

人手不足に陥っていない企業はどういった施策をとっているか

総務省の統計では、2022年12月時点で、日本の15～64歳人口は前年同月比0.28%減、人数にすると20万8,000人も減っています。また、これから働く年齢になる15歳未満人口は同29万3,000人も減少しています。総人口の推移を見ると、2019年以降加速度的に減少しており、2023年5月時点の概算では、総人口は前年同月比57万人減となっています。

新型コロナの5類移行を受け、多くの企業で人手不足感が高まるなか、不足していないという企業もあります。帝国データバンクのアンケート調査の結果によると、「人手が不足していない要因」(複数回答)として、主に次のような施策を挙げた企業が多くありました。

- (1) 賃金や賞与の引上げ(51.7%)
- (2) 働きやすい職場環境づくり(35.0%)
- (3) 定年延長やシニアの再雇用(31.2%)
- (4) 福利厚生充実(26.6%)
- (5) 公平で公正な人事評価(22.0%)



(2)の「働きやすい職場環境」とは清潔保持や休憩スペース、社内相談窓口の設置などです。また、(4)と(5)は、労働者が自身の成長を感じられたり、安心できる職場にあるという施策です。

世界的な物価高騰を受け実質賃金が低下するなか、賃金や賞与の引上げに取り組めない企業(あるいは取り組む姿勢を見せていない企業)では、従業員満足度や安心感が低下して優秀な人材が流出し、企業の競争力低下から新規採用もおぼつかなくなる、運よく採用できたとしても人を育てる余裕がなく早期離職……、というような悪循環に陥ります。「人は石垣、人は城」という古語にもある通り、会社を支える一番の力は、信頼できる人の力です。会社を信頼してくれる従業員が1人でも多く育つよう、会社は自らの進む先を示しつつ率先して変わるべきでしょう。

【帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230506.pdf>

「物流革新に向けた政策パッケージ」案が公開されました

トラックドライバーの長時間労働が規制され、荷物の3割が届けられなくなるとも示唆される物流の2024年問題について、令和5年6月2日に行われた関係閣僚会議で対策がまとめられました。

大きく分けて(1)商慣行の見直し、(2)物流の効率化、(3)荷主・消費者の行動変容について、抜本的・総合的な対策を行うことで、荷主企業、物流事業者(運送・倉庫等)、一般消費者の3者が協力して物流を支える環境を整備することを目指しています。

～ 商慣行の見直し ～

- ① 荷主・物流事業者間における物流負荷の軽減
- ② 納品期限、物流コスト込み取引価格等の見直し
- ③ 物流産業における多重下請構造の是正
- ④ トラックGメン(仮称)の設置等
- ⑤ 担い手の賃金水準向上等に向けた適正運賃収受・価格転嫁円滑化等
- ⑥ トラックの「標準的な運賃」制度の拡充・徹底



～ 物流の効率化 ～

- ①即効性のある設備投資の促進 ②物流GXの推進 ③物流DXの推進 ④物流標準化の推進 ⑤物流拠点の機能強化や物流ネットワークの形成支援 ⑥高速道路のトラック速度規制の引上げ ⑦労働生産性向上に向けた利用しやすい高速道路料金の実現 ⑧特殊車両通行制度に関する見直し・利便性向上 ⑨ダブル連結トラックの導入促進 ⑩貨物集配中の車両に係る駐車規制の見直し ⑪地域物流等における共同輸配送の促進 ⑫軽トラック事業の適正運営や安全確保 ⑬女性や若者等の多様な人材活用・育成

～ 荷主・消費者の行動変容 ～

- ①荷主の経営者層の意識改革・行動変容 ②荷主・物流事業者の物流改善の評価・公表 ③消費者の意識改革・行動変容を促す取組み ④再配達率「半減」を含む再配達削減 ⑤物流に係る広報の推進

政府は今後、速やかに2024年における規制的措置の具体化を前提として荷主企業・物流事業者が取り組むべき事項をガイドラインとして策定し、荷主・物流事業者等に対し、業種・分野別の「自主行動計画」を年内目途に作成・公表することを要請する予定です。さらに、2023年末までにトラック輸送に係る契約内容の見直しに向けた「標準運送約款」「標準的な運賃」の見直しや、再配達半減に向けた対策等、2024年通常国会での法制化を視野に段階的に推進していくとしています。物流事業車・運送業者を顧問先を持つ場合はもちろんのこと、他業種も消費者として無関係ではられません。ドライバーの負担軽減のため、取組みを進めましょう。



副業への労働者の意識～(独)労働政策研究・研修機構の調査より

平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定(令和2年9月に改定)するなど、政府は副業・兼業(以下、「副業」という)を推進しており、企業にもそのための対応を求めているところです。では、実際、労働者の副業の実施状況や副業への意識はどのようなになっているのでしょうか。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「副業者の就労に関する調査」(調査期間:令和4年10月3日～10月13日。有効回答:18万8,980人(18～64歳の男女))によれば、仕事を持つ人のうち「副業者」(仕事は2つ以上(副業をしている))の割合は6.0%となっており、まだ副業をしている人の割合が高いとはいええない状況です。



また、本業の勤め先に副業をしていることを「知らせていない」が37.5%となっており、実際には副業をしても本業先に伝えていない人も一定数いることがわかります。

副業者の労務に関しては、労働時間管理や労働・社会保険など実務上押さえておくべきポイントが多岐にわたります。今後は、副業者がいない企業についても、あらかじめこれらの知識をある程度身につけておく必要があるでしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」プレスリリース】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20230519.pdf>

知得情報！助成金情報

知得情報！助成金情報

～第138回 両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)～

【助成金概要】

・仕事と介護の両立のための支援を行う**中小事業主**への助成金です。

・介護にかかる労働者が介護休業の取得時や復帰時に支給されます。

・また、令和5年より**個別周知・環境整備加算**が新設されました。

【助成額】

		支給額
A介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用:20万円 手当支給等:5万円
B介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (AまたはBに加算)		15万円

【ポイント】

- ①事前に、就業規則や育児介護休業規程に**介護支援プラン**や**制度**を定める必要があります。また、人事労務担当者による面談・面談結果記録が必要です。
- ②介護休業取得は、同一対象家族に**合計5日以上取得**する必要があります。
- ③職場復帰時は、原職等へ復帰後、申請日までに3か月以上継続雇用する必要があります。
- ④医師の証明や事業主と労働者連盟の申し立てでも可能です。
→要介護認定を申請中であっても申請可能。
- ⑤介護給料は法定で3回まで分割取得ができるため、2回目以降の同一家族の介護休業についても対象とすることができます。
- ⑥個別周知・環境整備加算は**制度説明**や**周知および対象となる措置を2つ以上**講じることで、加算を受けることもできます。

7月の主な税務と労務手続き

- | | | |
|-----|---|--|
| 10日 | ・健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限
・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
・特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分>
・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 | [年金事務所または健保組合]
[郵便局または銀行]
[郵便局または銀行]
<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] |
| 18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
・障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 | [税務署]
[公共職業安定所] |
| 31日 | ・所得税予定納税額の納付<第1期分>
・健保・厚年保険料の納付
・健康保険印紙受払等報告書の提出
・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
・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> | [郵便局または銀行]
[郵便局または銀行]
[年金事務所]
[公共職業安定所]
[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

公正な採用選考実施のための 基本的な考え・取組み

Q.採用選考時に応募者へ尋ねてはいけない事を教えていただけませんか。1990年代後半以降に生まれたZ世代と呼ばれる世代は特に敏感に反応をしていると聞きました。

A. 日本労働組合総連合会は、採用選考における就職差別の実態を把握するための調査を実施しました。その結果、「採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされた」と回答した人が19.5%（例えば「女性だからどうせ辞める」など）、「本籍地や出生地に関する事」を質問されたと回答した人が28.3%に上るなどの実態がわかりました。厚生労働省は、事業主に対して求職者の基本的人権を尊重した差別のない公正な採用選考実施に向けての基本的な考え方や取組みについて案内しています。応募者の基本的人権を尊重すること、応募者の適性・能力に基づいて行うことを基本的な考え方として実施することが重要です。応募者の適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり面接で尋ねたりすることは、就職差別につながるおそれがあります。

a. **本人に責任のない事項の把握**……本籍・出生地に関する事(注:「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当)、家族に関する事など

b. **本来自由であるべき事項の把握**……支持政党、人生観、尊敬する人物、購読新聞・愛読書などに関する事

c. **採用選考の方法**……身元調査などの実施(「現住所の略図」は生活環境などの把握や身元調査につながる可能性がある)、合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

新規中卒者は「職業相談票(乙)」、新規高卒者は「全国高等学校統一応募書類」を用いることとされており、厚生労働省のHPに様式が掲載されています。また、新規大卒者やその他の求職者についても様式例が公表されていますが、事業主が独自に応募用紙やエントリーシートの項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意が必要としています。

【日本労働組合総連合会「就職差別に関する調査2023」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20230531.pdf?9528>



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

代表 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

編集後記

社労士業界では、ChatGPTの活用が話題となっております。ちなみに、ChatGPTに社労士の仕事はどう変化するか聞いてみたところ「従業員とのコミュニケーションや、特定の複雑な状況での判断は依然として人間の直感や経験に依存する場合が多く、社労士の役割は依然として重要」と言ってくれました。しかし、気遣いのある回答にむしろ脅威を感じてしまいました…。



松田法子