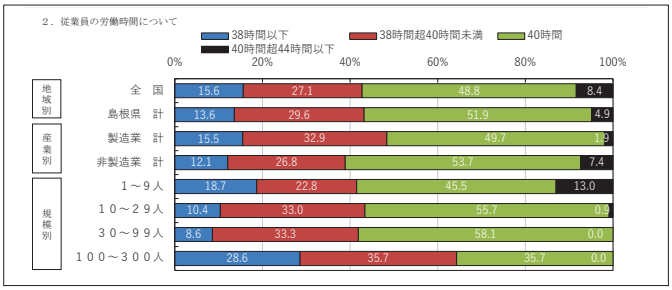
1－3．経営上の強み

経営上の強みについては、県内中小企業では「組織の機動力・柔軟性」・「技術力・製品開発力」・「顧客への納品・サービスの速さ」・「製品・サービスの独自性」の回答割合が高くなっている。また、製造業と非製造業で回答割合が高い項目に違いが見られる。



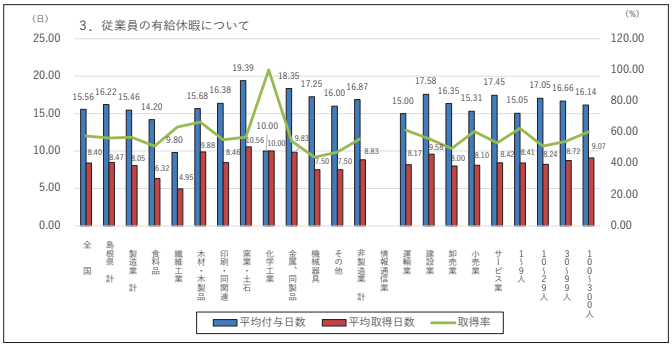
2．従業員の労働時間について

従業員（パートタイマーなど短時間労働者を除く）の週所定労働時間について、県内中小企業では、「40時間」・「38時間超40時間未満」の割合が全国平均より高くなっている。製造業が非製造業より週所定労働時間が短い傾向が見られる。（週所定労働時間には、残業時間・休憩時間は含まない。）



3．従業員の有給休暇について

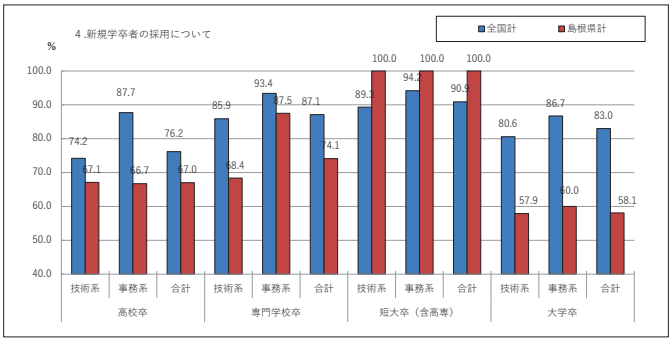
県内中小企業の、従業員１人当たりの年次有給休暇の平均付与日数は16.22日、平均取得日数は8.47日となっており、それぞれ全国平均より多くなっている。年次有給休暇の平均取得率は、県内中小企業で56.30%となっており、全国平均より低くなっている。平均付与日数・平均取得日数・平均取得率は、様々な業種によって高低の違いが見られる。



4．新規学卒者の採用について

新規学卒者の採用充足状況（※採用充足率……採用計画人数に占める採用実績人数の割合）

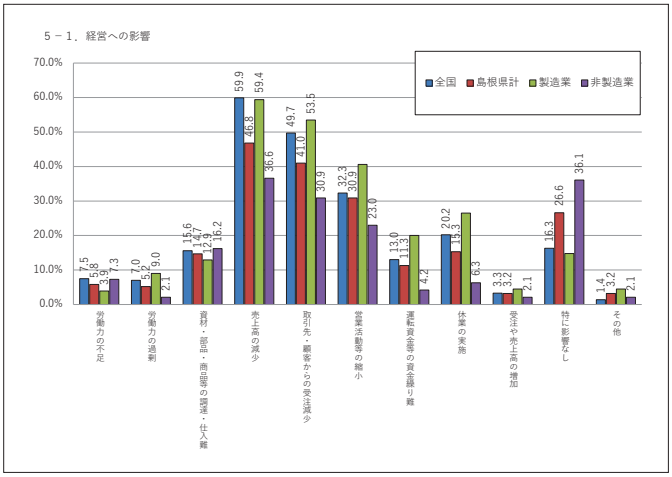
令和３年３月の新規学卒者の採用充足率は、高校卒・専門学校卒・大学卒でそれぞれ、県内中小企業が全国平均を下回っている。特に大学卒で下回り幅が大きくなっている。



5．新型コロナウィルス感染拡大の影響について

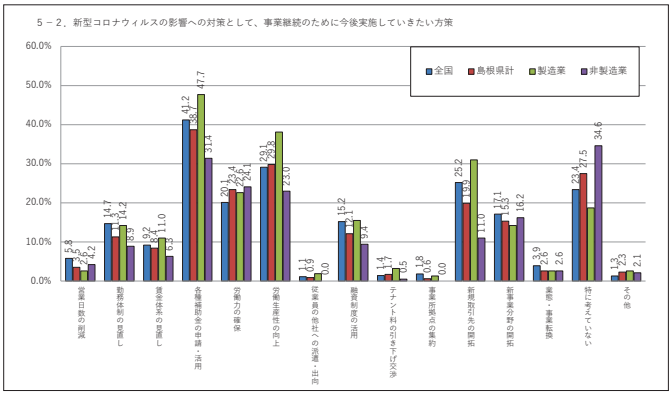
5－1．経営への影響

新型コロナウイルスによる経営への影響について見ると、県内中小企業では「売上高の減少」・「取引先・顧客からの受注減少」・「営業活動等の縮小」・「特に影響はない」といった回答割合が高くなっている。また、製造業と非製造業で回答割合が高い項目に違いが見られる。



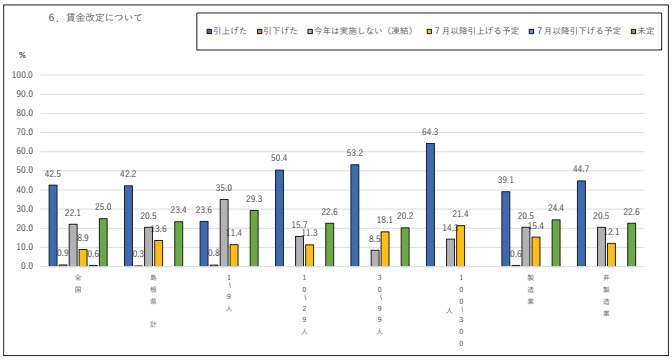
5－2．新型コロナウイルスの影響への対策として、事業継続のために今後実施していきたい方策

事業継続のために今後実施していきたい方策では、県内中小企業で「各種補助金の申請・活用」・「労働生産性の向上」・「労働力の確保」・「新規取引先の開拓」の割合が高い。製造業・非製造業別によって、回答割合の高さに違いが見られる。



6．賃金改定について

令和３年１月１日～７月１日の賃金改定の実施状況について見ると、総じて、「引上げた」という割合が高く、県内中小企業では42.2%で全国平均とほぼ同じ割合となっている。県内中小企業では次に高い順に、「未定」、「今年は実施しない（凍結）」、「７月以降引上げる予定」と続いている。県内中小企業の従業員規模別では、従業員規模が大きくなるほど「引上げた」の割合が高くなっている。



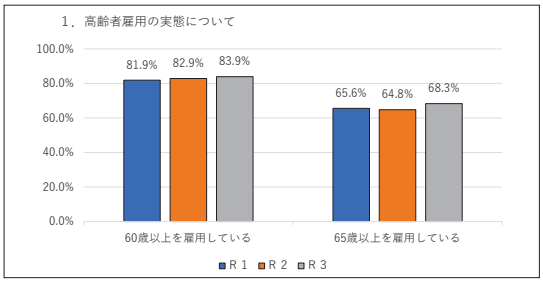
Ⅱ．島根県中央会独自調査項目

調査時点：令和３年７月１日　調査対象：県内中小企業600事業所　回答数：353事業所　回答率：58.8%

１．高齢者雇用の実態について

60歳以上の従業員を雇用しているか

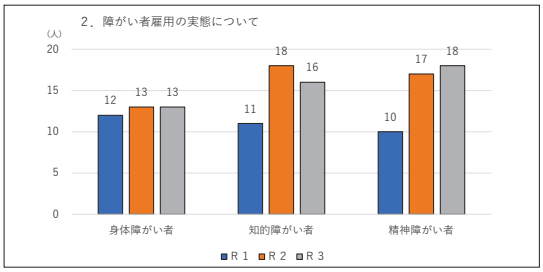
令和３年度調査にて、60歳以上の従業員を「雇用している」事業所の割合は83.9%（296事業所）、65歳以上の従業員を「雇用している」事業所の割合は68.3%（241事業所）となった。直近３ヶ年（令和元年度～３年度）の高齢者雇用の割合の推移を見ると、「60歳以上」・「65歳以上」とも割合は増加している。



２．障がい者雇用の実態について

直近３年間において、新規で雇用した障がい者の人数

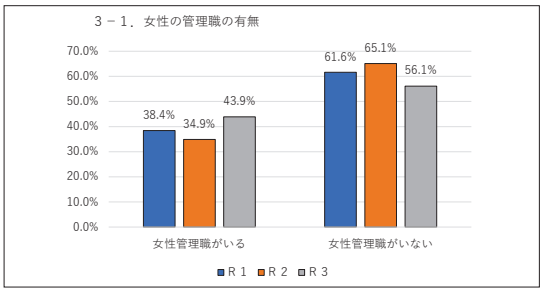
直近３ヶ年の、新規に雇用した障がい者の種別ごとの人数の推移を見ると、特に「精神障がい者」の雇用人数が年々増加しており、昨年度の調査結果比で「身体障がい者」は同数、「知的障がい者」は２名減少となっている。



３．女性活躍推進の実態について

３－１．女性の管理職の有無

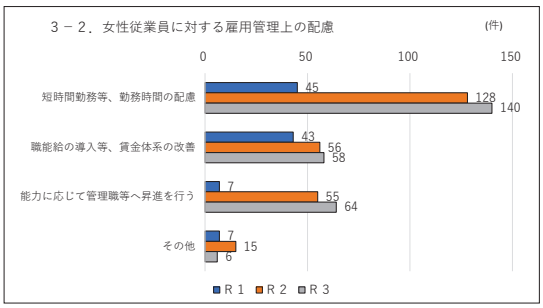
女性の管理職の有無について、直近３ヶ年の推移を見ると、「いる」事業所の割合は３ヶ年で最も大きく、昨年度を9.0ポイント上回り、「いない」事業所の割合は３ヶ年で最も小さく、昨年度を9.0ポイント下回っている。



３－２．女性従業員に対する雇用管理上の配慮（複数回答）

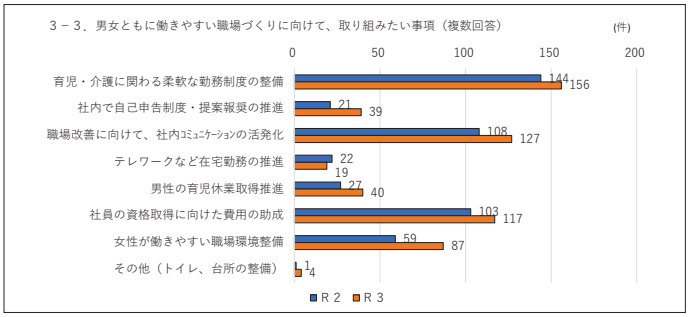
雇用している女性従業員に対する雇用管理上の配慮について見ると、令和３年度調査では「短時間勤務等、勤務時間の配慮」が140件と群を抜いて多く、「能力に応じて管理職等へ昇進を行う」が64件、「職能給の導入等、賃金体系の改善」が58件と続いている。

直近３ヶ年の推移を見ると、上記３項目とも今年度（令和３年度）が最も多くなっている。



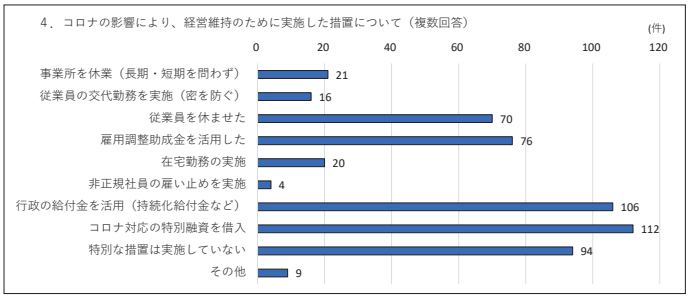
３－３．男女ともに働きやすい職場づくりに向けて、取り組みたい事項（複数回答）

男女ともに働きやすい職場づくりに向けて、取り組みたい事項の回答を見ると、令和３年度調査では回答が多い順に「育児・介護に関わる柔軟な勤務制度の整備」156件、「職場改善に向けて、社内コミュニケーションの活発化」127件、「社員の資格取得に向けた費用の助成」117件、「女性が働きやすい職場環境整備」87件となっている。昨年度調査比で、今年度は上記４項目ともそれぞれ増加しており、特に「女性が働きやすい職場環境整備」は28件の大きな増加となっている。



４．コロナの影響により、経営維持のために実施した措置について（複数回答）

今年度初めて、「コロナ対応に伴い、実施した措置」について設問を設けた。多い回答を見ると、「コロナ対応の特別融資を借入」が112件、「行政の給付金を活用（持続化給付金など）」が106件、「特別な措置は実施していない」が94件、「雇用調整助成金を活用した」が76件、「従業員を休ませた」が70件と続いている。



POINT 働きやすい職場づくりに向けて、法律も変わります。

① 育児・介護休業法が改正 ～令和4年4月1日から段階的に施行～

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などが改正されました。

下記の事項は、令和４年４月１日以降から段階的に施行されます。

【令和４年４月１日施行】

(1) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

- 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置。
- 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対して、事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

(2) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（就業規則の見直しが必要）

- 有期雇用労働者の育児休業および介護休業の取得要件のうち、「事業主に引き続雇用された期間が１年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合は、無期限雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が１年未満の労働者を対象から除外することを可能とする。

【令和４年10月１日施行】

(3) 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（就業規則の見直しが必要）

- 休業の申出期限については、原則休業の２週間前までとする（現行の育児休業（１か月前）よりも短縮）。
- 分割して取得できる回数は２回とする。
- 労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

(4) 育児休業の分割取得（就業規則の見直しが必要）

- 育児休業（産後パパ育休を除く）について、分割して２回まで取得することを可能とする。

【令和５年４月１日施行】

(5) 育児休業取得状況の公表の義務化

- 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

② パワーハラスメント防止措置が中小企業の事業主にも義務化されます

令和２年６月に「改正 労働施策総合推進法」が施工されました。中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和４年４月１日から義務化されます（令和４年３月31日までは努力義務）。

事業主は以下の措置を必ず講じなければなりません。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

(3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注１）
- 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注１）
- 再発防止に向けた措置を講ずること（注２）

注１：事実確認ができた場合、注２：事実確認ができなかった場合も同様

(4) そのほか併せて講ずべき措置

- 相談者・行為者等のプライバシー（注３）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること

注３：性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。

- 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

※詳しい内容につきましては、下記までお問い合わせください。
【お問合せ先】 ・中小企業労働事情実態調査結果：島根県中小企業団体中央会　雇用対策課
・各法改正等：都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

やさしい法律コラム

第８回　個人情報保護法を知る④
～個人データの第三者提供に関する規律～

弁護士・中小企業診断士
遠藤 郁哉

《プロフィール》
【事務所】松江ちどり法律事務所
【略　歴】京都大法学部卒、京都大法科大学院修了。京都大非常勤講師などを経て、日弁連消費者問題対策委員会副委員長（消費者教育・ネットワーク部会長）、島根県弁護士会消費者問題対策委員会委員長。

1 個人データの第三者提供

(1)　個人情報取扱事業者は、個人データを第三者に提供する場合、原則としてあらかじめ本人の同意を得なければなりません。この同意は、同意書面の取得やウェブサイト上のチェックボックスへのチェック等、同意を得たことが明らかになる方法をとることが望ましいでしょう。

なお、業務の委託・事業の承継・共同利用に該当する場合や同一事業者内の他部門へ個人データを提供する場合は第三者提供にあたりませんが、グループ会社間やフランチャイズ本部と加盟店との間で個人データを交換する場合には第三者提供にあたるので、注意が必要です。

(2)　但し、以下の場合には、例外として本人の同意は不要とされています。

① 法令に基づく場合（警察や裁判所等からの照会等）
② 人の生命・身体・財産の保護に必要な場合で、本人の同意を得ることが困難なとき（災害時の被災者情報を家族や自治体等へ提供する場合等）
③ 公衆衛生の向上・児童の健全育成に特に必要な場合で、本人の同意を得ることが困難なとき（児童虐待のおそれのある情報を関係機関が共有する場合等）
④ 国の機関等が行う法令の定める事務への協力が必要な場合（国や自治体の統計調査への回答等）

2 第三者提供の記録・保存義務

(1)　個人データを第三者に提供したときは、提供した年月日、第三者の氏名又は名称等に関する記録を作成し、原則として３年間保存する必要があります。

(2)　逆に、第三者から個人データの提供を受ける際には、当該第三者の氏名又は名称、住所、法人代表者名、当該第三者による当該個人データの取得の経緯を確認しなければならず、この確認を行ったときは、提供を受けた年月日、当該確認に係る事項等に関する記録を作成し、原則として３年間保存する必要があります。

3 オプトアウトによる第三者提供

個人情報取扱事業者は、一定の要件を満たす場合、本人の求めに応じて提供を停止することとして、本人の同意なく第三者に個人データ（要配慮個人情報や不正の手段で取得された情報等を除く。）を提供することができます（オプトアウト）。住宅地図や名簿を制作して販売する場合等に利用されるのが典型的です。

オプトアウトによる第三者提供は、令和２年改正で規制が強化され、①個人情報取扱事業者の氏名又は名称、住所、法人代表者名、②第三者への提供を利用目的とすること、③提供される個人データの項目（住所，氏名等）、④提供される個人データの取得方法、⑤第三者への提供方法（書籍の出版，インターネットに掲載等）、⑥本人の求めに応じて第三者への提供を停止すること、⑦本人の求めの受付方法（郵送，メールフォームへの入力等）、⑧個人データの更新方法、⑨提供開始予定日を、あらかじめ本人に通知又は本人が容易に知り得る状態に置くとともに、個人情報保護委員会に届け出ることが必要であり、届け出た内容は自らインターネット等の方法により公表することが必要です。

なお、上記①・③～⑤・⑦～⑨の事項を変更する場合には、当該変更内容の本人への通知等、公表、個人情報保護委員会への届出が必要になります。

職場における労働衛生基準が変わりました

（「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令」令和３年12月１日公布）

特定社会保険労務士
村松 文治

《プロフィール》
【事 務 所】社会保険労務士法人　村松事務所
【事業内容】経営人事のコンサルティング、社会保険労務士業務、給与計算代行
【得意分野】労務管理全般。特に就業規則や各種助成金の申請、雇用管理・労災の相談については専門。
【連 絡 先】松江市学園南1-2-1くにびきメッセ（西棟）６F
TEL：0852-29-0558　FAX：0852-29-0559

◆概要

「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令」が令和３年12月１日に公布され、職場における一般的な労働衛生基準が見直されました。この改正省令は一部の規定を除き、同日から施行することとされました。

社会状況の変化に合わせすべての働く人々を視野に対応するもので、改正に伴って変更される点は以下のとおりです。

◆照度の作業区分を２区分とし、基準を引き上げ（※令和４年12月１日施行）

現在の知見に基づいて事務作業の区分が変更され、基準が引き上げられました。事務作業における作業面の照度の作業区分は以下のように２区分とし、基準も以下のように引き上げました。留意点は、全体として照度基準の下限が上がっています。

- 一般的な事務作業〈パソコンを扱う情報機器作業を含む〉（300ルクス以上）
- 付随的な事務作業〈資料の袋詰めなど文字を読み込む必要のない作業〉（150ルクス以上）

個々の事務作業に応じた適切な照度については、作業ごとにJISZ 9110「照明基準総則」などの基準を参照します。

◆便所の設備：新たに「独立個室型の便所」を法令で位置付け

便所を男性用と女性用に区別して設置するという原則は維持されますが、「独立個室型の便所（男性用と女性用に区別しない四方を壁等で囲まれた一個の便房により構成される便所）」を付加する場合の取扱い、少人数の作業場における例外と留意事項が以下のように示されました。なお、従来の設置基準を満たしている便所を設けている場合は変更の必要はありません。

- 男性用と女性用の便所を設けた上で、独立個室型の便所を設けたときは、男性用及び女性用の便所の設置基準に一定数反映させる。
- 少人数（男女を含めて同時に就業する労働者が常時10人以内）の作業場において、建物の構造の理由からやむを得ない場合などについては独立個室型の便所で足りるものとした（既存の男女別便所の廃止などは不可。従前、男性用大便所１個、男性用小便所１個、女性用便所１個が求められていましたが、改正後は例外規定として、独立個室型１個で足ります。ただし、この「独立個室型１個で足りる」というのは、マンションの１室などの場合でして、作業場の規模にかかわらず、便所は「男女別」が原則であるとしています。）。

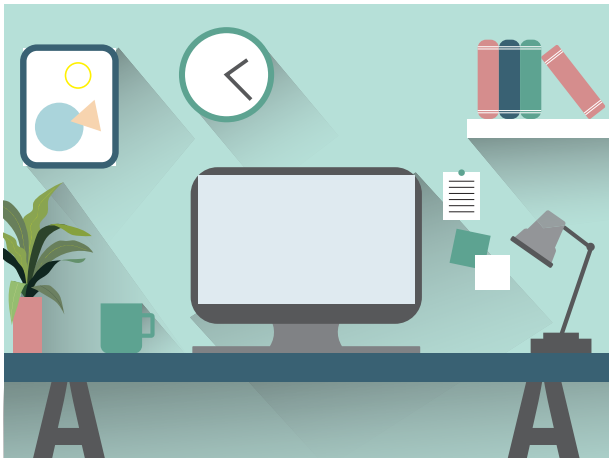
◆救急用具の内容：具体的な品目の規定を削除

作業場に備えるべき負傷者の手当に必要な救急用具・材料について、一律に備えなければならない具体的な品目の規定がなくなり、職場で発生することが想定される労働災害等に応じて、応急手当に必要なものを産業医等の意見、衛生委員会等での調査審議、検討等の結果等を踏まえ、備え付けることとしました。

※参考

【厚生労働省「職場における労働衛生基準が変わりました～照度、便所、救急用具等に係る改正を行いました～」】

URL：https://www.mhlw.go.jp/content/000857961.pdf



「電子帳簿保存法」が改正されました

経済社会のデジタル化を踏まえ、経理の電子化による生産性の向上、記帳水準の向上等に資するため、令和３年度の税制改正において、「電子計算機を使用して作成する国税関係帳簿書類の保存方法等の特例に関する法律（平成10年法律第25号。以下「電子帳簿保存法」）」の改正等が行われ（令和４年１月１日施行）、帳簿書類を電子的に保存する際の手続等について、抜本的な見直しがなされました。

【電子帳簿保存法とは？】

各税法で原則紙での保存が義務づけられている帳簿書類について、一定の要件を満たした上で電磁的記録（電子データ）による保存を可能とすること及び電子的に授受した取引情報の保存義務等を定めた法律です。改正の主なポイントについては下記の通りです。

改正の主なポイント

① 税務署長の事前承認制度が廃止されました

国税関係帳簿書類の電子データ保存およびスキャナ保存についても、税務署への事前申請および承認が不要となりました。

② タイムスタンプ要件が緩和されました

スキャナ保存および電子取引において、タイムスタンプを付与する期間が最長約２か月と概ね７営業日以内に延長されました。

また、スキャナ保存では、電子データの訂正・削除を行った場合に、これらの確認ができるクラウド等を使う場合には、タイムスタンプの付与に代えることができます。

③ 検索要件が緩和されました

検索要件が「取引年月日」「取引金額」「取引先」のみとなったり、保存義務者が売上高1,000万以下の事業者等で税務署によるダウンロードの求めに応じることができるようにしている場合には検索要件の全てが不要となりました。

④ 適正事務処理要件が廃止されました

改正前は、記録事項の確認、定期チェック等が義務付けられていましたが、改正後はスキャナ保存における紙の原本とスキャナ画像との同一性チェック（社内相互牽制・定期検査）は不要となりました。

⑤ 罰則規定の強化

電子データに関連して改ざん等の不正が把握された場合、通常課される重加算税の金額に加え、さらに10%が加算されます。

⑥ 電子取引における電子データ保存の義務化（※）

電子取引の取引情報を紙で出力・保存することで電子データに代えることが可能でしたが、改正後は電子取引データを電子取引データのまま保存することが必須となり、電子取引における「紙の保存に代える措置」が廃止となります。

※令和５年12月31日までに行う電子取引については、保存すべき電子データをプリントアウトして保存し、税務調査等の際に提示・提出できるようにしていれば差し支えありません（事前申請等は不要）。

【お問合せ先】　電子帳簿保存法の詳しい内容等につきましては、国税庁ホームページをご覧ください。
［URL］https://www.nta.go.jp

VEGETABLE OIL INK 再生紙を使用しています