


社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門3-4-5-3F

TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131

 URL: www.sr-sophia.com ◆労働・社会保険関係事務・相談

◆人事・労務管理の相談 ◆就業規則等の作成・改訂

◆給与計算代行業務 ◆障害年金申請サポート 等

緊急事態宣言下でも企業の約37%が正社員不足

帝国データバンクが、2021年4月に調査した「人手不足に対する企業の動向調査」の結果を発表しました(調査対象は全国2万3,707社、有効回答企業数1万1,003社(回答率46.4%))。まん延防止等重点措置の適用と3回目の緊急事態宣言が出された時期ですが、依然として雇用継続に苦慮している企業がある一方で、堅調な回復から人手が不足している企業もあり、企業の動向に二極化が表れていることがわかりました。

・正社員の「不足」は37.2%。前年同月より増加も2年前と比較すると大幅に低下
正社員が不足していると答えた企業は37.2%(前年同月比6.2ポイント増、2年前比13.1ポイント減)でした。1回目の緊急事態宣言の最中であった1年前と比べると人手不足割合は増加しているものの、新型コロナウイルスの影響を受けていない2年前からは10ポイント以上下回っています。業種別では「メンテナンス・警備・検査」と「教育サービス」(ともに55.6%)が最も高いという結果でした。以下「建設」(54.5%)、「情報サービス」(54.1%)、「農・林・水産」(53.5%)、「自動車・同部品小売」(50.0%)が5割台の上位で続いています。

・非正社員の「不足」は20.6%。業種では「飲食店」が唯一5割

非正社員が不足していると答えた企業は、20.6%(前年同月比4.0ポイント増、2年前比11.2ポイント減)でした。業種別では、「飲食店」が50.0%と唯一の5割台でしたが、2年前(78.6%)と比較すると、人手不足の割合は大幅に低下していることがわかります。次いで「教育サービス」(46.2%)、「各種商品小売」(45.2%)、「メンテナンス・警備・検査」(42.8%)が4割台で続きました。

・抜本的対策を講じなければ、人手不足は再拡大の傾向

正社員の人手不足割合は前年同月より6.2ポイントの増加がみられたものの、新型コロナの影響を受けていない2年前と比べると、10ポイント以上下回っています。この傾向は、非正社員や企業規模別でも同様の傾向で、企業における人手不足感が高まっているものの、新型コロナ以前と比較すると緩和状態が続いています。

ただ、逆に言えば新型コロナという非常事態によって人手不足は大きく低下したにもかかわらず、この調査からは依然人手不足感をもっている企業は多いという結果がわかり、抜本的な解決策を講じなければすぐにこの傾向は高まってしまふことにつながります。調査結果の分析でも、今からそれに備えた対策、対応を検討していく必要があるとしています。

新型コロナワクチンの職域接種と労働時間の取扱い

新型コロナワクチンの接種を加速化するため、企業や大学での「職域接種」が6月21日から可能とされ、6月8日から申請の受付が開始されています。一部の企業や大学では職域接種を実施するとの報道もされています。

職域接種は自治体からの接種券が届く前でも可能ですが、会場や人員は企業等が自ら確保しなければなりません。実施形態としては、企業単独実施のほか、中小企業が商工会議所等を通じての共同実施、下請け企業、取引先を対象に含めての実施などがあります。

企業や大学に求められる主な実施要件は、以下のとおりです。

- (1) 医師・看護師等の医療職のほか、会場運営のスタッフ等、必要な人員を企業や大学等が自ら確保すること。また、副反応報告などの必要な対応を行うことができること。
- (2) 接種場所・動線等の確保についても企業や大学等が自ら確保すること。
- (3) 社内連絡体制・対外調整役を確保すること(事務局を設置すること)。
- (4) 同一の接種会場で2回接種を完了すること、最低2,000回(1,000人×2回接種)程度の接種を行うことを基本とする。
- (5) ワクチンの納品先の事業所でワクチンを保管の上、接種すること。

ワクチン接種自体は業務ではありませんが、接種に費やす時間や副反応が出た場合の労働時間や休暇の取扱いが気になるところです。厚生労働省の見解は以下のとおりです。

「職場における感染防止対策の観点からも、労働者の方が安心して新型コロナワクチンの接種を受けられるよう、ワクチンの接種や、接種後に労働者が体調を崩した場合などに活用できる休暇制度等を設けていただくなどの対応は望ましいものです。

また、①ワクチン接種や、接種後に副反応が発生した場合の療養などの場面に活用できる休暇制度を新設することや、既存の病気休暇や失効年休積立制度(失効した年次有給休暇を積み立てて、病気で療養する場合等に使えるようにする制度)等をこれらの場面にも活用できるように見直すこと、②特段のペナルティなく労働者の中抜け(ワクチン接種の時間につき、労務から離れることを認め、その分終業時刻の繰り下げを行うことなど)や出勤みなし(ワクチン接種の時間につき労務から離れることを認めた上で、その時間は通常どおり労働したものとして取り扱うこと)を認めることなどは、労働者が任意に利用できるものである限り、ワクチン接種を受けやすい環境の整備に適うものであり、一般的には、労働者にとって不利益なものではなく、合理的であると考えられることから、就業規則の変更を伴う場合であっても、変更後の就業規則を周知することで効力が発生するものと考えられます。

こうした対応に当たっては、新型コロナワクチンの接種を希望する労働者にとって活用しやすいものになるよう、労働者の希望や意向も踏まえて御検討いただくことが重要です。」

**知得情報！ 助成金情報 ～第114回 雇用調整助成金
令和3年7月以降 変更点の概要～**

『雇用調整助成金』は令和3年5月より一部変更があり、原則的な措置を段階的に縮減され(※1)、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例(※2)を設けることとしています。6月22日に開催された労働政策審議会において、分科会の資料が公開され、以下の事項について確認されました。※1: 1日当たり支給上限額を13,500円、助成率を2/3(中小企業にあっては4/5)解雇等がなければ3/4(中小企業にあっては9/10) ※2: 1日当たり支給上限額を15,000円、助成率4/5(解雇等がなければ10/10)

Q. 具体的にはいつまで現行措置が継続されますか？

A. 7月末まで延長されることとなります。(地域特例にかかる営業時間の短縮等に協力する事業主は緊急事態措置等実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用されます)

Q. 雇用調整助成金の特例措置はいつまで続きますか？

A. 今後上限額と助成率が下がっても基本的な仕組みは12月末まで続くこととなります。(但し、雇用調整助成金の対象期間の初日が令和2年1月24日から同年12月31日までの間にある場合)

7月の主な税務と労務手続き

- 12日 ・健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限<7月1日現在> [年金事務所または健保組合]
 ・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]
 ・特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分> [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]
 ・労働保険の今年度の概算保険料の申告と
 昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新> [労働基準監督署]
 ・労働保険料の納付<延納第1期分> [郵便局または銀行]
 15日 ・所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出 [税務署]
 ・障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
 8月2日
 ・所得税予定納税額の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
 ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、4月～6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]
 ・外国人雇用状況報告(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]
 ・固定資産税・都市計画税の納付<第2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。

行列のできる人事労務相談所

シニア人材の処遇の不透明さは
若手社員の流出につながる

Q. 定年後再雇用のシニア層が増えてきました。シニア層には1年毎の雇用契約書のまき直し以外は何もやっていません。何か注意する事などありますか？

A. 改正高年齢者雇用安定法が4月1日に施行されました。従業員の70歳までの就業確保を努力義務とする規定が盛り込まれています。法令への対応は当然すべきことですが、パーソル総合研究所が行ったシニア人材の就業実態や就業意識に関する調査からは、法令対応以外の会社の対応も、経営にとって重要であることがわかります。

定年後再雇用により、約9割の人が定年前より年収が下がっており、「50%より下がった」との回答が27.6%で最多、平均では44.3%の低下となっています。職務の変化については、再雇用者全体(フルタイム・パートタイム・嘱託)では、次のようになっており、いずれの雇用形態でもおおむね似た傾向です。

- ・定年前とほぼ同様:55.0%
- ・定年前と同様だが業務範囲・責任が縮小:27.9%
- ・定年前と関連するが異なる職務:8.1%
- ・定年前とは全く異なる職務:9.0%

シニア人材のモチベーションを考えるうえで参考にしたいデータです。

調査結果からは、若い世代ほど、シニア人材は「給料をもらいすぎだ」「成果以上に評価されている」と感じており(いずれも20代社員では約3割)、不公平感を抱いています。

また、シニア人材の役割や仕事を明確にしていなかったり、シニア人材が孤立しているような会社では、転職意向を持つ若手社員が、そうでない会社に比べて2倍以上多いようです。この傾向は、20代、30代、40代のどの年齢層でも同様です。シニア人材の処遇が不透明なことが、人材流出の大きな要因となることがわかります。

シニア人材に対する教育・研修の実施について、「実施されていない」との回答が50.7%、「実施されているが、充実していない」との回答が29.8%あった一方、「実施されており、充実している」との回答は2割以下(19.5%)でした。シニア人材の職務の検討やモチベーション維持・向上を考えるにあたり、この点にはもっと重視する必要があるかもしれません。

日本の労働力人口が減少していくと推計されているなか、シニア人材への対応をきちんと考えることは、会社の成長にもつながる前向きな話なのです。

編集後記

厚生労働省から、令和2年11月に労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して実施された重点監督の結果である「令和2年度『過重労働解消キャンペーン』の重点監督の実施結果」が公表されました。「監督指導事例」では、「時間外・休日労働が1か月当たり80時間超の事業場」、「長時間労働が原因で精神障害を発症し労災請求をした事業場」、「若者の『使い捨て』が疑われる事業場」があげられており、そういった事業場は監督指導の可能性が高いといえますので注意が必要です。

松田 法子