

D プロニュース



ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F
電話：045-226-5482 FAX：045-226-5483
e-mail：info@d-produce.com
ホームページ：<http://www.d-produce.com/>

男女間の賃金格差が過去最小に その要因は？

上昇する女性の平均賃金

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によれば、2011年の一般労働者(パートを除く)の平均賃金において、男女間の賃金格差が過去最小となったそうです。

男性が前年と同じ32万8,300円、女性は前年比1.9%増の23万1,900円でした。女性の賃金は2000年以降おおむね増え続けています。

女性の賃金上昇の要因(1)

女性の賃金上昇の背景には、成長分野である「サービス業」で働く人の増加があるようです。

例えば、「教育・学習支援業」では30万7,400円(前年比2.6%増)、「医療・福祉」では24万7,000円(同1.5%増)となりました。

女性の賃金上昇の要因(2)

男性正社員の賃金は40代前後で前年より減る一方、女性正社員の賃金は60歳未満のすべての年齢層で前年比0.1~2.9%増加しています。

女性が企業の主要ポストに就くケースが増えたことも、賃金上昇につながっているようです。

女性社員の育成に関して

また、公益財団法人日本生産性本部から「第3回 コア人材としての女性社員育成に関する調査」の結果が発表されていますが、役員と課長

(相当職)の女性の割合が、前年に引き続き増加したそうです。ただし、部長(相当職)の割合は若干減少しています。

また、3年以内に課長(相当職)になる可能性のある職位の女性の割合は、2年前と比べ大幅に増加しています。

女性育成の課題は？

上記の調査では、女性育成の推進上の課題としては、「女性社員の意識」が7割以上と最も高くなっていますが、「経営者、管理職、男性社員の理解・関心が薄い」の割合も前年より増加しています。

また、効果のあった施策としては、「女性社員への教育・研修参加機会の拡大」が前年から大きく増加したほか、「女性社員だけを対象にした研修」「管理職候補の女性を対象にした意識喚起のための研修」に取り組む企業も増えているようです。

高年齢期の「働く意欲」と「活躍の場」

高年齢期における働く意欲

厚生労働省が「第6回 中高年者縦断調査」の結果を発表し、60~64歳の人のうち、5割超の人が「65歳以降も仕事を続けたい」と考えていることがわかりました。

また、70歳以降でも3割近くの人が仕事をしたいと望んでおり、働く意欲は高年齢期となってもかなり高いようです。

働く目的は、「年金以外に収入が必要である」、「健康を維持したい」、「社会とのつながりを求めたい」など多様になっています。

「中高年者縦断調査」とは？

この調査は、毎年同じ人を追跡し、「健康」「就業」「社会活動」などの変化の過程について継続的に調査するもので、2005年11月に第1回目が実施されました。

今回は、50代をどのように過ごせば高年齢期に充実した生活を営むことができるか、特に団塊世代を含む60歳以上(60～64歳)の男女に焦点を当てて、就業意識、就業実態、健康状態について分析しています。

実際に収入を伴う仕事をしているか

また、株式会社インテージでは、「団塊世代の男性のライフスタイル」に関する調査を実施しました。62～64歳の団塊世代の男性800名が回答しています。

まず、団塊世代の男性に現在の就労状況を尋ねたところ、下記の通りの結果となっており、収入を伴う仕事をしている人は61.0%で、そのうち約8割の人が「週に4～5日以上働いている」こととなっています。

- (1)働いていない...39.0%
- (2)働いている(ほぼ毎日)...27.1%
- (3)働いている(週に4～5日)...22.1%
- (4)働いている(週に2～3日)...8.1%
- (5)働いている(週に1日程度)...1.8%
- (6)働いている(それ以下)...1.9%

活躍する「場」の提供

健康で働く意欲が高い高年齢者に対して「活躍の場」を提供することは、少子高齢化により労働力不足が進行しつつある日本にとって、ますます重要になってくるでしょう。

労務問題をめぐる最近の裁判例から

派遣社員への慰謝料支払いを命令 (2月10日判決)

大手電機メーカーの子会社(愛知県)で働いていた元派遣社員の2人(別の会社から派遣)が「派遣切り」にあったとして、直接雇用と慰謝料の支払いを求めていた訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は一審判決(計約130万円の支払いを命令)を支持する判決を下しました。

一審(名古屋地裁)では、「賃金の高さなどを理由に突然の派遣切りを行っており、著しく信義にもとる対応である」として、会社側の不法行為を認めた一方、派遣社員と同社の間に直接の雇用契約があったとは認めていませんでした。

コンサル会社社員の長時間労働による 精神疾患を認定(2月15日判決)

精神疾患を発症したのは長時間労働が原因であるとして、建設コンサル会社(東京都)の社員が会社に対して損害賠償(総額約660万円)などを求めていた訴訟の判決があり、大阪地裁は男性側の主張を認め、会社側に440万円の支払いを命じました。

この男性は、遅くとも2002年12月に精神疾患を発症しましたが、2002年の時間外労働時間が月平均約135時間となっていました。

裁判長は、「上司らは長時間労働や健康状態の悪化を認識しながら、負担を軽減させる措置をとっておらず、安全配慮義務違反である」としました。

個人業者を「労働者」と認定 (2月21日判決)

音響機器メーカーの子会社(神奈川県)が、機器修理を行う個人業者(会社と業務委託契約を締結)の労働組合との団体交渉を拒否したことが「不当労働行為」と認定されたため、認定を行った中央労働委員会の救済命令取消しを求めていた訴訟の上告審判決があり、最高裁(第3小法廷)は、「業務実態から業者は労働基準法上の労働者に該当する」との判断を下しました。

上記の労働組合は、2005年1月に最低保障賃金を月30万円とすることなどを求めていましたが、子会社側は「会社が雇用している労働者の組合ではない」として団体交渉に応じませんでした。

した。

しかし、最高裁は「子会社の指定する方法に従って指揮監督を受けて労務を提供し、時間的にも拘束されている」、「個人業者が基本的には労働者に該当するとの前提で、なお独立の事業者の実態があると認められる特段の事情があるか否かを再審理すべき」としました。

4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]

15日

給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出<4月1日現在>[市区町村]

30日

公益法人等の道府県民税・市町村民税均等割申告・納付[都道府県・市区町村]

固定資産税<都市計画税>の納付<第1期分>[郵便局または銀行]

軽自動車税の納付[市区町村]

預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]

労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月~3月分>[労働基準監督署]

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]

編集後記(山下)

社会保険労務士法人D・プロデュースの山下と申します。

昨年12月から、D・プロの一員となりました。どうぞ宜しくお願い申し上げます。

桜の開花が各地で報告されるこの頃、春の到来を感じさせます。暖かい日も増え、寒がりな私にとっては嬉しい限りです。

春は、入学・入社の季節です。

新しい環境に対する不安や期待を抱きつつ、夢へ向けて前進する機会でもあります。

私事になりますが、

私は某学校に現在通っています。

昨年度は、レポート作成・提出・発表等に、毎週追われる日々でした。切羽詰まった日々を凌ぎ、どうにか進級できた模様です。

今年度は、論文作成(来年1月学内発表)が控えています。新たな不安要素を抱え込んだわけですが、達成によって開ける未来を信じ、前進できればと思います。

追伸:

桜といえば「お花見」が定番です。

「酒を飲んででも飲まれるな」、飲み過ぎには十分ご注意ください。

「飲んだら乗るな、乗るなら飲むな」、こちらも遵守徹底して下さい。