



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F
TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

<代表 庄司 茂 より一言>



人手不足の現状は、採用難や売上減少など企業経営に多大な影響を及ぼしています。そのような中で、企業はどのような人手不足対策を行っているのか、「中小企業の人手不足に対する意識調査（2018年7月）」（商工中金有効回答数は4,764社）の結果が出ています。人手不足対策（複数回答）は、「従業員の能力向上」が46%と最多で、次いで、「職場環境の改善」（35.1%）、「賃上げ等の雇用条件の改善」（31.8%）、「高齢者の採用拡大」（29.7%）、「外注（アウトソーシング）の拡大」（27.5%）、「業務プロセスの効率化」（27.2%）、「定着率向上」（25%）、「機械設備導入による省力・省人化」（22.9%）、「従業員兼任化」（18.4%）、「女性採用拡大」（17.8%）、「定年延長・廃止」（13.7%）、「外国人の採用拡大」（11.8%）といった内容です。業種別では、製造業で「機械設備導入による省力・省人化」（42.1%、非製造業では13.2%）や「外国人の採用拡大」（21.2%、非製造業では7.0%）が目立っています。他にも、「IT、IoTの活用による省力、省人化」や「販売単価の引上げ」、「過剰品質・過剰サービスの見直し」、「他社との提携（経営資源の共有等）」、「残業増加」、「業務の縮小・廃止」、「納期の変更」、「海外拠点の新設・拡大」といった対策を行っている企業もあります。課題としては、「対策を行える人材が不在」（25.2%）、「労働法規や規制」（22.5%）、「資金が不足」（12.5%）、「取引先との交渉が難航」（6.7%）などがあります。

パワハラ防止対策、厚生労働省は法制化を検討

◆労使の主張は依然平行線

厚生労働省は、職場のパワハラ防止対策について、以下の三案を示しました。

案のうち、(1)パワハラ行為を禁止して加害者への損害賠償請求をできるようにする、(2)事業主にパワハラ防止措置を義務づける、の2つは法制化に関するもので、もう1つが指針の策定（法的強制力を持たせる案とそうでない案の2案）です。労働者側と使用者側で意見が対立していますが、公益委員からは社会的情勢を考えると法制化は当然との意見も出ています。

これらは年内にまとめる報告書に盛り込まれ、来年中に関連法案を国会に提出する方針とされています。

◆事業主にはどんな防止措置が求められるのか

厚生労働省は、今年3月30日公表の「職場のパワハラメント防止対策についての検討会報告書」より抜粋したものと(1)事業主の方針等の明確化、周知・啓発、(2)相談等に適切に対応するために必要な体制の整備、(3)事後の迅速・適切な対応、(4) (1)~(3)の対応と併せて行う対応としてプライバシー保護や相談・協力者の不利益取扱い禁止、という4つを示しました。

◆労災認定件数にみるパワハラ問題

2017年度の精神障害に関する労災補償状況をまとめた資料によれば、請求件数は1,732件で前年度比146件増、支給決定件数は506件で前年度比8件増です。

このうち、出来事別の決定件数は「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が186件、うち88件が支給決定され最も多くなっています。対人関係では、「上司とのトラブルがあった」も320件と決定件数が多く（支給決定は22件）なっています。

◆相談体制の強化も図られている

厚生労働省の「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、相談、助言・指導の申出、あっせん申請に係る件数のすべてで「いじめ・嫌がらせ」が72,067件で最も多く、同省は2019年度より都道府県労働局の相談員を増やし、夜間や休日にも対応する相談窓口を設けて相談体制を強化するとしています。

企業においては、行政がパワハラ問題防止に力を入れていることだけでなく、採用や定着に影響することも踏まえ、対策を検討する必要があると言えます。

留学生の日本企業への就職事情

◆外国人労働者の市場

現在、日本国内で働く外国人は128万人にのぼり、労働力の50人に一人が外国人であるといわれています。今回は、在留資格のひとつ「留学生」について、2017年度における留学生の日本企業への就職事情が法務省の入管局より発表されましたのでまとめます。

◆留学生の日本企業への就職実態

「留学」等の在留資格から、日本国内企業への就職を目的とした在留資格の変更は、22,419人が許可されて



います（前年比 15.4%増）。変更後の資格は「技術・人文知識・国際業務」が全体の91.4%を占めています。

主な国籍・地域としては、約半数が中国で10,326人（46.1%）、次いでベトナム、ネパール、韓国、台湾となっており、アジア諸国だけで全体の95.5%を占めています。

就職先の業種としては、非製造業が81.1%、製造業が19%となっています。非製造業では、商業・貿易（9.5%）およびコンピュータ関連サービス（7.7%）が上位を占めており、製造業では一般機械および電気（共に3.1%）が上位を占めています。

職務の内容としては、翻訳・通訳が最も多く23.8%で、販売・営業（14.1%）、海外業務（9.5%）、技術開発・情報処理（6.3%）と続きます。

月額報酬については、20～25万円未満が47.3%と最も多く、次いで20万円未満（34.6%）、25～30万円未満（10.3%）の順となっています。

就職先の企業等の資本金については、最も多いのが**資本金500万円超 1,000万円以下の企業等**で4,282人（19.1%）、そして500万円以下の企業への就職が4,077人（18.2%）で、全体の半数以上が1億円以下の企業へ就職しています。

就職先の企業等の従業員数については、従業員数50人未満の企業等に就職した者が8,275人（36.9%）と最も多く、これを含め**100人未満の企業等への就職数が10,356人と全体の約半数**を占めています。

留学生の最終学歴については、大学卒業者が10,196人（45.5%）と半数近く、次いで大学院卒業者が5,477人（24.4%）の順となっており、両者で全体の約70%を占めています。他に多かったのは、専修学校卒業生で4,869人（21.7%）となっています。

就職先企業等の所在地については、東京都9,915人（44.2%）と圧倒的に多く、大阪府2,228人（9.9%）、神奈川県1,278人（5.7%）と続きます。

◆総論

留学生が日本企業等へ就職する割合は年々増加し、5年前と比較すると約2倍以上に増えています。そして、出入国管理法の改正により、来年4月から新しい在留資格が生まれ、今後ますます外国人の雇用市場は活発になることが予想されます。外国人労働者の受け入れを検討している企業は、制度改正の動向に注目することはもちろん、受け入れ後の管理体制の準備にも注意が必要です。

就労条件総合調査の結果より「年休取得」

◆平成30年就労条件総合調査

厚生労働省は、平成30年就労条件総合調査の結果を公表しました。この調査は、企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として実施されているものです。

◆2017年の年次有給休暇の取得率は51.1%

調査によると、2017年（または平成28会計年度）1年間の年次有給休暇の付与日数は18.2日（前年調査18.2日）、そのうち労働者が取得した日数は9.3日（同9.0日）で、取得率は51.1%（同49.4%）となったそうです。**付与日数、取得日数共に、企業規模が小さいほど下がる傾向**にあります。

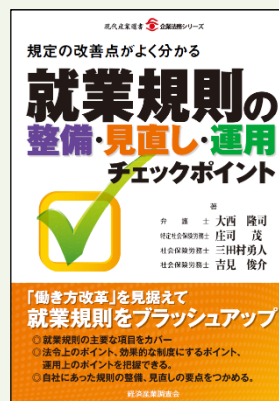
◆春より始まる年次有給休暇の取得義務 会社が取得日を指定する年次有給休暇

年次有給休暇が10日以上付与される従業員に対し、2019年4月からは、**付与した日（基準日）から1年以内に5日については、会社が取得する日を指定して従業員に取得させる**ことが求められます。なお、従業員が自ら取得したものや労使協定による計画的付与で取得したものは、会社が指定する5日から除いて考えることができます。**今後は、年次有給休暇を取得した時季、日数および基準日を従業員ごとに記載した「年次有給休暇管理簿」を作成することが義務付けられます。**

<事務所からのご案内>（書籍出版のお知らせ）

■改善点すべき点がよくわかる就業規則の解説書 『就業規則の整備・見直し・運用チェックポイント』

庄司茂が共著で参加しております、就業規則の規定と運用を詳解した書籍が完成し、12月に発売となります。



本書では会社運営の実務的な立場から、その問題に取り組む社会保険労務士と弁護士が執筆しており、検討すべき事項を一つ一つ解説しています。就業規則の各項目でクリアしておく必要がある法律上のポイントや、自社にあった就業規則にするための視点や見直しの際の要点をつかむ助けとなる一冊です。