

# 大井社労士事務所便り

## マネジメントが要因の残業の多さと偏り

働き方改革により、有給休暇取得率は着実に上がってきています。厚生労働省「就労条件総合調査」によると、2020 年の 56.3%から 2024 年には 65.3%まで上昇し、政府目標の 2028 年・70%以上に向けて順調に推移しているようです。

一方で、残業時間は全体的には減少傾向にはありますが、過労死の件数も増え続けています。また、人材不足や欠員補充の遅れによる社員のストレス増加が懸念されています。この背景には、残業の多さとともに人による偏りがあるのではないのでしょうか。

### ◆マネジメント側の要因

残業の多さと偏りについて、マネジメント側の要因としては以下が考えられます。

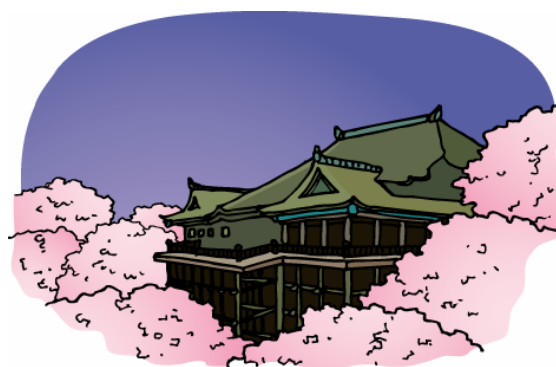
- ・長時間労働を美德とする意識……こうした社風では、満足な採用もできないでしょう。
- ・業務量と人員のミスマッチ……適切な業務配分や人員配置を行わないことが原因です。
- ・非効率なプロセス管理……仕事のプロセスや効率性を客観的に分析しているのでしょうか？
- ・時間管理スキルの不足……個人のスキル不足だけではなく、マネジメントによる適切な指導や支援の欠如が原因の場合も…。
- ・業務の抱え込み……適切な業務配分を行わないマネジメントの問題でもあります。

この状況を改善するには、マネジメント側の意識改革と効率的な業務プロセスの構築が不可欠です。適切な業務の管理が行われないと、残業時間の増大や優秀な人材の流出につながります。

### ◆効率化とスキルアップによる生産性向上

わが国では、物価上昇に対して賃金上昇が十分とは言えない状況が続いています。そうした状況が長引くことで、残業代目当ての残業が増えるなどしては本末転倒です。会社が残業代を払えたとしても、社会情勢に逆行する管理方法は従業員満足度の低下を招きかねません。

効率化、スキルアップによる改善こそ本道です。仕事



のプロセスや効率性を客観的に分析し、改善につなげるアプローチについて一度検討してみてはいかがでしょうか。

## 厚生労働省が「男女間賃金差異分析ツール」を公開しました

### ◆日本における男女間賃金差異

日本における男女間の賃金格差は長期的にみると縮小傾向にありますが、それでも国際的にみるとまだに大きいというのが現状です。具体的にいうと、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を 100 とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、日本は 78.7 であるのに対し、OECD 諸国の平均値は 88.4 となっています（「男女共同参画白書 令和 6 年版」より）。

### ◆政府の施策

こうした状況に対処するため、政府は法制度の改正や資料の作成、情報発信などを行っています。令和 4 年 7 月 8 日には、女性活躍推進法に関する制度改正が行われ、常時雇用する労働者が 301 人以上の一般事業主に対して「男女の賃金の差異」の公表が義務づけられました（当該項目は新設の開示項目）。なお、開示対象企業を、非上場を含む従業員

数 101 人以上の企業とすることが検討されています。

#### ◆「男女間賃金差異分析ツール」

政府は3月3日、企業における男女間賃金差異の課題・要因分析を支援するため、簡易な要因分析ツールである「男女間賃金差異分析ツール」を公表しました。同ツールはExcelで作成されており、厚生労働省のホームページからダウンロードすることで利用できます。画面の指示に沿って自社の従業員の給与情報等を入力することで、男女間の賃金差異、その要因に関する数値、同業他社との平均値の比較などを分析することができます。ほかにも、役職を持つ女性の割合や勤続年数についての分析もできます。また、「活用パンフレット」も公表されており、分析結果に基づく課題別の目標・取組みの設定方法や、「一般事業主行動計画」への活用方法などが解説されています。

厚生労働省の「女性活躍推進法特集ページ」には、関連する制度改正や政府の取組み・好事例集などがまとめられているので参考になります。また分析ツールはExcelですぐにダウンロードでき、数値を入力していくことで自動的に分析ができるので是非試しに利用してみるとよいでしょう。

【厚生労働省「男女間賃金差異分析ツール」を公開しました】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_53416.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_53416.html)

【厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」】  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000091025.html>

### 熱中症予防強化キャンペーンが実施されます（4月から9月まで）

熱中症対策実行計画に基づき、関係府省庁連携の下、熱中症予防強化キャンペーンが4月～9月の期間で実施されます。

#### ◆「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」（厚生労働省）

職場における熱中症予防対策を徹底するため、厚生労働省では、労働災害防止団体などと連携し、5月から9月まで、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します（4月を準備期間、7月を重点取組期間としています）。

キャンペーンでは、事業場への熱中症予防に関する周知・啓発を行うほか、熱中症に関する資料やオンライン講習動画等を掲載しているポータルサイトを運営します。周知・啓発に当たっては、近年死者数が1年間で30人程度の状況が続いているため、以下について、特に重点的に呼びかけます。

- ① 暑さ指数（WBGT＝湿球黒球温度）の把握とその値に応じた熱中症予防対策を適切に実施すること
- ② 熱中症のおそれのある労働者を早期に見つけ、身体冷却や医療機関への搬送等適切な措置ができるための体制整備等を行うこと
- ③ 糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有する者に対して医師等の意見を踏まえた配慮を行うこと

#### ◆企業の熱中症防止策を義務化

厚生労働省は、企業に対して労働者の熱中症対策を義務づける方針を示しています。

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、体制整備、手順作成、関係労働者への周知を事業者が罰則付きで義務付けることとしています。省令として、労働安全衛生法に基づく労働安全衛生規則を改正し、6月からの施行を目指します。

【厚生労働省「令和7年「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します」】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/coolwork\\_20250228.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/coolwork_20250228.html)

【政府広報オンライン「熱中症予防強化キャンペーン」】  
[https://www.gov-online.go.jp/data\\_room/calendar/202504/event-3223.html](https://www.gov-online.go.jp/data_room/calendar/202504/event-3223.html)

## 4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]

### 15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出  
[市区町村]

### 30日

- 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]
- 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]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期> [郵便局または銀行]  
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

- ・ 土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間  
(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)