



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＞



厚生労働省は、平成31年度からの新事業として、企業のマネージメント力を支える人材育成強化プロジェクト事業（仮称）を行うとしています。マネージメント力向上のためのモデルカリキュラムの開発を進め、企業の教育訓練の実施を総合的に支援するセミナー等を行うということです。昨今、セクハラ、パワハラ、情報セキュリティなどに端を発する不祥事が顕在化しており、労働・職場環境の悪化や、生産活動の停止等により、企業の生産性に悪影響を与える場合も生じている現状を踏まえて実施するものです。マネージメント力向上は、国としても取り組む企業の課題となっていますが、日頃の労務管理方法としては、やはり文書でのやりとりが重要です。テクノロジーが発達したとはいえ、人間同士の問題に対しては目に見える文書とともに注意・指導等を行うのが、一番「響く」と思

われますが、文書を残しておけば、万が一裁判になった場合などにも会社側の主張を立証する証拠ともなります。懲戒処分を通知する文書でも、けん責、減給等の懲戒処分通知書、管理不行届きだった管理者への処分など、それぞれ内容も書きぶりも違ってきます。最近の裁判では、例えば問題社員の行動に対して注意・指導書を発しているだけではダメで、面談等による実際的な指導も必要と判断されるようになってきているようです。さらに、SNSの使用等に関する注意・警告のための文書など、新しい文書も必要となってきています。

人手不足問題への対応、どうしますか

◆人材不足を実感している企業が9割

エン・ジャパン株式会社が実施した2019年の「人材不足の状況」についてのアンケート調査（762社から回答）によると、「**人材が不足している部門がある**」と回答した企業が9割という結果でした。これは、2016年の調査に比べ、5ポイント上昇した数字となっており、**3年前よりも人材不足感が増している**ことが伺えます。

◆人手不足への対応策は

では、人手不足を実感している会社では、どのような対策を講じているのでしょうか。

同調査では、**人材不足の状況への対応策について**も聞いており、**86%が「新規人材の採用（欠員の補充）」**と答えています。次いで「既存の業務を効率化する（ICT化、標準化等）（35%）、既存社員の教育、能力向上（30%）、社員のモチベーション向上のため、処遇見直し（18%）」と続いています。

調査結果でも、「新規人材の採用」を解決策として挙げた会社が多かったようですが、最近では、「**高齢者雇用」「外国人雇用」「仕事を離れてからブランクのある女性の雇用**」など、**これまで採用市場に多くなかった人材の積極採用**に目を向ける企業も増えているようです。

◆「新規人材の採用」以外の解決策も

また、今後避けられないであろう人口減少、労働力人口減少の流れの中では、「**今いる人材が離職しないこと**」

「**業務の効率化**」は、どうしても検討しなければならないテーマとなっています。

社員の**納得感を増すために処遇制度を見直し**たり、職場環境を改善するため社内コミュニケーションを活性化させたりするなど、すでに**人材確保のための積極的な取り組み**を始めている企業も少なくありません。人手不足の問題は、今後企業ごとに工夫を凝らして解決していかなければならないテーマとなっています。人材獲得競争の波に乗り遅れないように、今から検討していく必要があるでしょう。

外国人労働者が約146万人に

◆外国人雇用事業所数、外国人労働者が過去最高

厚生労働省は、2018年10月末時点の外国人雇用についての届出状況を公表しました。

外国人を雇用している事業所数は21万6,348カ所（前年同期比21,753カ所、10.2ポイント増）、**外国人労働者数**は146万463人（前年同期比18万1,793人、14.2ポイント増）で、**ともに2007年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新**しました。

増加の要因としては、高度外国人材や留学生の受入れが進んでいることや、永住者や日本人の配偶者等の身分に基づく在留資格の人たちの就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が考えられます。

◆国籍別・在留資格別の実態

国籍別にみると、中国が最も多く38万9,117人（全



体の26.6%)、ベトナムが31万6,840人(同21.7%)、フィリピンが16万4,006人(同11.2%)と続いています。特にベトナムは、前年同期比より31万6,840人(21.7ポイント増)と大きく増加しています。

また、在留資格別にみると、身分に基づく在留資格(永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等)の49万5,668人(全体の33.9%)が最も多く、資格外活動(留学を含む)(34万3,791人、23.5%)、技能実習(30万8,489人、21.1%)、専門的・技術的分野(27万6,770人、19.0%)、と続いています。

◆産業別の実態

産業別では、「製造業」が最も多く4万6,254カ所(全体の21.4%)、「卸売業、小売業」が3万6,813カ所(同17.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」が3万1,453カ所(同14.5%)と続いています。「製造業」と「卸売業、小売業」は前年同期比よりも減少している一方、「**宿泊業、サービス業**」と「**建設業**」は増加となっています。

◆入管法改正による影響は

今年4月施行の改正入国管理法により、新しい在留資格「特定技能」が創設され、外国人労働者の受入れが拡大します。また、政府は「**今後5年間に14業種で34万人超の外国人労働者の受入れを目指す**」方針を示しています。受入れ事業者ならずとも、外国人との共生をどうしていくか、考えていかなければなりません。

「年次有給休暇の取得義務化」実務上の注意点

◆取得日の指定と就業規則の変更

働き方改革関連法が順次施行されることに伴い、4月から、年10日以上の子次有給休暇が付与される従業員について、会社は年5日の年休を取得させることが義務となります。この年休の取得義務化に関する通達が発出されましたので以下で内容を確認します。

年休の取得義務化により、会社は年5日の年休について、**従業員に取得を希望する時季を聞き**、その希望を尊重しつつ**取得日を指定し**、**取得させる必要**があります。ただし、従業員が**自ら取得した日数**や労使協定による**計画的付与で取得した日数**(いずれも取得する予定の日数を含む)は**この5日から差し引く**ことができます。

なお、今回新設された使用者による時季指定を行う際には、就業規則に時季指定の**対象となる労働者の範囲**や**時季指定の方法**などを記載する必要がありますので、就業規則の変更を忘れずに行うようにしましょう。

◆取得義務化の対象者

今回の取得義務化の対象者には、**管理監督者**や年10日以上の子休が付与される**パートタイマー等**も含まれません。また、年度の途中に育児休業等から復帰した従業員も対象となるため、復帰後に年5日を取得させる必要があります。

◆年5日の対象となる年休の単位

年休は、1日単位で取得することが原則ですが、半日単位での取得も認められています。また、労使協定を締結することで時間単位での取得も認められています。

今回の取得義務化では、**半日単位の年休については、取得義務化となる5日から差し引くことが認められません**。これに対し、**時間単位の年休については**、会社が取得日を指定する年休に含めることはできず、従業員が自ら取得したときであっても、**取得義務化となる5日から差し引くことはできません**。既に時間単位の年休の制度を導入している会社はもちろんのこと、年休の取得率を向上させるため、より柔軟に取得できる「時間単位の年休」の導入を検討する会社も、導入前にこの点を押さえておきましょう。

年休の取得義務化では、従業員に確実に年休を取得させる必要があります。仮に、会社が指定した取得日に、従業員が取得を希望せず勝手に勤務をするというケースも想定されます。その場合は、その日について年休を取得したとは判断されません。またその結果、年5日の年休を取得しない従業員が発生したとしても、法違反の指摘を免れることはできません。取得の義務については**罰則が定められた制度**であり、法律の施行は4月に迫っています。対応は早めに始めましょう。

平成31年3月分(4月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料率について

健康保険料率は、兵庫県で「10.10%」から「10.14%」に改定
大阪府で「10.17%」から「10.19%」に改定
介護保険料率は全国で「1.57%」から「1.73%」に改定
4月給与徴収分から変更になります。

<事務所からのご案内>

■3月のセミナーのお知らせ 無料『働き方改革ミニセミナー』

年次有給休暇の5日取得が義務化されるのが、4月に迫ってきました。セミナーで詳しく解説します。

無料『採用戦略ミニ勉強会』

どの会社も求人、採用には悩みが付きません。求人方法を見直すお手伝いをいたします。