



社労士 NEWS >>>

>>> 2024.7 Vol.164

発行 >>>

社会保険労務士法人ワークデザイン URL : <https://www.waku-wakujinji.com>
 〒939-8084 富山市西中野町 2 丁目 15-30 ミノワビル 2 階
 Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail info@waku-wakujinji.com

CONTENTS >>>

1. 女性活躍 > 女性活躍の現状と政府の動向
2. 労働災害 > 忘れがちな「労働者死傷病報告」

1. 女性活躍

女性活躍の現状と政府の動向

人口減少に伴い労働力不足が懸念される中で、その対策の一つとして女性の活躍推進が注目されています。また人材確保の面だけでなく、女性の感性や能力を活かすことは、多様化するニーズにこたえる商品・サービスづくりにも寄与するとされています。本稿では、企業における女性活躍の現状と政府の動向についてお伝えします。

1. 女性活躍の現状

厚生労働省が今年5月に公表した「女性活躍に関する調査」の結果で、基本的な女性活躍指標について最新データ（2023年調査）が示されました。基本的な女性活躍指標とは、①常用労働者に占める女性の比率、②管理職に占める女性の比率、③女性の管理職昇進（直近年度）——です。

まず、①常用労働者に占める女性の比率について、

女性比率「50%以上」と回答した割合を、前回調査（2018年）と2023年調査で比較すると、常用労働者数300人以上の企業では増加、300人未満の企業では減少しています。

次に、②管理職に占める女性の比率については、2018年調査と比べ、常用労働者数にかかわらず、「0%」と答えた企業が大幅に減りました。

<常用労働者に占める女性の比率>

		常用労働者数 30～99人		常用労働者数 100～299人		常用労働者数 300人以上	
		2018年	2023年	2018年	2023年	2018年	2023年
常用労働者に占める女性の比率	25%未満	39.9%	42.4%	33.4%	37.3%	32.0%	30.7%
	25～50%未満	21.9%	24.2%	27.3%	25.5%	30.4%	28.4%
	50%以上	38.1%	33.4%	39.3%	37.3%	37.5%	40.9%

<管理職に占める女性の比率>

		常用労働者数 30～99人		常用労働者数 100～299人		常用労働者数 300人以上	
		2018年	2023年	2018年	2023年	2018年	2023年
管理職に占める女性の比率	0%	42.5%	23.1%	35.6%	19.7%	20.7%	10.6%
	0.1～10%未満	5.0%	3.5%	15.8%	17.1%	37.2%	34.7%
	10～30%未満	14.9%	17.9%	15.7%	20.5%	19.1%	24.6%
	30%以上	22.8%	23.7%	25.0%	25.1%	18.1%	20.8%
	役職なし/不明	12.1%	31.8%	8.0%	17.6%	4.8%	9.3%

※「管理職」は、課長、課長相当職、部長、部長相当職を指す

③女性の管理職昇進（直近年度）については、2018年調査と比べ、常用労働者数にかかわらず、

女性の管理職昇進「なし」と答えた企業が減りました。

<女性の管理職昇進（直近年度）>

		常用労働者数 30～99人		常用労働者数 100～299人		常用労働者数 300人以上	
		2018年	2023年	2018年	2023年	2018年	2023年
女性の管理 職昇進（直 近年度）	なし	28.2%	14.9%	37.6%	28.1%	39.3%	30.5%
	あり	17.6%	17.0%	26.4%	27.7%	40.7%	47.4%
	男女とも昇進 なし／不明	54.2%	68.0%	36.0%	44.2%	20.1%	22.1%

※「管理職」は、課長、課長相当職、部長、部長相当職を指す

※「昇進」は、管理職への昇進を指す

2. 政府の動き

これら三つの基本的な女性活躍指標について、調査報告書では「全体として、女性活躍の状況は劇的に変化していないが、少しずつ改善している状態であるといえ、道半ばである」と厳しめに評価しています。

政府は、2015年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、女性活躍推進に熱心な企業に「えるぼし」の認定を与えるなど、積極的に後押ししてきました。しかし、依然として、欧米主要国と比べて男女間の賃金格差は大きく、女性管理職の比率も国際的に低い水準にとどまっています。

このため政府は今年4月、省庁横断の「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」を設置し、男女間の賃金格差や女性の出産後の離職など、課

題の解決に向け議論を進めています。

3. さいごに

女性が活躍しやすい環境を整えることで、採用で人材が集まるようになったり、企業全体で仕事の進め方が効率的になったりと、プラスの効果が出た中小企業もあります。「えるぼし」の認定基準を参考に、継続就業支援、労働時間の管理、管理職比率の向上、多様なキャリアコースの提供といった取り組みを進めてみてはいかがでしょうか。

※表はすべて、令和5年度 厚生労働省委託事業

「女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業」

『女性活躍に関する調査』報告書より

2. 労働災害

忘れがちな「労働者死傷病報告」

雇用している労働者が工作中的のけがで休業した場合、会社は所轄の労働基準監督署に「労働者死傷病報告」を提出しなくてはなりません。しかし、労災保険の給付申請は行っても、労働者死傷病報告の提出を忘れる中小・零細企業が少なくありません。本稿では、労働者死傷病報告にまつわる注意点をお伝えします。

1. 提出対象となる事故

労働者死傷病報告は、災害の発生状況や原因、けがの状況などを記載する書類です。提出が義務付けられているのは、次の①または②のケースで、労働者が死亡・休業した場合です。休業が0日の場合には、提出する必要はありません。

提出が義務付けられているケース

- ①労働災害（事業場外で発生した場合を含む）
または
- ②事業場内で発生したけがや病気（勤務時間外を含む）
により死亡または休業した場合

気をつけなければならないのは、②です。つまり、労働基準監督署に「労働災害（労災）」と認定されたケースに限らない、という点です。労災と認定されるかわからない場合、労災と認定されなかった場合、労災保険を使わなかった場合でも、②に該当すれば、労働者死傷病報告を提出しなければなりません。もちろん、①のケース（労災認定されたケース）では、うつ病などメンタル疾患で休業した際にも、提出が必要です。

例えば「会議中に心筋梗塞を発症し入院した」「会社外で営業活動中に熱中症で倒れた」「会社の寄宿舎内でけがをした」などのケースも、提出が必要なので、注意してください。

提出書類の様式や提出期限は、次のようになっています。

休業日数	提出様式	提出期限	
休業4日以上 または死亡	様式第23号	事故後、遅滞なく	
休業1～3日	様式第24号	1月～3月分	4月30日
		4月～6月分	7月31日
		7月～9月分	10月31日
		10月～12月分	1月31日

休業4日以上や死亡のケースでは、遅滞なく様式第23号を提出しなければなりません。「遅滞なく」の定義は厳密には決まっていますが、合理的な理由がない限り2週間以内、少なくとも1か月以内には提出すべきです。

この様式は、被災した労働者1人につき1枚提出します。被災労働者が複数いる場合には、人数分の枚数を提出することになります。

休業が1～3日のケースでは、四半期ごとに集計して様式第24号を提出します。

この休業日数は、災害によるけがや病気で働く事ができない期間です。所定休日であっても、働く事ができない期間であれば日数に含まれます。被災当日は、休業日数に含まずに数えます。

なお、通勤災害では通常、労働者死傷病報告を提出する必要はありません。ただし、社有車や会社が提供するバスなどでの通勤中の事故では、提出が必要になります。

2. 労災かくし

労働者死傷病報告を意図的に提出しない場合や、虚偽の記載をして提出した場合には、「労災かくし」と判断され、最悪の場合、刑罰（50万円以下の罰金）が科されます。

「労災かくし」が行われると、労働基準監督署による災害原因の究明ができず、抜本的な対策も講じられません。このため、厚生労働省や労働基準監督署は、労災かくしには厳しく対応しています。

送検・起訴されて、裁判で罰金刑が確定すれば、「犯罪者」になってしまいます。「交通違反の反則金と同じ」と誤った認識を持っている中小・零細企業の経営者もいますが、「労災かくし=犯罪」であることを忘れてはなりません。

3. さいごに

労災かくしをする意図はなくても、労働者死傷病報告のことを知らずに提出しなかったり、うっかり提出し忘れたりというケースは意外と多いものです。労働者死傷病報告を提出すべきかどうか迷うケースでは、弊事務所にご相談ください。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「女性活躍の現状と政府の動向」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 「えるぼし」認定について教えてください。

A. 女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした事業主を認定する制度です。

認定は、「女性の採用」、「継続就業」、「労働時間」、「管理職比率」、「職場環境」の5つの評価項目について行われ、各項目の達成状況に応じて3段階の認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める「えるぼし」認定マークを使用して、女性活躍推進の取り組みを対外的にアピールできます。この認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどといったメリットがあります。