

社会保険労務士法人

富労務管理事務所便り

連絡先：〒384-0027
群馬県館林市富士見町 5 番 30 号
電 話：0276-72-2366
FAX：0276-70-1069
e-mail: tomi-roumu@krc.biglobe.ne.jp



ジェンダーギャップ指数(2023 年) 日本は 125 位

◆昨年とほぼ横ばい、過去最低順位

世界経済フォーラム(WEF)は、6月に2023年の各国における男女格差を数値化したジェンダーギャップ指数を発表、日本の総合スコアは0.647で昨年とほぼ横ばい、146カ国中125位(G7では最下位)でした。昨年より9つランクを落とし過去最低の順位となりました。なお、1位はアイスランドで総合スコアは0.912でした。

ジェンダーギャップ指数は、男性に対する女性の割合を示しており、経済、教育、健康、政治の4つの分野のスコアをそれぞれ算出し、その平均値として0(完全不平等)から1(完全平等)で評価されます。

◆経済・政治分野で低水準

分野別でみると、教育(識字率や就学率の男女比)は0.997(47位)、健康(出生時性比・健康寿命の男女比)は0.973(59位)と高水準でした。しかし、経済(労働参加率の男女比、同一労働における賃金の男女格差、管理職の男女比など)は0.561(123位)、政治(国会議員・閣僚の男女比など)は0.057(138位)で他の国に比べて低い水準となっており、男女の格差があることがわかります。

◆2030年までに女性役員を30%に

政府は6月、経済分野でのジェンダーギャップ解消のために、「女性版骨太の方針(女性活躍・男女共同参画の重点方針)」を発表しました。そこで岸田首相は、東証プライム市場に上場する企業を対象に、2025年をめどに女性役員を1人以上選任し、2030年までに女性役員の比率を30%にする目標を示しました。また、女性起業家の育成・支援、女

性のデジタル人材の育成やリスクリングの推進なども掲げています。

性的少数者のトイレ使用制限に関する最高裁の初判断が示されました

◆国の対応を違法とする初判断

7月11日、戸籍上は男性で性同一性障害の経済産業省職員に対するトイレの使用制限について、最高裁第3小法廷は国の対応を「裁量権の範囲を逸脱し違法」とし、制限を不当と判断しました。

この制限は、女性トイレ使用に関する要望を受けて開かれた職員向け説明会ででのやり取りを踏まえ経済産業省が決定したもので、下級審では判断が分かれていました。

◆判断理由

最高裁は「他の職員への配慮を過度に重視し、原告の不利益を不当に軽視するもので、著しく妥当性を欠く」とし、理由を次のように挙げています。

- ① 女性ホルモンの投与や〈…略…〉を受けるなどしているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けている
- ② 女性の服装等で勤務し、本件執務階から2階以上離れた階の女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはない
- ③ 数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれない
- ④ 約4年10カ月の間に、上告人による本件庁舎内の女性トイレの使用につき、特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かについての調査が

改めて行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれない

◆今後の対応

裁判官の補足意見には、使用制限について、当初の必要性は認めつつ、教育等により理解を得るための努力を行い、必要に応じて見直すなどが必要だったとするものがあります。

また裁判長は、今後、事案の積重ねを通じて指針や基準が形作られることに期待したいとしています。

仕事と育児の両立支援、企業の半数が「業務に支障あり」～

東京商エリサーチの調査より

東京商エリサーチは、全国の企業を対象に「少子化対策」に関するアンケート調査を実施し、結果を公表しました。政府が進める少子化対策のうち、仕事と育児の両立支援について、企業の半数が「業務に支障が出る」と回答する結果となっています。調査はインターネットにより実施し、有効回答 5,283 社を集計、分析したものです。

◆少子化対策の導入で「業務に支障が出る」と回答した企業は約半数

「少子化対策として、3歳までの子どもを持つ従業員の在宅勤務やフレックスタイム制の適用、就学前までの残業免除権の拡大などが検討されています。導入した場合、貴社の業務に支障が出そうなのは次のどれですか？（複数回答）」の質問に対し、「3つの選択肢のうち1つ以上支障が出る」との回答が、全企業の 49.9%でした。

「支障あり」と回答した企業を規模別に見ると、「資本金 1 億円以上（大企業）」が 51.9%、「同 1 億円未満（中小企業）」が 49.6%と、大企業が 2.3 ポイント程度上回っています。

◆従業員が少ないほど「業務に支障あり」が低い傾向

従業員数別では、「支障あり」と答えたのは「300 人以上」（59.7%）が最多でした。一方「5 人未満」は 25.7%で、「300 人以上」と 34.0 ポイントもの差が見られました。従業員数が少ないほど「支障あり」と回答した企業の割合が低い結果となっています。

この結果について東京商エリサーチは、「中小・零細企業は、従業員の高齢化や採用難などで少子

化対策の両立支援策が必要な年代が少ないことも要因と思われる。支援策が広がると従業員が育児に取り組みやすくなる一方、中小・零細企業では出産・育児を行う世代の雇用をさらに抑制することが危惧される」と分析しています。

◆産業別の最多は「製造業」、業種別の最多は「学校教育」

産業別では、「支障あり」と答えた企業は「製造業」（55.3%）が最多で、次いで「建設業」が 52.8%、「小売業」が 52.4%と、これら3産業では過半数を占めています。

また、業種別（母数 10 社以上）では、「支障あり」が最も高かったのは「学校教育」の 81.8%でした。

8 月の税務と労務の手続提出期限

[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]

31 日

- 個人事業税の納付＜第 1 期分＞[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第 2 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]