

# 協同

月刊 BUSINESS-LINK 中小企業連携組織活性化情報  
 京都府中小企業団体中央会

newsline

2021/2

令和3年 新年賀詞交歓会を開催	1
特集1 京都府の労働事情①	2~3
特集2 同一労働同一賃金の実現に向けた取り組みについて	4~5
中央会NEWS 京都府知事・京都市長との懇談会を開催	3
京都経済お天気	7
令和3年分確定申告	8

## 令和3年 新年賀詞交歓会を開催

1月4日(月)に京都経済界のトップを切って、京都ブライトンホテルにおいて、新型コロナウイルス感染症対策を十分に講じ、密集・密接を避けるため参加者を限定して新年賀詞交歓会を開催。府内中小企業団体の代表者をはじめ、行政機関、関係機関等の方々約120名が参集し年頭の挨拶を交わした。また、昨年11月に本会と包括連携協定を締結した京都府立大学の大学発ベンチャーで開発されたダチョウ抗体マスクを京都府立大学のご厚意により当日の資料とともに配付した。



開会にあたり阪口雄次会長は、「中小企業団体の連携と助け合いでコロナに打ち勝ち、この難局を乗り越えていきたい」と新年の挨拶を述べた。

続いて、ご来賓を代表して、西脇隆俊京都府知事、門川大作京都市長よりご祝辞を賜った後、新年の門出を祝い、一般社団法人京都銀行協会の土井伸宏会長による手締めで新たなスタートを切った。



阪口会長



西脇京都府知事



門川京都市長



土井京都銀行協会会長



ダチョウ抗体マスク

ひとつだけ みんなと違う ぼくの色 負けずに光れ キラリと光れ  
 京都人権啓発推進会議／京都府中小企業団体中央会

本会では、京都府内の中小企業の経営状況等を的確に把握するため、中小企業の抱える課題を様々な視座から分析し、各事業主・事業所の個性がいかに発揮される環境整備に資するため、昭和39年より「中小企業労働事情実態調査」を実施しています。

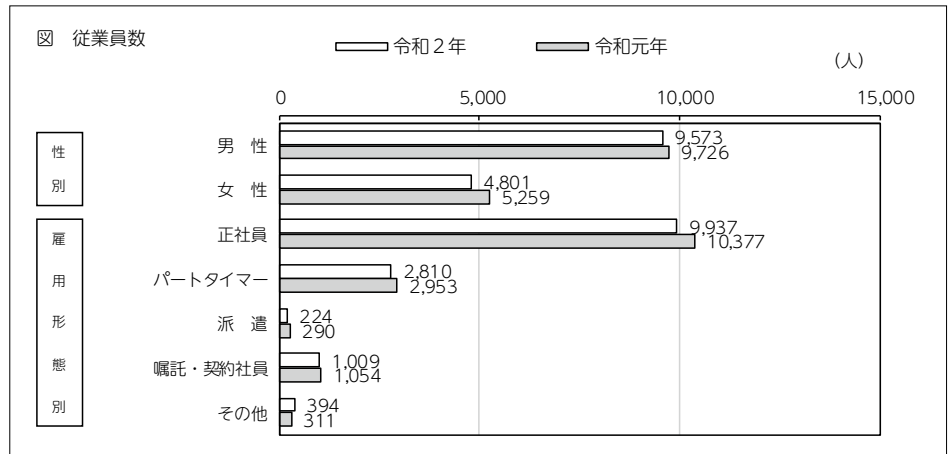
ここでは、「令和2年度 中小企業労働事情実態調査報告書」の内容を抜粋し、全2回にわたってご紹介します。  
 ※調査対象事業所数1300件、回答数505件、回収率38.8%

## 1. 従業員数について

### (1) 従業員数の推移

従業員数（京都府計）については、性別では「男性」が9,573人、「女性」が4,801人で、前年度調査と比べ男性は153人、女性は458人減少している。

雇用形態別についても、「正社員」「パートタイマー」「派遣」「嘱託・契約社員」とともに減少傾向となっている。



### (2) 常用労働者の性別構成

常用労働者の性別構成をみると、京都府計では、男性68.0%に対し女性32.0%で、全国平均と比べ、女性比率が若干高い。

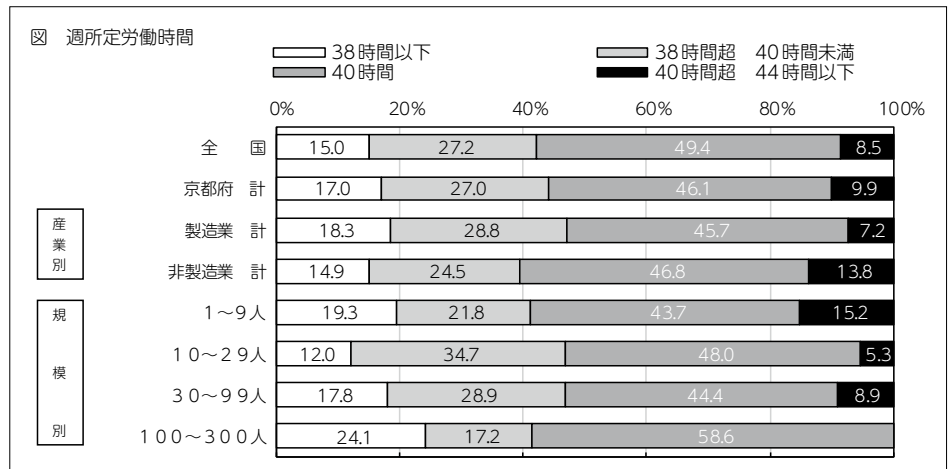
女性の割合を産業別にみると、製造業（33.2%）が非製造業（30.0%）を3.2ポイント上回る。規模別にみると、すべての規模の事業所で3割を超えており、中でも「1～9人」の事業所は35.8%と最も多い。

## 2. 従業員の労働時間について

### (1) 週所定労働時間

従業員の週所定労働時間をみると、京都府計で「40時間」が46.1%で最も多く、次いで「38時間超～40時間未満」(27.0%)、「38時間以下」(17.0%)、「40時間超～44時間以下」(9.9%)と続き、全国平均とほぼ同じ割合である。産業別に「40時間以上」(「40時間」+「40時間超～44時間以下」の合算値)のスコアをみると、非製造業(60.6%)が、製造業(52.9%)を7.7ポイント上回っている。

具体的な業種でみると、「38時間以下」では、「木材・木製品製造業」が30.0%、「40時間超～44時間以下」では「対個人サービス業」が25.0%とスコアが高い。規模別では、「1～9人」の事業所で「40時間超～44時間以下」が15.2%とスコアが高い。



## (2) 月平均残業時間

月平均残業時間は、京都府計は9.2時間で前年度調査より0.7時間少なく、全国平均より1.8時間少ない。産業別では、非製造業（10.6時間）が製造業（8.2時間）を2.4時間上回った。具体的な業種では「機械器具製造業」（16.4時間）、「設備工事業」（16.0時間）で15時間を上回る残業時間がみられる。規模別では「30～99人」の事業所が15.8時間で最も多い。

## 3. 従業員の有給休暇について

有給休暇については、京都府計で平均付与日数15.0日（前年度調査14.8日）、平均取得日数8.1日（同7.4日）、取得率は57.9%（同53.9%）で、いずれも微増傾向である。産業別では、平均付与日数・平均取得日数は製造業が非製造業より多く、取得率は非製造業が製造業より多い。具体的な業種では、平均付与日数は「機械器具製造業」「その他」などで多く、平均取得日数は「機械器具製造業」「金属・同製品製造業」などで多い。取得率は「対個人サービス業」で70.0%を超えている。規模別では、平均付与日数、平均取得日数は大規模事業所ほど多く、取得率は概ね小規模事業所ほど高い。

## 4. 新規学卒者の採用について

### (1) 令和2年3月の採用または採用計画の有無

令和2年3月に採用または採用計画のあった事業所割合は、京都府計で17.4%と全国平均（20.4%）を下回っているが、前年度調査より差は狭まっている。産業別にみると、製造業（17.4%）、非製造業（17.3%）で大きな差はない。具体的な業種では、前年度調査同様「機械器具製造業」が52.4%で最も高いスコアとなっている。規模別にみると、大規模事業所ほどスコアが高く、「1～9人」の事業所では2.9%であるのに対し、「100～300人」の事業所で58.6%と、規模別の差異が顕著になっている。

### (2) 平均採用人数等

京都府計の平均採用人数を全体的にみると「大学卒：事務系」が2.71人で最も多く、次いで「大学卒：技術系」1.90人、「短大卒：事務系」1.75人、「高校卒：技術系」1.46人と続き、大学卒の採用が目立つ。学卒種別8種別中2.00人に達したのは「大学卒：事務系」の1種別のみだった。（前年度調査は2種別）

表 令和2年3月 新規学卒者 採用予定と採用実績 単位：事業所数 社、その他は人

種別	項目	合計				技術系				事務系			
		事業所数	採用計画人数	採用実績人数	平均採用人数	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	平均採用人数	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	平均採用人数
高校卒	全国	2,073	5,636	4,274	2.06	1,768	4,702	3,491	1.97	461	934	783	1.70
	京都府計	31	64	46	1.48	28	59	41	1.46	4	5	5	1.25
専門学校卒	全国	577	1,015	900	1.56	479	837	743	1.55	120	178	157	1.31
	京都府計	11	15	14	1.27	11	15	14	1.27	—	—	—	—
短大卒	全国	294	418	380	1.29	204	289	259	1.27	96	129	121	1.26
	京都府計	9	13	12	1.33	5	6	5	1.00	4	7	7	1.75
大学卒	全国	1,109	3,185	2,614	2.36	713	1,843	1,450	2.03	559	1,342	1,164	2.08
	京都府計	30	98	84	2.80	20	45	38	1.90	17	53	46	2.71

注) 合計の欄の数値は、技術系、事務系両方を採用した事業所の統計数値であり、技術系、事務系の欄の数値はどちらか一方しか採用しなかった事業所も含んだ数値であるため、技術系と事務系の合計は、合計欄の数値と必ずしも一致しない。

### (3) 初任給

全体的に初任給の増減傾向をみると、前回・今回ともに回答のあった7種別のうち増加傾向がみられたのは「短大卒：事務系」「大学卒：技術系」の2種別のみとなっている。「大学卒：事務系」は大きな差はなく、「高校卒：技術系」「高校卒：事務系」「専門学校卒：技術系」「短大卒：技術系」では減少傾向がみられた。中でも、「専門学校卒：技術系」は16,377円減と減少額が大きかった。また、全国平均を100.0%とした場合、7種別全てで全国平均を上回った。



# 同一労働同一賃金の実現に向けた取り組みについて

京都働き方改革推進支援センター

センター長 櫻田重郎 (左)  
社会保険労務士 中村昭久 (右)



昨年の4月1日から施行された「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下、「法」という。)いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」が、2021年4月から中小企業にも適用となります。コロナ禍ですが、大企業では、同一労働同一賃金という考え方が順調に浸透していているように思います。少子高齢化が進み、労働力不足への対応が不可欠となっていますので、今後、非正規社員を中心に益々求められる多様で柔軟な働き方に積極的に対応していく経営は、中小企業においても必須となるでしょう。

同一労働同一賃金に関する法改正は、同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにすることが目的で、「不合理な待遇差の禁止」「労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」「裁判外紛争解決手続き(行政ADR)の整備」が改正のポイントです。基本給や賞与のみでなくあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。今回の同一労働同一賃金の施行にあたっては、厚生労働省からガイドライン(指針)がでております(注1 図表)から、ガイドラインに沿って社内のあらゆる待遇を点検し、不合理な待遇差がある場合には見直しを図っていただきたいと思います。

大企業への適用が始まり、同一労働同一賃金という言葉は多くの人に知られるようになったと思いますが、その内容の理解が伴っていないケースがまだまだ多く見受けられます。

これまで京都働き方改革推進支援センターにご相談頂いた事例等から、いくつかご紹介したいと思います。

## ◆自分の会社は「関係ない」との思い込み

「うちは正社員とパートの働き方が違うから(同一労働同一賃金は)関係ないでしょう。」などとおっしゃられるのはその典型的な例でしょう。働き方(職務内容など)に違いがある場合に、その違いを考慮した上で、待遇差が不合理なものではないか検討しなければならないのが今回の同一労働同一賃金です。言葉の表面だけで「関係ない」と思い込むようなことがないようにご注意くださいと思います。

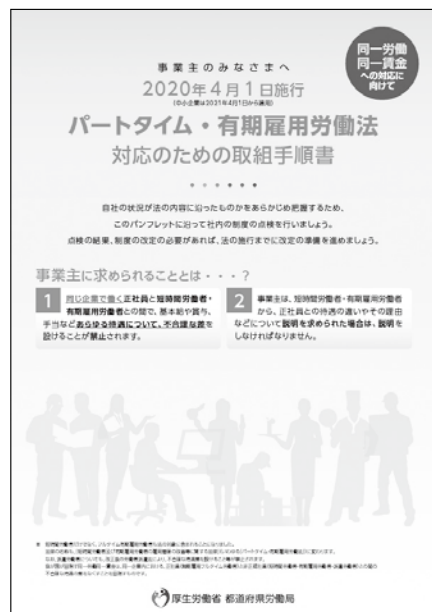
## ◆比較対象の混同

時々ご質問を受けるのですが、パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。従って、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、一般職、限定正社員などの異なる正社員(無期フルタイム労働者)間の待遇差や、パートタイム労働者・有期雇用労働者間の比較は、今回の法律の対象外です。混同されないようお願いいたします。

## ◆定年後の継続雇用

また、定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用されることにご注意いただきたいと思います。定年後に継続雇用された者であることは、不合理な待遇差をなくすための「その他の事情」として考慮され得ます。定年後に再雇用された嘱託社員(有期雇用労働者)だから基本給は低くてもよい、賞与を払わなくてよいということにはなりません。正社員と非正規社員の比較と同じように、①職務内容(=業務の内容+責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲(=人材活用の仕組み・運用など)、③その他の事情、に照らして判断すること、また、比較対象を定年前と後の雇用形態で評価することや職務の内容が同じ人を選定するなどいくつかのケースで検討することも必要です。

図1



<https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudukyoku/content/contents/000654244.pdf>



## ◆正社員の待遇の不利益変更

不合理な待遇差の解消に当たっては、非正規労働者の待遇改善ではなく、正社員の待遇を不利益に変更することも考えられますが、その場合、原則として労使の個別の合意による労働条件の変更が必要であり、就業規則の変更により労働条件を変更する場合には原則として労働者の不利益に変更することはできません。しかし、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させた」ことに加え、「就業規則の変更が合理的なものである」という条件を満たす場合には、労働者の労働条件は、変更後の就業規則に定める労働条件によることとなります。例えば、非正規社員に支給されない手当等の廃止を検討する場合に、正社員の手当廃止は不利益変更に該当する可能性があります。その場合は、廃止した手当分を基本給に組み込むなど賃金原資総額を維持する、あるいは待遇改善に役立てるなど考えられますが、労使の話し合いで決めることが重要です。

## ◆有利な待遇の場合

また、非正規の方の待遇の方が良い場合の扱いについても聞かれますが、短時間・有期雇用労働者に対する有利な待遇はパートタイム・有期雇用労働法が禁止する「不合理な待遇の相違」にはあたりません。

## ◆労働者が賃上げを望まない場合

社会保険の保険料の支払いを避けるために、パート労働者が賃上げを望まないというケースも見受けられます。パートタイム・有期雇用労働法はこれに反する当事者間の取り決めを無効とする強行法規制を有しています。従って、労働者の希望等当事者の主観的な事情や契約の文言・形式（就業規則の文言、誓約書の存在等）は重視すべきでなく、客観的な実態に基づいて解釈・判断することが求められます。労働者の希望等を理由に均等・均衡待遇を実現しない（低待遇に留める）ことは、強行法規であるこの法律に違反することになりますので、労働者が「今の待遇のままでいい」と同意して、契約書に署名・押印したとしても無効ということになります。

## ◆説明義務と今後の対応について

2021年4月まであと2カ月となりました。今回のパートタイム・有期雇用労働法では、①雇入れ時と②パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合に事業主は労働者に対して会社の待遇に関する説明をしなければなりません（法第14条の2）。説明の方法も資料を活用し、口頭によることを基本とします（注2図表）。

あらゆる待遇について検討し、検討結果によっては待遇改善のために労使間で議論しなければなりません。そしてそれらを説明するための準備をしなければならないということになりますから、十分な時間が必要です。

労働者に対して説明を行う際は、資料を活用の上、わかりやすく説明することが必要です。比較対象となる正社員については、短時間労働者・有期雇用労働者と「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」等が最も近いと事業主が判断する正社員を選定しましょう。労働者が納得するまで説明を求められているものではありませんが、真摯で丁寧な説明に努めることが求められます。また、労働者が説明を求めたことを理由に不利益な扱いをすることは禁止されていますので注意してください（法第14条の3）。

図2

## ◆京都働き方改革推進支援センターの活用について

対応に当たっては、専門家の力を借りることも有効です。私ども、京都働き方改革推進支援センターは、京都労働局の委託により、京都府内の中小企業・小規模事業者の皆様の働き方改革への取り組みを支援する組織で、民間の事業体が運営しております。平日の9時から17時まで社会保険労務士、中小企業診断士等の専門家が待機し、電話・メール・来所による相談、事業所への専門家の個別訪問、セミナーへの講師派遣等に対応しております。同一労働同一賃金以外にも、有給休暇の時季指定、時間外労働の上限規制、テレワーク時の労務管理、ハラスメント関連、就業規則の見直し、助成金の活用など、幅広くご相談に応じております。いずれも、相談料や専門家の交通費は無料でご利用いただけます。是非、ご利用いただきますようお願いいたします。

詳しくは、京都労働局または京都働き方改革推進支援センターのホームページをご覧ください。

京都働き方改革推進支援センター  
〒604-0811 京都市中京区亀屋町167-1ディピュイ亀屋ビル3F  
フリーダイヤル 0120-417-072  
URL : <https://task-work.com/kyoto/>



## 京都府知事・京都市長との懇談会を開催

例年開催している京都府知事・京都市長と本会役員との合同懇談会について、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、本年は参加人数を絞り、京都府(12/23)・京都市(12/14)と2回に分けて開催。京都府からは西脇隆俊知事、山下晃正副知事、商工労働観光部から鈴木一弥部長兼企画理事はじめ幹部の方が、京都市からは門川大作市長、岡田憲和副市長、産業観光局から山本達夫局長はじめ幹部の方が出席、また本会からは阪口雄次会長をはじめ副会長が役員を代表して出席した。

懇談会の冒頭に阪口雄次会長より、本会からの要望書を西脇隆俊京都府知事、門川大作京都市長に手交、続いて参加者相互の懇談が行われた。

京都府・京都市への要望は、重点要望事項及び分野別(業界・組合別)要望事項からなり、重点要望事項では、「新型コロナウイルス感染症禍における中小企業・小規模事業者に対する経営支援策の強化・拡充」、「W I T H コロナ・P O S T コロナにおける中小企業組合等連携組織の支援強化」、「中小企業・小規模事業者に対するデジタル化の推進」、「中小企業・小規模事業者における雇用維持・人材確保と働き方改革への対応支援」をあげ、府市協調による中小企業支援策のより一層の推進を強く求めるとともに京都府には「京都府北部地域の魅力発信と地場産業の振興、商店街の賑わい創出等の支援強化による地域経済の均衡ある発展」を、京都市には「観光関連産業への支援強化」をそれぞれ重点要望事項に加えた。また、本年度に設置した「W I T H コロナ・P O S T コロナ対策委員会」からも、新型コロナウイルス感染症への対応について要望した。



西脇京都府知事と阪口会長



門川京都市長と阪口会長

企業の人事担当の  
みなさまへ

当センターでは

# 人材の確保・従業員の再就職を 支援しています。

お気軽にご相談ください

ご利用時間 / 9:00 ~ 17:00

(土・日・祝日は休業)

※ 登録・相談・紹介等すべて無料です



公益財団法人 産業雇用安定センター 京都事務所

〒604-8162 京都市中京区烏丸通六角下ル七観音町 623 第11長谷ビル9階

TEL 075-211-2331

URL <http://www.sangyokoyo.or.jp/>

産業雇用安定センター

検索



## ■業種を問わず長引く状況に疲弊

業界景況天気図		概況	
全体	11月 → 12月 ☂ ☂	ようやく明るい兆しが見え始めていた中、懸念されていた新型コロナウイルス感染症の第3波が到来、観光産業をはじめ多くの業界は再び大きく落ち込んだ。各種支援策の活用により持ちこたえているものの、業種を問わず長引く状況に疲弊している。	
製造業	繊維工業 ☂ ☂	4月の緊急事態宣言以降、後染、先染事業者問わず生産調整のための対策を講じつつ、持続化給付金、緊急特別融資、雇用調整助成金、府・市町の支援策などを活用し何とか凌いできているが、第3波の新型コロナウイルス感染拡大が続くなかで先行きが見通せず、賃織り事業者の高齢化問題もあり今後の廃業増加が懸念される。	
	出版・印刷 ☂ ☂	新型コロナウイルス感染症の拡大により、売上の減少、資機材の調達困難など、これまでにない厳しい経営環境におかれている。また、テレワークや時差出勤など従業員の感染予防の配慮にも苦慮している。	
	11月 ☂ ↓ 12月 ☂	鉄鋼・金属 ☂ ☂	12月度の景況は、未だ新型コロナウイルス感染症拡大の影響で大部分の企業が低迷している。ただし、一部では特注や新規受注により売上増になっている企業もあった。国内の受注が幾分動きつつあるように感じる。
	一般機械等 ☂ ☂	新型コロナウイルス感染症第3波の影響を受け、顧客に対する営業活動が停滞し受注の減少が認められる。リモート会議の利用が増加しており、ビジネススタイルの変化に対応すべくITリテラシーを早急に高める必要がある。	
	その他製造業 ☂ ☂	プラスチック製品製造業では、新型コロナウイルス感染症の反発により受注は好転しているところが一部ある。在庫余力のない状態からの一斉需要によるもののため、一過性のものと判断する。現構図の解消には3~4カ月はかかる見込みである。	
非製造業	卸売 ☂ ☂	繊維・衣服等卸売業では、和装では実需シーズンに入り、小売ではコロナ禍以前同様に催事を再開しているが、新型コロナウイルス感染症第3波の影響により来客数が減少すると共に、着用機会の減ったきものの需要も減退している。第3波の感染動向による振れ幅が大きく、今後の見通しは依然不透明である。	
	小売 ☂ ☂	全国的な感染者数の増加によりGo To トラベルが中止となり、12月21日には京都府から飲食店への時短営業要請があった。飲食店では売上が半分以上落ち込む中、食肉小売店では巣ごもり需要により順調に推移した。自家需要の食肉ギフトも対前年同月比約130%と大きく伸びてきており、どちらも少し高額な商品が好調であると思われる。	
	11月 ☂ ↓ 12月 ☂	商店街 ☂ ☂	連日、新型コロナウイルス感染者の増加が報じられている中、外食や不要不急の外出を控える傾向において、内食の増加により相変わらず生鮮3品の店を中心に食料品店の影響が上向きである。しかし、食堂、居酒屋等の店及び買い回りの物販店、特に婦人服店は大変苦戦している。
	サービス ☂ ☂	旅行業では、徐々にではあるが動き出した矢先に新型コロナウイルス感染症第3波の到来、Go To トラベルも中断しキャンセルが相次いだ。業界の状況は更に悪化している。	
	建設 ☂ ☂	12月は年末工事ということで工事の引き合いは一定数動き出しているが、採算は大幅な改善とまではしていない。コロナ禍が取まらなければ、中期的な経営環境は依然厳しい状況が続くと考えられる。	
	運輸 ☂ ☂	道路旅客運送業では、12月は新型コロナウイルス感染症の第3波の煽りで再々度にわたり乗客の減少、売上の減少に見舞われた。観光客はもちろん忘年会のグループもほぼ皆無となり、年間で一番の稼ぎ時が飛んでしまった。	

快晴 Dh値 40以上	晴れ 20~40未満	曇り 20未満~△20未満	小雨 △20~△40未満	雨 △40以上
----------------	---------------	------------------	-----------------	------------

# アイシーエル 人材育成研修

貸し研修室、  
人材派遣も  
承ります

マナー研修 管理職研修 パソコン研修

組合様主催の研修企画など  
お気軽にお問い合わせください♪



中央会特別会員

**ICL**

☎075-708-7253

URL <http://www.icl-web.co.jp> E-mail [training@icl-web.co.jp](mailto:training@icl-web.co.jp)

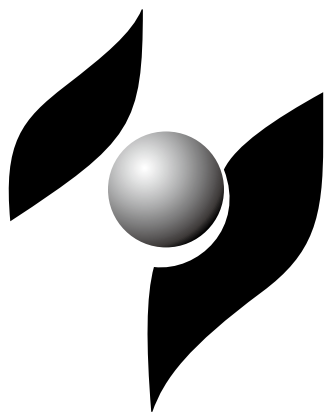
詳細・お申し込みは Web サイトへ

アイシーエル 検索

株式会社アイシーエル

〒600-8413 京都市下京区烏丸通仏光寺下ル大政所町 680-1 第八長谷ビル 10F

営業時間 9時~18時 (土・日・祝日は休業)



人を思う。未来を思う。

## 商工中金

### 新型定期預金

# マイハーベスト

#### 有利な金利設定

通常の債券・定期預金（固定金利）より 高めの金利（当金庫内比較）  
をご提供します。ただし、原則として満期日前の解約はできません。

#### 1年、2年、3年から期間が選べる

将来の計画に合わせて好きな期間を選べます。

- お預け入れは、50万円以上 1円単位です。
- お預け入れは、個人のお客さまに限らせていただきます。
- 詳しくは店頭の手ラシまたは ホームページをご覧ください。

### 商工中金 京都支店

〒600-8421 京都市下京区綾小路通烏丸西入童侍者町 159-1

TEL 075-361-1120

<http://www.shokochukin.co.jp/>



人を思う。未来を思う。

## 商工中金

令和2年分

国税庁

# 確定申告

## ご来場を検討されている方へ

### 密を避ける

- ☑ ご自宅からスマートフォン・パソコンでe-Tax

### 密を作らない

- ☑ 確定申告会場の混雑緩和のため会場への入場には「入場整理券」が必要です

詳しくは

## なが——い、おつきあい。

事業資金ニーズに応える豊富なメニュー

**資金調達**

企業の資本政策・成長戦略をサポート

**事業承継・M&A**

ビジネスパートナーをご紹介

**ビジネスマッチング**

海外でのビジネスをサポート

**貿易・海外取引**

京都銀行はさまざまなシーンで  
皆様を応援します！

飾らない銀行

## 京都銀行

月刊中小企業連携組織活性化情報 **協同**

2/2021 令和3年2月10日発行 通巻890号

●編集・発行●

京都府中小企業団体中央会

〒600-8009 京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町78番地 京都経済センター3階

☎ 075-708-3701 FAX 075-708-3725

URL <http://www.chuokai-kyoto.or.jp> E-Mail [web@chuokai-kyoto.or.jp](mailto:web@chuokai-kyoto.or.jp)

表紙タイトル「協同」背景色は、京都府印刷(工)が京にゆかりのある名前を付した12色を創作したうちの「柴漬け色」です。