

2020 年 3 月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋 1 - 1 - 5 8

ダイアパレス仙台中央 2 1 6

電 話 : 022-343-7527 F A X : 022-343-7528

高齢者雇用の実態と意識調査～連合調査から

連合が1月30日、「高齢者雇用に関する調査2020」結果を発表しました。昨年12月にインターネットリサーチにより実施して、全国の45歳～69歳の有職者1,000名の有効サンプルを集計したものです。ポイントは、以下の通りです。

◆現在の仕事と高齢者雇用について

60歳以上の働き方の現状は、労働時間が平均6.8時間／日、労働日数が平均4.5日／週、賃金は平均18.9万円／月という結果でした。また、「職場にいる60歳以上の従業員・職員とコミュニケーションを取れている」と答えたのは、販売職で顕著となりました。

さらに、60歳以降も働くシニアの仕事満足度では、「働き方満足度」は70.3%、「賃金満足度」は44.0%にとどまっていることがわかりました。そして、60歳以降も働きたいと思う理由の1位は「生活の糧を得るため」、2位は「健康を維持するため」となっています。

また、高齢者が働くとき現役世代にどのようなメリットがあるかという質問では、TOP2が「人手不足を補える」「スキルを伝承できる」でした。

高齢者がやりがい・働きがいを持って働き続けるために必要な配慮の1位は、「労働時間・日数への配慮」であることもわかりました。

◆65歳以降の就労について

65歳以降の適切な働き方としては、労働時間が平均5.4時間／日、労働日数は平均3.9日／週、賃金は平均16.8万円／月という回答でした。また、「65歳以降、どのような働き方を希望するか？」の1位は「現役時代と同じ会社で正規以外の雇用形態で働く」でしたが、「現在の職場に70歳まで就労できる制度がある」のは40.9%にとどまっており、「現在の職場で70歳まで就労できないと思う」のは57.0%、就労できない理由の1位が「70歳まで働ける制度がない」でした。

また、「高齢者雇用の拡大の議論が政府で進んでいることを知っている」のは69.8%で、政府による70歳までの就労機会確保に向けた施策の推進に対する賛否では、「賛成」が71.4%、「反対」が28.6%でした。賛成する理由としては、「労働力不足の解消と技術の伝承が必要」「『人生100年時代』と言われているから」などで、反対する理由としては、「年金受給の先送りにつながる」「若い世代の就職の機会を奪うことにつながる」などが挙げられました。65歳以降の就労が当たり前になった場合の現役世代への影響予想の1位は「年金支給開始年齢が遅くなる」となっています。

ただ、「病気や体力の衰えがあっても働きたい」とする人は74.2%いて、65歳以降も働く場合に心配なことのTOP3として、「自身の体力」「自身の健康維持」「十分な所得」が挙げられていました。

政府の高齢者雇用推進の施策がすすんでいくなか、企業としても高齢者雇用の環境整備をさらに真剣に考えていく必要がありそうです。

今年の健診ではプラス「風しん抗体検査」受診を

◆風しんの流行レベルはアメリカが日本渡航者に警告するほど深刻

風しんは、本来1～4歳までの子どもが発症しやすい感染症ですが、現在、最も患者数が多いのは40～50代の成人男性です。流行は2018年7月頃から始まり、2015～2017年には200人未満だった患者数が、2018年は2,946人、2019年は2,306人と急増しています。

この流行を受け、アメリカの疾病対策予防センター（CDC）では、予防接種を受けていない人や妊娠中の女性の日本への渡航をなるべく控えるよう警告しているほどなのです。

◆抗体がなく感染リスクが高い人は？

風しんウイルスの感染力は、1人から6～7人に感染するほど強く、これはコロナウイルスより強いといえます（コロナウイルスの感染力は暫定値で1.4～2.5人）。

予防方法は、ワクチンの接種を受けるのが最も有効ですが、1962年4月2日から1979年4月1日までの間に生まれた男性は、子どもの頃に一度も予防接種を受ける機会がありませんでした。そのため、現在最も感染リスクが高くなっているといえます。

◆厚生労働省の風しん対策（抗体検査）

2022年3月31日までの期間限定で、上記の予防接種を受ける機会がなかった男性を対象に、抗体検査や予防接種を受けるために医療機関や健診会場で提示する受診券（クーポン券）を発行し、住んでいる市区町村から送付しています（1962年4月2日から1972年4月1日までの間に生まれた男性へのクーポン券発送は2020年4月1日から）。

クーポン券を健診会場に持参すれば、原則無料で抗体検査が受けられます。また、検査結果から抗体の数が十分でないことがわかった人は、無料で予防接種も受けられます。

◆受診で従業員と家族の健康が守られます

風しんを発症した場合の症状は、発熱、発疹やリンパ節の腫れなどですが、風しんに免疫のない女性が妊娠初期にかかると、胎児に先天性の心疾患や難聴、白内障などの障害（先天性風しん症候群）を引き起こします。つまり、家族に感染させたときにより深刻な症状となり得るのです。

今年度クーポン券が送付された人のうち、これまでに実際に抗体検査を受けた人は16.1%と、感染拡大防止に十分な人が受けたとは言えない結果となっています。

ぜひ、従業員とその家族の健康を守るためにも、2020年の健康診断にはクーポン券の持参と「風しん抗体検査」の受診を呼びかけてあげてください。

子の看護休暇・介護休暇～時間単位での取得が可能に

◆施行は 2021 年 1 月

「病院に寄ってから出勤したいけれど、半日の休みは必要ない……」「急な迎え要請で少しでも早く帰りたい……」、そんな育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得できるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになりました。改正のポイントは以下のとおりで、施行は 2021 年 1 月からです。

- 改正前**
- ・ 半日単位での取得が可能
 - ・ 1 日の所定労働時間が 4 時間以下の労働者は取得できない



- 改正後**
- ・ 時間単位での取得が可能
 - ・ すべての労働者が取得できる

◆制度導入におけるポイント（厚労省 Q & A より）

- 「分」単位で看護・介護休暇を取得できる制度を既に導入している場合は、法を上回る内容になっているため、別途、時間単位で取得できる制度を設ける必要はない。
- 時間単位での看護・介護休暇を取得する場合の「時間」は、「1 日の所定労働時間数未満の時間」とし、1 日の所定労働時間数と同じ時間数の看護・介護休暇を取得する場合には、日単位での看護・介護休暇の取得として取り扱う。
- 「中抜け」による時間単位での取得を既に認めている場合、法を上回る望ましい取扱いであるため、改正後に「中抜け」を想定しない制度に変更する必要はない。
- フレックスタイム制度のような柔軟な労働時間制度が適用される労働者であっても、申出があった場合には、時間単位で看護・介護休暇を取得できるようにしなければならない。
- 労働者にとって不利益な労働条件の変更になる場合は、労働契約法の規定により原則として労使間の合意が必要になる。
- 制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮することが求められる。

◆就業規則や社内規程の見直しも必要に

来年の施行までに、就業規則や社内規程の見直し・修正が必要になってきます。また、業務内容によっては、時間単位での休暇取得が難しい労働者がいます。その場合は、労使協定を締結することにより、その業務に従事する労働者を除外することができます。

その他に、本制度を導入し、要件を満たした事業主には、「両立支援等助成金」が支給されますので、情報収集をしておくといでしょう。

「選考辞退」実態調査にみる企業の本音～エン・ジャパン調査より

株式会社日本法令の「内定辞退セット」が売れていることについて、新聞やネット記事で多く取り上げられました。このツールによる内定辞退に賛否両論あるようですが、このような商品にニーズのあること自体が世の中の動向を表しているといえるでしょう。

それでは、企業は「選考辞退」についてどのように考え、対応しているのでしょうか。エン・ジャパン株式会社による実態調査が行われましたので見ていきましょう。

◆選考辞退についての悩みや課題

「選考辞退に悩みや課題を感じていますか？」と伺ったところ、60%が「感じている」と回答しました。「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と回答した企業に、ここ1年での選考辞退の発生数を伺うと、「選考辞退が増えた」が53%と、半数を上回る結果になりました。

◆辞退のタイミング

「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と回答した企業に、辞退が起きたタイミングについて伺いました。すると、最も多かったのは「内定後の辞退」(60%)、次いで「面接前日・当日のドタキャン辞退」(50%)でした。辞退理由については、「他社で選考通過・内定を獲得した」(70%)が最多。売り手市場により、応募者にとっては仕事が決まりやすい状態が続いていることが分かります。

◆選考辞退の対策をしている企業は3割

「選考辞退対策をしていますか？」と伺うと、「対策している」と回答したのは26%。「対策していない」(64%)が大幅に上回りました。「辞退対策している」と回答した企業に、対策の内容を伺うと、トップ3は「書類選考後、通過者への連絡を早くする」(74%)、「面接日程を複数送り、選択できるようにする」(66%)、「応募者に今後の選考の流れやお礼をメールする」(64%)でした。具体的なエピソードは、次のとおりです。

◆選考辞退に効果があった対策

- ・書類選考後、通過者に対しては応募当日に結果通知するようにしたところ、面接設定率が大幅に改善した。(サービス関連／1～50名)
- ・応募者にあわせて連絡方法(電話、メール、SNSでのメッセージなど)を変え、柔軟に対応した。(不動産・建設関連／1～50名)
- ・入社を迷っている応募者と、電話でこまめにお話した。質問事項にも都度応えるようにしたところ、複数社で内定があった中、当社を選んでもくれた。(その他／51～100名)
- ・特に遠方の応募者に対し、選考方法(Web面接)や選考フロー(来社回数や選考プロセスを減らすなど)を工夫し、当社への志望度アップを図った。(金融関連／101～300名)

【エン・ジャパン「1800社に聞く!「選考辞退」実態調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2020/21056.html>

時間外労働上限規制 2020 年4月から中小企業も適用に

◆ 4月から中小企業も適用に

「働き方改革」の下、昨年4月から大企業を対象に時間外労働の上限規制が始まりました。時間外労働の削減については多くのメディアでも取り上げられてきており、各企業で多様な取組みがなされているところですが、いよいよ今年の4月から中小企業も規制の対象となります。

中小企業で猶予されていた月60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率50%以上の規定についても、2023年から適用が始まりますので、長時間労働が常態化している会社において、残業時間削減の取組みは、経営上無視できない問題となっています。

◆ 労働時間は減少傾向に

実際、労働時間自体は全体的に減少傾向にあるようです。直近の厚生労働省が2月に公表した毎月勤労統計調査令和元年分（速報）によると、労働時間（1人平均）は総実労働時間139.1時間と前年比2.2%減となったそうです（うち、所定内労働時間は128.5時間（同2.2%減）、所定外労働時間は10.6時間（同1.9%減））。どの程度実態が伴っているものなのかはわかりませんが、残業時間の上限に法的規制が加えられたことから、各企業で時間外労働等の削減に向けた取組みが進められていることは確かでしょう。

◆ 残業時間削減の取組み

残業時間削減の取組みとしては、「年次有給休暇取得促進の取組」、「従業員間の労働時間の平準化を実施」、「残業を事前に承認する制度の導入」、「従業員の能力開発の実施や自己啓発の支援」、「IT環境の整備」など様々なものがあります。厚生労働省では、現在、中小企業の事業主に向けて「働き方改革」の特設サイトを設けており、残業削減等の取組み事例や関連の助成金の情報をまとめて紹介しています。各企業で時間外労働の原因や適切な対策は異なりますが、自社の現況を踏まえて対応可能なところから始めてみてはいかがでしょうか。

【厚生労働省「働き方改革特設サイト」】

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/index.html>

企業 PR に活用したい認定マーク

厚生労働省では、両立支援や女性活躍推進などに取り組んでいる企業を認定する制度を設けています。認定を受けた企業は、認定マークを自社ホームページ等に表示したり、商品に使用したりと、高い水準の取組みを行っている企業であることを取引先や消費者、求職者などにアピールすることができます。

◆子育てサポート「くるみん」・「プラチナくるみん」マーク

次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準（行動計画の策定・実施等）を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。既にくるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業は、プラチナくるみん認定が受けられます。

◆女性活躍推進「えるぼし」・「プラチナえるぼし」マーク

女性の活躍推進に関する取組みの実施状況等が優良な企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができます。認定には、採用に関して、男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること等の要件が必要になります。2020年6月からはその上位認定として「プラチナえるぼし」がスタートします。

◆若者の採用・育成「ユースエール認定」

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク（ユースエール）を、商品、広告などに付けることができます。労働時間（正社員の所定外労働時間月平均が20時間以下、かつ月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員ゼロ）等の基準を満たすことが必要です。

◆安全・健康で働きやすい職場「安全衛生優良企業認定」

安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。認定を受けると、認定マーク（安全衛生優良企業）を利用することができます。認定には、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理などの取組みを行っていることが必要です。

◆仕事と介護の両立「トモニン」マーク

社員の介護離職を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組む企業は、「トモニン」を活用することができます。厚生労働省の仕事と家庭の両立の取組みを支援する情報サイト「両立支援のひろば」に仕事と介護の両立に関する取組みを登録する必要があります。

上記以外にも、例えば、優良な健康経営を実践し認定を受けた企業に付される「健康経営優良法人認定」マーク（経産省）、食品ロス削減を推進する企業等が利用できる「ろすのん」マーク（農林水産省）などがあります。

2019 年の企業倒産状況～東京商工リサーチ調査

◆倒産件数が 11 年ぶりに増加

東京商工リサーチの調査結果によると、2019 年の全国の企業倒産件数（負債総額 1,000 万円以上）は 8,383 件（前年比 1.7%増）で、リーマン・ショックが起きた 2008 年以降、11 年ぶりに前年を上回りました。一方、負債総額は 1 兆 4,232 億（同 4.1%減）と、過去 30 年間で最少を更新しました。

なお、2020 年 1 月度の倒産件数は、773 件（前年同月比 16%増）でした。こちらも約 11 年ぶりに 5 か月連続の増加となりました。

◆産業別では？

産業別の倒産件数は、飲食業等の「サービス業他」が 2,569 件（前年比 2.2%増）で最も多く、4 年連続で増加しました。これは主に消費税引上げに伴うものと考えられます。

次に、「建設業」が 1,444 件（同 0.9%増）で、11 年ぶりに増加しました。また、「小売業」、「製造業」、「運輸業」、「情報通信業」「農・林・漁・鉱業」が前年よりも増加しています。

◆「人手不足倒産」が深刻化

また、人手不足に関連する倒産は 426 件（前年比 10%増）で、2013 年調査開始以来、最多を更新しました。その内訳は、「後継者難」が最も多く 270 件（同 2.8%減）で全体の 6 割超を占めています。「後継者難」による倒産は中小企業に多く、事業承継がスムーズに移行できないケースや、誰にも後継ぎをさせずに自分の代で終わらせるケースが多いようです。

次に、「求人難」が 78 件（同 32.2%増）、「従業員退職」が 44 件（同 83.3%増）、「人件費高騰」が 34 件（同 30.7%増）と続きました。社員の定年退職や中核社員の独立、転職により人材が減少する一方で、新たな人材確保が難しくなっていることが問題となっています。

◆新型コロナウイルスの影響は？

現在、新型コロナウイルスの感染拡大により、中国に事業所や工場を持つ企業は現地での感染拡大防止への対応等で生産活動に影響が出ています。また、訪日客の減少によるインバウンド需要も減少し、日本国内の飲食店や宿泊施設にも影響を及ぼすことによる今後の倒産件数への影響が懸念されます。