

連絡先：〒260-0013

千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302

電話：043-307-5967

FAX：043-239-9847

e-mail：kabashima@lmcon.com

LMC 社労士事務所通信

2023年版中小企業白書・小規模企業白書 にみる中小企業の最新事情

◆コロナ禍からの業績回復は業種・業態により まちまち

社会経済活動の正常化が進むなか、中小企業の売上高はコロナ禍前の水準に戻りつつありますが、宿泊や交通など一部の業種では消費支出のマイナスが続くなど厳しい状況が続いています。

ただ、宿泊業でも、旅行需要の変化に対応して団体温泉旅館から個人特化旅館へと刷新し高級旅館というイメージを高めるなど業態転換が奏功して売上を回復しているケースがあったり、飲食業でも、喫茶店・カフェに比べ居酒屋は厳しい状況にあったりするなど、業態による回復の差が見られます。

◆物価高騰の影響を受ける割合が増加

エネルギー・原材料価格の高騰により、企業業績に影響があると回答する中小企業の割合は、2020年の39.6%から2022年は65.2%に増えています。

対応策として取り組んでいることについては、「既存製品、サービスの値上げ」が23.8%、「人件費以外の経費削減」が22.3%、「業務効率改善による収益力向上」が20.8%となっています。

◆人手不足への対応

コロナ禍で人余りが生じた製造業や卸売業も含め、幅広い業種で人手不足の深刻化が進んでいることを受け、生産性向上のために取り組んでいることとして、「業務プロセスの見直しによる業務効率化」が38.7%、「社員の能力開発による生産性向上」が32.4%、「IT化設備投資による生産性向上」が29.8%となっています。

また、給与の引上げや職場環境の改善などの魅力向上に取り組む動きも見られ、対応策として「賞与の引上げ」の26.0%、「再雇用などシニア人材の活用」の34.5%に比べて「給与水準の引上げ」と回答した中小企業が63.6%と多くなっています。

【経済産業省「2023年版中小企業白書・小規模企業白書をまとめました」】

<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230428003/20230428003.html>

2023年度卒新入社員の意識

～東京商工会議所「2023年度 新入社員意識調査集計結果」より

東京商工会議所が、2023年卒の新入社員1,050人を対象に、WEB上で社会人生活や仕事に対する意識調査を実施し、その結果が公表されました。今後の採用活動で参考となりそうな項目について取り上げます。

◆就職先の会社を決める際に重視したこと 「社風、職場の雰囲気」60.0%

半数以上が、職場の雰囲気に重きを置いています。その他、「処遇面（初任給、賃金、賞与、手当など）」（51.5%）、「福利厚生」（41.6%）、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランス（年休取得状況、時間外労働の状況など）」（40.3%）が上位にあがっています。

◆就職先の会社が内定から入社までの間に実施したフォローの取り組み

「採用担当者からの定期的な連絡」（43.2%）、「会社見学会」（29.0%）、「内定式・内々定式」（27.6%）が上位となっています。内定から入社まで期間が空くので、単純に不安に思う学生も多いことでしょう。

◆社会人生活で不安に感じること

「仕事と私生活とのバランスが取れるか」(42.0%)、「上司・先輩・同僚とうまくやっ
ていけるか」(40.7%)、「仕事が自分に合っ
ているか」(40.0%)が上位を占めています
が、9割強の新入社員は、社会人生活で何らか
の不安を感じているとの結果が出ています。

◆「理想だと思う上司」はどのようなことを 大事にしたり重視するか

「理想の上司」のイメージに近い有名人・著
名人の各上位は以下の通りです(カッコ内は回
答数)。

- 芸能人・文化人：1位…水ト麻美(43)、2位
…明石家さんま(39)、3位…榊太一(35)、4
位…松本人志(30)、5位…内村光良(29)
- スポーツ界：1位…大谷翔平(234)、2位…
イチロー(141)、3位…栗山英樹(58)、4位
…松岡修造(40)、5位…ダルビッシュ有(37)
- 歴史上の人物：1位…織田信長(120)、2位
…徳川家康(94)、3位…坂本龍馬(80)、4位
…豊臣秀吉(44)、福沢諭吉(44)

【東京商工会議所「2023年度 新入社員意識
調査集計結果」】

[https://www.tokyo-](https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1034060)

[cci.or.jp/file.jsp?id=1034060](https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1034060)

デジタル人材について考える際に 必要な“軸”

労働政策研究・研修機構(JILPT)から「デ
ジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する
調査研究」という調査研究の結果が公表されて
います。

◆あいまいな「デジタル人材」の定義

この調査では、「デジタル社会化」が政府・
民間の共通した目標となるなか、「デジタル人
材」という用語は近年急速に話題となる一方
で、その意味内容が多様・曖昧化しているた
め、それがどのように捉えられているかを明ら
かにする、ということがテーマの一つとなっ
ています。

◆2つの軸

企業が必要とする「デジタル人材」や「IT
人材」のタイプは、①デジタル環境を「つくる
人材」と「つかう人材」という軸と、②所属す
る企業がIT企業か非IT企業かという軸の2
つの軸によって形成される人材タイプの中に位

置づけることができる、というのが現時点でい
えるとのことです。

各社のDXの進展度合いの違いによって、あ
るいはIT企業とユーザー企業では求める人材
が違うということですが、考えてみれば当然の
ことのように思われます。しかし、実際に自社
でDXを進める段階になると、混乱したり方向
性を見失ったりしがちです。

同調査でも、「勤務先の人事労務管理や所属
部門の上司のマネジメントのあり方がリスクリ
ングへの取組みに影響をあたえることといった
知見が得られている」と述べられています。自
社のDX対応やリスクリング等のこれからの人
事施策を進めるうえでは、こうした区分けを頭
に入れて取り組んでいく必要があるでしょう。

この調査では、他にもデジタル人材不足への
対応にどのように取り組んでいるのか、IT技
術者自身はどう考えているのか等について、こ
れまでの様々な調査の結果をもとに考察してい
ますので、自社の施策を考えるうえで参考とな
るでしょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「デジタル人材
の能力開発・キャリア形成に関する調査研
究」】

[https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2023
/268.html](https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2023/268.html)

「パートナーシップ構築宣言」参加企業 の取組事例集が公表されました

◆「パートナーシップ構築宣言」とは

「パートナーシップ構築宣言」とは、令和2
年5月に、関係閣僚(内閣府、経産省、厚労
省、農水省、国交省および内閣官房副長官)と
経団連会長、日商会頭、連合会長をメンバーと
する「未来を拓くパートナーシップ構築推進
会議」において創設された仕組みです。この「
パートナーシップ構築宣言」は、サプライチェ
ーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様
との連携・共存共栄を進めることで、新たな
パートナーシップを構築することを、「発注者」
側の立場から企業の代表者の名前で宣言する
ものです。

具体的には、次の項目について宣言をし、
中小企業庁が運営する「パートナーシップ構
築宣言」ポータルサイトに掲載することで、各
企業の取組みの「見える化」を図ります。

- 1 サプライチェーン全体の共存共栄と規模・
系列等を越えた新たな連携

- 2 親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）の遵守
- 3 その他、独自の取組み

このたび、このポータルサイトにて、「パートナーシップ構築宣言取組事例集 Ver1.1」が公表されました。

グリーン化や人材マッチングなど新たな連携に積極的に取り組む事例や、宣言したことを契機に、下請事業者との適正な取引を含めて、経営者や調達担当者の意識が高まった事例など、他の宣言企業やこれから宣言を行う企業にとって参考になると考えられる事例について、取組みの概要や背景などのポイントがまとめられています。

宣言された企業、これから宣言される企業の皆様が、取引先と連携した取組みを発展させていく上で参考になる部分もあるかと思しますので、ぜひご一読ください。

【パートナーシップ構築宣言ポータルサイト「パートナーシップ構築宣言 取組事例集 ver1.1」】

https://www.biz-partnership.jp/docs/jireishu-v1_1.pdf

ハラスメントが起きたときの職場の対応は？

◆企業におけるハラスメント対応

改正労働施策総合推進法の施行により、令和2年6月（中小企業では令和4年4月）から職場のパワハラ防止対策が義務化され、多くの企業ではハラスメント防止対策に一層取り組んでいるところです。

労働者側のハラスメントへの意識も高まっていることで、現場では様々なハラスメント事案への対応に迫られる機会も増えていることでしょう。

◆ハラスメントが起きたときの対応

実際にハラスメント事案が発生した場合の対応については、最も悩ましいところです。東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」によれば、従業員が相談した際の職場の対応は「被害者へのヒアリング」の割合が多く、行為者への処分としては、「けん責（口頭又は文書での注意等）」が62.5%で最多、次いで

「配置転換」29.4%、「出勤停止」11.3%、「降格」11.0%が続いています。被害者への対応は、「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%で最多、「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」28.8%、「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」25.2%となっています。

◆難しい対応を迫られる

ハラスメント事案が発生し、当事者や第三者への事実確認のヒアリングを行ったものの、判断に迷うというケースは少なくありません。その後の対応がさらなるトラブルを生む可能性もあります。企業としては、状況を踏まえて引き続き適切な対応を検討していく必要があるでしょう。

【東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」】

<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/1be96aac53912c555aea1ea55f8330e8.pdf>

6月は「プライド月間」です
～多様な人材が活躍できる職場環境づくりを

◆性的少数者のための「プライド月間」

毎年6月は「プライド月間」と呼ばれ、日本を含む世界各地で性的少数者（LGBTQ）の権利向上、平等、理解促進のためのイベントが行われます。シンボルであるレインボーカラーを使ったロゴを作成するなど、この期間に支援を表明する企業も年々増加しています。多様性の尊重は、時代の大きなテーマとなっています。

◆多様な人材が活躍できる職場環境づくりを

法律もこの流れを後押ししています。改正労働施策総合推進法によって、令和4年4月から中小企業にもパワハラ防止措置が義務化されており、そのなかで、「性的指向と性自認（SOGI）」に関するハラスメントもパワハラに当たることが明記されています。

しかしながら、同性婚を巡り差別発言をした首相秘書官が更迭されるなど、いまだ理解が十分とはいえません。知識や対応の不足は、当事者や関係者を傷付けて紛争の種となるだけでなく、企業にとってはレピュテーションリスクにもなり得ます。

厚生労働省は、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」を作成し、性的少数者を含めた多様な人材が活躍できる職場環境づくりの推進を図っています。多様性の尊重のために企業には何ができるのか、こうした資料を使いながら、プライド月間に従業員の皆様とともに考えてみてはいかがでしょうか。

【厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進事業について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html

フリーランス保護新法が成立しました

令和5年4月28日、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）」が参院本会議で可決・成立しました。この法律では、特定受託事業者（フリーランス）へ、物品の製造、情報成果物の作成またはサービスの提供を委託する特定業務委託事業者に対し、「取引の適正化」と「就業環境の整備」を求めています。法案の概要は、以下のとおりです。

◆取引の適正化のために

- (1) 業務内容、報酬の額等を書面やメール等により明示する
- (2) 納品された日から60日以内に期日を設定して報酬を支払う（再委託の場合は、発注元の支払期日から30日以内）
- (3) 継続業務委託（政令で定める期間以上のもの）に関し、①～⑤の行為、ならびに⑥・⑦の行為によって不当に利益を害する行為をしてはならない
 - ① 不当に納品を拒否すること
 - ② 不当に報酬を減額すること
 - ③ 不当に返品を行うこと
 - ④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
 - ⑤ 正当な理由なく物の購入・サービスの利用を強制すること
 - ⑥ 金銭、サービスその他の経済上の利益を提供させること
 - ⑦ 不当に業務内容を変更させたり、やり直しさせたりすること

◆就業環境の整備のために

- (1) 広告等により募集情報を提供するときは、正確かつ最新の内容を提供する
- (2) 育児・介護等と両立して委託された業務を行えるよう、申出に応じて配慮する
- (3) ハラスメント行為への相談対応等、体制整備等の措置を講じる
- (4) 継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として30日前までに予告する

◆違反した場合等の対応

- (1) 公正取引委員会、中小企業庁長官または厚生労働大臣からの助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令
- (2) 命令違反および検査拒否等をするとき50万円以下の罰金（法人両罰規定あり）

施行日は公布の日から1年6カ月以内とされています。フリーランスに委託している業務がある場合は、取引方法などに問題がないか、早めに確認するようにしましょう。

【内閣官房「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）の概要」】

<https://www.cas.go.jp/jp/houan/230224/siryoul.pdf>

施行から半年経過 労働者協同組合の設立状況

◆労働者協同組合の設立状況

令和4年10月1日に労働者協同組合法が施行され、半年が経過しました。

厚生労働省が令和5年4月3日に公表した労働者協同組合の設立状況によると、1都1道1府15県で計34法人が設立されている状況です（令和5年4月1日時点）。うち、新規設立が25法人、組織変更が9法人（企業組合からの組織変更が8法人、NPO法人からの組織変更が1法人）となっています。

◆主な分野

放置された荒廃山林を整備したキャンプ場の経営、葬祭業、成年後見支援、家事代行、一般貨物自動車運送、地元産鮮魚販売、給食のお弁当づくり、高齢者介護、生活困窮者支援、子育て支援、障害福祉、清掃、建物管理、メディア制作など様々な事業が行われています。



◆労働者協同組合の特色

労働者協同組合とは、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自らその事業に従事することを基本原理とする組織であり、多様な働き方を実現しつつ、地域の課題に取り組むための選択肢の1つとして期待されています。

- ・目的事業…継続可能で活力ある地域社会の実現に資する事業（労働者派遣事業を除くあらゆる事業が可能）
- ・設立手続…準則主義（行政庁による許認可等を必要とせず、法律の要件を満たし、登記をすれば法人格が付与される）
- ・議決権…1人1個（株式会社と異なり、出資額にかかわらず、組合員は平等に1人1個の議決権と選挙権をもつ）
- ・主な資金調達方法…組合員による出資
- ・配当…出資額に応じてではなく、組合の事業に従事した分量に応じて行う。

組合員は事業の実施にあたり、組合間で平等の立場で話し合い、合意形成を図ります。また、組合員は労働基準法、最低賃金法、労働組合法などの法令による労働者として保護されます。

「残業」は転職先選びに影響する重要事項
～エン・ジャパン「社会人1万人の『残業』実態調査」より

エン・ジャパン株式会社は、令和5年5月8日、「社会人1万人の「残業」実態調査—『エン転職』ユーザーアンケート」を公表しました。運営する総合求人サイト『エン転職』上でユーザーを対象にアンケートを実施し、1万2,940名から回答を得ました（調査期間は令和5年2月22日～3月28日）。

◆「残業の有無や平均時間」が転職先選びに影響していると回答したのは84%

「転職活動をする上で、残業の有無や平均時間等は、企業選びにどの程度影響しますか？」の質問に対し、「とても影響する」が最多で49%、「少し影響する」は35%で、合わせて84%が「影響する」と回答しました。

年代別で見ると、20代、30代は半数以上が「とても影響する」（20代：55%、30代：56%）と回答し、「少し影響する」と合わせると、20代は89%、30代は88%に上ります。

また男女別では、「とても影響する」と回答した男性が44%に対し、女性は54%と10ポイント

の差がありました。男性より女性のほうが、企業選びで残業時間を重要視していることがわかります。

◆残業時間が「増加傾向」は26%、「減少傾向」は24%。半数は「変わらない」

「ここ数年で、あなたの残業時間は増加傾向ですか？ 減少傾向ですか？」の質問には、「変わらない」が50%と半数を占めました。「増加傾向」は26%、「減少傾向」は24%で、ほぼ同率でした。

業種別で残業時間が増加傾向だったのは、「コンサルティング・士業」が最多で36%、一方、減少傾向は「メーカー（機械・電気・電子など）」が最多で32%でした。

◆残業時間の増加理由は「人手不足」、減少理由は「企業の残業制限」

残業が増加傾向と回答した人にその理由を聞いてみると、「人員が足りないため」が最多で75%でした。次いで「仕事量が増えてきたため」が67%と続きます。

一方、残業時間が「減少傾向」と回答した人の理由は、「残業が制限されたため」が最多で42%でした。

◆残業代の割増制度を知っている人は4割弱にとどまる

中小企業で働く人の「月60時間を超える残業代の割増率が50%に引き上げ」されることを知っているかの問いには、「知っている」は39%（内容も含めてよく知っている9%、概要だけ知っている30%）と、全体の4割弱に留まりました。

引上げについては、「とても良いと思う」（47%）と「良いと思う」（33%）を合わせた80%の人が好感を示しています。一方で、引上げが「良くないと思う」（とても良くないと思う1%、良くないと思う8%）という声も1割弱ありました。

【エン・ジャパン株式会社「社会人1万人の『残業』実態調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/32805.html>



新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の対応

◆5類移行に伴う新型コロナに対する考え方は？

5月8日から、新型コロナウイルス感染症は感染症法上の位置づけを「5類感染症」に引き下げ、マスクの着用や外出自粛の要請は季節性インフルエンザと同様に、企業や個人に委ねられることになりました。

そのうえで、厚生労働省は、新型コロナウイルスに感染した場合、これまでの分析結果や諸外国の事例を踏まえ、以下を推奨しています。

- 発症後5日を経過し、かつ、症状軽快から24時間経過するまでの間は外出を控える
- 発症後10日間が経過するまでは、マスクを着用し高齢者等との接触は控える

また、濃厚接触者として保健所から特定されることはなくなり、外出自粛を要請されることはなくなりました。

家族や同居者が新型コロナウイルスに感染した場合は、可能であれば部屋を分け、感染者の世話はできるだけ限られた人のみで行うことなどに注意する必要があります。また、感染者の発症日を0日として、特に5日間は自身の体調に注意し、7日目までは発症する可能性があるため、マスク着用等の感染対策や周囲への配慮が必要です。

◆医療提供体制について

これまでは新型コロナウイルスに感染した場合、限られた医療機関でのみ受診可能でしたが、5月8日以降は、幅広い医療機関での受診が可能になります。また、PCR検査や入院・外来の医療費については、季節性インフルエンザなどと同様に健康保険が適用され、1割から3割の自己負担が基本となります。

また、新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金については、これまでは療養担当者意見欄（申請書4ページ目）の証明の添付が不要でしたが、5月8日以降の申請については、医師の証明が必要となりますので注意が必要です。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の対応について」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/corona5rui.html>

【全国健康保険協会「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の申請について」】

https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/at550/covid_19/shinsei/

6月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始
＜7月10日まで＞ [労働基準監督署]

12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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付
＜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]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [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]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞ [公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

