

特定社会保険労務士 高野 裕之

## TKN社労士通信

TKN 社会保険労務士事務所

ご連絡先: 〒154-0012 東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話: 03-6315-8830 FAX: 03-3795-9021

e-mail: sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL: <http://www.tkn-sr.jp/>低い日本における  
女性の就業率

## ◆日本は30カ国中29位

政府は、2010年版「男女共同参画白書」を公表しました。この白書によれば、高校以上で教育を受けた女性が仕事に就いている割合が、日本はOECD（経済協力開発機構）加盟国の30カ国中29位だったそうです。

日本は66.1%で1999年に比べて4.7ポイント上昇しましたが、OECD全体の平均値である79.5%を大きく下回っており、学歴・能力があっても社会の中で活かす機会が少なく、受け皿が不十分である実態が指摘されています。

なお、上位からノルウェー（88.8%）、スウェーデン（88.0%）、イギリス（85.8%）と続いており、最下位は韓国（61.2%）でした。

## ◆十分活かされない女性の能力

白書では、「高等教育によつ

て形成された女性の能力が、日本では就業の形で十分に生かされていない」と指摘されており、仕事に就いていたとしても、結婚・出産などを機に退職する女性が非常に多いとみえています。

この他、男女の給与に格差があることも女性の就労を妨げている一因だと指摘しています。「女性全体の賃金総額が男性の4割弱と試算されること」、「賃金単価や就業時間、就業者数のいずれも男性の7割程度にとどまっていること」は、先進国では最低レベルと言われており、勤続年数や役職を男性と同じレベルにまで高める必要があるとしています。

## ◆潜在力を活かす取組みが必要

今後の対策としては、「女性の能力を高め、それを発揮できる環境整備を進めていく必要がある」としており、仕事と子育てが両立できる就業環境の整備、理工系の分野における女性の活躍の機会を増やしてい

く必要性が指摘されています。

また、結婚や子育てに伴う退職が減少すれば、最大で445万人の労働力の増加につながるとの試算もされています。

## ◆「M字カーブ」の状態

就業者と求職活動をしている人の割合を示す「労働力率」については、女性は20代と40代に比べて30代の女性の労働人口の割合が落ち込む「M字カーブ」の状態が続いており、こうした女性たちや、潜在的な就業希望者も働けるようにすれば、女性の労働人口を現在の「2,770万人」から「3,215万人」に増やすことができるとされています。

ワークライフバランスの推進など、女性の潜在力を活かす取組みが、ますます求められます。

障害者「雇用納付金制度」  
「雇用率制度」の改正

## ◆「障害者雇用納付金制度」とは？

障害者雇用促進法では「障害

者雇用率制度」が設けられており、常用雇用労働者数が56人以上の一般事業主は、その常用雇用労働者数の1.8%以上の身体障害者または知的障害者を雇用しなければなりません。

これを下回っている場合には、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて、1人につき月額5万円の「障害者雇用納付金」を納付しなければなりません。

一方、常用雇用労働者数が300人を超える事業主で法定の障害者雇用率（1.8%）を超えて障害者を雇用している場合には、その超えて雇用している障害者の人数に応じて、1人につき月額2万7,000円の「障害者雇用調整金」が支給されません。

#### ◆改正点について

改正障害者雇用促進法が平成21年4月から段階的に施行されていますが、平成22年7月からは、以下の内容が施行されています。

(1)「障害者雇用納付金制度」の対象事業主の拡大  
従来は、常用雇用労働者数が「301人以上」の事業主が対象（昭和52年以降）でしたが、「201人以上」に拡大されました。なお、平成27年4月からは「101人以上」に拡大されます。

(2)「障害者雇用率制度」の対象労働者の拡大  
短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）が、障害者雇用率制度の対象とな

りました。これにより、常用雇用労働者の総数や実雇用障害者数の計算の際に、短時間労働者を「0.5カウント」としてカウントします。

#### ◆改正の目的

上記(1)の改正の目的は、近年、障害者雇用が進展する中で、中小企業における障害者雇用状況の改善が遅れているため、障害者の身近な雇用の場である中小企業における障害者雇用の促進を図ることです。

また、上記(2)については、障害者によっては、障害の特性や程度、加齢に伴う体力の低下等により長時間労働が難しい場合があるほか、障害者が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就労形態として有効であるなどの理由から、改正がなされました。

#### ◆改正の影響

今回の改正により、障害者雇用の促進が期待される一方で、初めて障害者を雇用する企業にとっては、作業施設・設備の改善、特別の雇用管理等が必要になるなど、一定の経済的負担を伴うこともあり、ハードとソフト両面での環境整備が必要となります。

### 8月の税務と労務の手続

#### [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付  
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用

した労働者がいる場合>

[公共職業安定所]

- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出  
[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

### ■ 当事務所より一言

7月に渋谷労働基準監督署にて、労働保険指導員として労働保険料申告書の受理業務（年度更新事務）を行いました。各事業所様の書類を拝見いたしましたが、想像以上に記載不備があり、驚きました。

また、6月30日から改正育児・介護休業法が施行されました。多くの事業所様で、就業規則など育児介護休業規程の改定が必要です。

相談は無料です。是非、当事務所へご相談下さい。迅速に対応いたします。

いずれも代行できるのは社会保険労務士のみです。

(高野 裕之)