

2021年7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1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

## 緊急事態宣言下でも企業の約37%が正社員不足

### ～帝国データバンク調査から

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う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。

【帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2021年4月）」PDF】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p210506.pdf>

## 男性の育児参加で注目される「ペア休」って何だ？

### ◆「ワンオペ育児」に対する問題意識の高まり

令和元年度の厚生労働省の調査では、女性の育児休業取得率 83%に対し男性は 7.48%と、大きな差があります。こうした差が、女性が出産・育児を理由に退職したりする原因になったり、母親に家事・育児の負担が偏る、いわゆる「ワンオペ育児」を発生させたりしているといわれます。

### ◆育児参加を望む男性の割合は？

一方、ゼネラルリサーチ株式会社が 2019 年 3 月に 20～40 代男女を対象に実施したアンケート調査では、男性の育休取得について 57.4%が「許されるなら取得したい」と回答しています。

さらに、コロナ禍により共働きの夫婦がともに自宅でテレワークを行う機会が増えたこともあり、以前にもまして育児に参加したいと考える男性が増えています。

### ◆「ペア休」とは

このような変化を受け、共働きの父親と母親と一緒に育児休業を取る「ペア休」が、最近注目されています。

これは、「パパ・ママ育休プラス」という制度により、父親と母親で時期をずらして育児休業を取得し、子どもが 1 歳 2 カ月になるまで休業期間を延長するというものです。

ペア休経験者によれば、育児休業に入る前から職場で仕事を分担し、互いに支え合う雰囲気生まれ、育児休業中の家事・育児の負担を分担できたことで気持ちに余裕が持てた、などの効果を実感できたという声があります。

### ◆改正育児・介護休業法では男性育休制度も創設

今国会で成立した改正育児・介護休業法では、男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後に取得できる、新しい育児休業制度も設けられました。

新制度は、2 回までの分割取得が可能で、労使協定を締結し、労働者と事業主が個別に同意している場合には休業中の就業も一定程度可能とするなど、柔軟な制度となっています。

詳細は今後省令等において明らかにされ、令和 3 年 6 月 9 日から 1 年 6 月を超えない範囲内で政令で定める日より施行されます。企業において改正対応を検討するタイミングはまだ少し先となりますが、昨今の変化を踏まえると、今から育児休業を取得しやすい環境を整備しておくことは、若手人材の募集や定着を促す意味でも、効果が期待できそうです。

## リモート採用の実態

### ～人材サービス最新調査データ(マンパワーグループ)より

#### ◆リモート採用について調査結果公表

今年もコロナ禍での採用活動が始まりを迎えるなか、オンラインでの会社説明会や面接選考を行う企業は増加傾向にあります。対面とは違った新しい形式での採用活動に戸惑う人事担当者も多いことでしょう。そこでマンパワーグループが、企業の人事担当者を務める20代～50代の男女400名を対象に、「リモート採用の導入と活用の実態」を調査した結果を公表しました。この調査では、すでにリモート採用を導入・活用している人事担当者のリアルな声を紹介しています(調査時期：2021年1月)。

#### ◆結果の概要

##### ○リモート採用の導入率

従業員規模別でみると、「100人以下」の企業は18.7%、「101～500人以下」で39.7%、「501人以上」で61.0%。全体で4割以上の企業がリモート採用を導入しており、従業員が多い企業ほど、リモート採用の割合も多い傾向がみられます。

##### ○リモート採用の導入時期

全体でみると、「コロナ前に導入」が16.2%、「コロナ契機で導入」が28.4%、「コロナ契機で導入検討」が15.1%。従業員101人以上の企業では、検討も含め、半数以上がコロナきっかけで導入にシフトしていることがわかります。

##### ○リモート採用の内容

「採用面接」が83.5%、「説明会」75.0%と多く、次いで、「適正検査」48.8%、「内定者フォロー」48.2%と、オンラインを活用して一連の採用実務を行っていることがうかがえます。

##### ○リモート採用導入のメリットとデメリット

「採用業務の負担軽減」(65.2%)、「応募者の負担減」(65.2%)、「採用の時間効率が上がる」(56.1%)が上位を占め、一方で課題や問題点として挙げられたのが、「人物像がつかみにくい」が約半数(51.5%)という結果となっています。

#### ◆結果からみえる課題

リモート採用を導入することによって、担当者の業務負担や応募者の移動負担が軽減される反面、応募者の人となりや立ち居振る舞いなどがわかりづらいという課題は残ります。ワクチンの普及で経済活動が戻ってきたとしても、リモート採用は、海外や国内遠方地の応募者とのやりとりには欠かせないツールであることは間違いありません。今後は、対面とリモートを並行して活用するうえでも、こうした課題をクリアできる工夫が求められます。

【マンパワーグループ「人材サービス最新情報調査データ」】

<https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/20210602.html>

## 同一労働同一賃金関連の労組事案が増加

### ～令和2年 労使間の交渉等に関する実態調査より

#### ◆非正規社員において組合加入資格がある労働組合の割合が上昇

厚生労働省が、令和2年「労使間の交渉等に関する実態調査」結果（有効回答 3,335 組合。組合員 30 人以上の労働組合で、令和2年6月30日現在の状況等について調査）を公表しました。

同調査によれば、事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合について、労働者の種類別に「組合加入資格がある」をみると、「パートタイム労働者」38.2%（平成30年調査 35.6%）、「有期契約労働者」41.4%（同 39.9%）、「嘱託労働者」37.4%（同 35.6%）、「派遣労働者」6.1%（同 5.2%）となっており、非正規社員に組合加入資格がある労働組合の割合が上昇していることがわかりました。

#### ◆「同一労働同一賃金に関する事項」の話し合いを持った組合が増加

過去1年間（令和元年7月1日～令和2年6月30日）に、正社員以外の労働者に関して使用者側と話し合いが持たれた事項（複数回答）をみると、「同一労働同一賃金に関する事項」40.5%（平成30年調査 15.4%）が最も高く、次いで「正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）の労働条件」38.3%（同 38.9%）、「正社員以外の労働者（派遣労働者を含む）の正社員への登用制度」23.8%（同 24.4%）などとなっています。

働き方改革関連法による「同一労働同一賃金」が、本年4月から中小企業にも全面適用されました。今後も「同一労働同一賃金」について話し合いが持たれるケースは増えることが予想され、企業としても相応の対応が必要になるものと考えられます。

#### ◆法改正への対応も

過去3年間（平成29年7月1日～令和2年6月30日）において、「何らかの労使間の交渉があった」事項をみると、「賃金・退職給付に関する事項」74.9%（平成29年調査 73.9%）、「労働時間・休日・休暇に関する事項」74.1%（同 72.2%）、「雇用・人事に関する事項」61.0%（同 60.2%）などとなっており、労使間の交渉の結果、労働協約の改定または新設がされた事項（複数回答）は、「育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度」37.5%（前回 39.9%）、「賃金額」37.1%（同 36.0%）、「賃金制度」33.3%（同 34.3%）となっています。

今国会で育児・介護休業法の改正法が成立したこともあり、育児・介護休業制度などは今後も見直しが予定される分野です。法改正の動きも注視しながら、企業としても早めに対応を検討していきたいところです。

【厚生労働省「令和2年 労使間の交渉等に関する実態調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-r02.html>

## コロナ対策で注目、「昼休みの時差取得」

### ◆「昼休みの時差取得」とは

令和3年5月に「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（新型コロナウイルス感染症対策本部決定）が改正され、感染防止のための取組みに「昼休みの時差取得」が追加されました。昼休みを一斉に取得した場合、休憩室や更衣室、喫煙室やエレベーター、近隣店舗などに人が集中し、感染リスクが高まる可能性があります。これを抑制するために、昼休みの時間をずらして取得してもらうという取組みです。

### ◆手続き上の留意点

労働基準法では、休憩時間は労働者に一斉に与えなければならないこととされており、昼休みを時差取得とする場合には、労使協定を締結して、①対象者の範囲、②新たな昼休みの時間の2点を取り決めなければなりません。労働者の意向などもよく確認しながら、職場の実情に応じて取り決めることが重要とされています。

※労使協定は、過半数労働組合または過半数代表者と書面で締結する必要があります。

※以下の業種については、一斉休憩の規定は適用されていません。

①運輸交通業、②商業、③金融・広告業、④映画・演劇業、⑤通信業、⑥保健衛生業、⑦接客娯楽業、⑧官公署（現業部門を除く）

※常時10人以上の労働者を使用する事業場の場合、就業規則の変更手続も必要です。

### ◆労使で話し合い、理解を求める

感染症対策に有効な昼休みの時差取得ですが、導入を検討する際には、そもそもなぜ休憩時間の一斉付与が原則とされているのか、労使ともに理解しておくべきでしょう。働いている同僚を気にして休憩を早めに切り上げたり、ずらして取得している休憩時間中に取引先に対応する、あるいは休憩時間を取り過ぎるといったことがないよう、労使で導入・運用について意向を擦り合わせながら、効果的かつ適切な感染症対策をすることが望まれます。

【厚生労働省「基本的対処方針の改正等を踏まえた、職場における新型コロナウイルス感染症対策の拡充について、経済団体などに協力を依頼しました」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_18659.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18659.html)



## 復職後の就労継続率に大きな違いが！

### リワークプログラムを上手に利用しましょう

#### ◆増え続ける精神疾患、コロナの影響も……

精神疾患の患者数は年々増え続けています。特に昨今、新型コロナウイルス感染拡大の影響で多くの人がメンタルヘルス不調になっており、日本うつ病学会では、感染への恐怖、社会的な役割の喪失、自分自身への無力感、孤立や偏見、他者に感染させる不安、経済的な困窮、制限や自粛への怒りなどといったストレス要因から、その数は今後も増えていく可能性があるとは指摘しています。

すでに多くの企業では、精神疾患により休職した従業員が生じた場合の対策も講じられているところかと思いますが、改めて、自社の制度や運用について見直しておく必要があります。

#### ◆リワークプログラムの利用が有効

休職した従業員の職場復帰に際しては、リワークプログラム（復職支援プログラム／職場復帰支援プログラム）を経ることとするのが有効です。

リワークプログラムを利用した群と利用しなかった群について、復職後の就労継続率を比較したところ、復職後1,000日時点で、利用した群の継続率が7割弱だった一方、利用しなかった群は2割弱だったという調査結果があります。また、プログラムを利用した人に比して、非利用者の再休職のリスクは1.89倍でした。復職を考え始めた従業員には、プログラムの利用を勧めたいものです。

#### ◆活用を検討したい「医療リワーク」

近時関心が高まっているのは、医療機関で実施する「医療リワーク」です。再休職の予防を最終目標として、働き続けるために病状の回復と安定を目指した「治療」として行われるものであり、診療報酬上の枠組みで、医師や看護師、精神保健福祉士、作業療法士、心理職など他職種種の医療専門職による医学的リハビリテーションとして実施されます。プログラムを受けるためには転医が必要な場合があるなど、制約が生じることもありますが、復職後のうつ病再発予防に有効とされています。上手に活用していただき、スムーズな復職とその後の就労継続につなげましょう。

## 定年 65 歳に引上げへ 改正国家公務員法案の概要

今通常国会において、国家公務員の定年を 65 歳までに引き上げる改正国家公務員法が可決・成立しました（施行は 2023（令和 5）年 4 月 1 日）。法案の概要は次のとおりです。

### ◆定年の段階的引上げ

現在、国家公務員の定年は 60 歳ですが、2023 年度から 2 年ごとに定年年齢を 1 歳ずつ引き上げ、2031 年度には 65 歳にします。

	現行 (2022 年度まで)	2023 年度～ 2024 年度	2025 年度～ 2026 年度	2027 年度～ 2028 年度	2029 年度 ～ 2030 年度	2031 年度 ～
定年年齢	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳	65 歳

なお、地方公務員、検察官、自衛隊の事務官等についても同様に引上げとなります。

### ◆「役職定年制」の導入

60 歳で原則として管理監督職から外す「役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）」が新たに取り入れられます。管理監督職の職員は、60 歳（事務次官等は 62 歳）の誕生日から同日以後の最初の 4 月 1 日までの間に管理監督職以外の官職に異動となります。ただし、公務の運営に大きな支障が生じる場合は引き続き管理監督職を担える特例を設けます。

### ◆60 歳に達した職員の給与

60 歳以上の職員の給与は、当面はそれまでの水準の 7 割程度となります。また、定年が 65 歳になる 2031 年度までに給与制度を改定し、賃金の急激な落ち込みを緩和するとしています。

### ◆高齢期における多様な職業生活設計の支援

60 歳以後定年前に退職した職員は、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定します。また、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用（任期は 65 歳まで）することができる再任用制度を設けます。民間企業に倣い柔軟な勤務形態が可能になります。

今回の改正により、国家公務員は、65 歳までの定年延長、また、60 歳以降の短時間勤務が可能となりました。民間企業でも、先に改正された高年齢者雇用安定法に対応した雇用戦略や賃金設計を行い、環境を整えていくことが求められます。