



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 7F

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



LINE、Instagram
登録はこちらから▲

<代表 庄司 茂 より一言>



株式会社マイナビが、2023年1～7月に中途採用を行った企業の人事担当者を対象（有効回答数 1,600 件）に「中途採用実態調査 2023」を実施し、その結果を公表しました。直近半年（2023年1～7月）の正社員の過不足感について、「余剰」が 27.3%（前年比 1.9 ポイント増）、「不足」が 43.1%（前年比 0.2 ポイント減）となり、人手不足の状況が変わっていないことがわかります。また、役職やスキル別では、「スペシャリスト人材（IT 人材など）」の不足が最も多く 47.9% でした。中途採用の理由については、「即戦力の補充」が 48.1% で最も多く、専門的な知識やスキルを持った人材を求めています。なお、運輸・物流業では、「労働時間短縮への対応」が 33.7% と全体平均より 10 ポイント以上高く、来年 4 月からの残業時間上限規制が始まるため、「2024 年問題」に向けた人材確保を進めていると考えられます。中途採用活動の課題については、「求職者の質が低い」が 36.3% で最も高く、「入社後、早期退職してしまう社員が増加している」が 30.3% でした。今後の中途採用について、「積極的」が 53.8%（前年比 0.9 ポイント増）で、「消極的」の 8.1% を大きく上回りました。企業が求職者へ「リアルな仕事情報の事前提供」を行う RJP について、意図的に行っているかを聞くと、約 8 割の企業が「意図的に行っている」と回答。その効果については「入社後の定着率が上がった」が 33.1% と最も高くなっています。

厚生労働省が乗り出した扶養の壁対策

社会保険には、①年収106万円以上で、健康保険・厚生年金保険に加入することから、社会保険料の負担を避けて就業調整をするいわゆる「106万円の壁」と、②年収130万円以上で、国民年金・国民健康保険に加入することから、社会保険料の負担を避けて就業調整をするいわゆる「130万円の壁」があります。9月下旬、厚生労働省からこれらの壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするための施策「年収の壁・支援強化パッケージ」が公表されました。

◆106万円の壁への対応

[キャリアアップ助成金の変更]

現在あるキャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されることとなりました。このコースは、短時間労働者が社会保険の加入により手取り収入が減少することを意識せず働けるよう、従業員の収入を増加させる取組みを行った会社に対して、従業員1人当たり最大50万円の支援を行うものとなっています。なお、実施に当たっては、支給申請の事務が簡素化される予定です。

また、従業員の収入を増加させる取組みとしては、賃金の引上げや所定労働時間の延長が考えられますが、これらのほか、社会保険の適用に伴う社会保険料の負担を軽減するために「社会保険適用促進手当」を支給する場合も、助成金の支給対象にするとしています。

公布は令和5年10月下旬が予定されており、地域別最

低賃金の最も早い発効日である令和5年10月1日に遡及して適用されることになっています。

[社会保険適用促進手当]

この「社会保険適用促進手当」については、新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として、従業員の標準報酬月額・標準賞与額の決定の際には考慮しない取扱いとなります。この取扱いの適用は最大2年間とされています。対象は標準報酬月額が10万4千円以下の従業員に限られる予定です。

◆130万円の壁への対応

被扶養者の認定の基準の1つに「年収130万円未満であること」があります。この被扶養者の認定基準について、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入の変動によるときは、その旨を会社の証明を添付することにより迅速で円滑な判断ができるように変更されます。あくまでも一時的な事情のため、同一の従業員について原則として連続2回を上限とされる予定です。

建設業の時間外労働の傾向

建設業については、適用が猶予されていた時間外労働の上限規制が、来年4月から開始されます。

◆時間外労働の傾向に業種の差

建設業の時間外労働については、帝国データバンクの「建設業の時間外労働に関する動向調査」（令和5年8月時点）によると、次のように建設業全体の時間外労働時



間は前年を下回っているものの、以下のように業種により増加している実態もみられました。

- 「建設業」の時間外労働時間DI(※) 48.8
- …「はつり・解体工事業」 54.4
- …「内装工事業」 52.4
- …「建築工事業(木造建築工事業を除く)」 51.8
- …「鉄骨工事業」 51.6

※ 時間外労働時間DIは、前年同月と比べて時間外労働時間が「非常に増加した」～「非常に減少した」までの7段階で質問し、算出した値。DIは0～100の値をとり、50超が増加、50未満は減少を表している。

◆業種に応じた対策を

「建設業」としては48.8(年平均でも48程度)で減少となっており、中には土木工事業(造園工事業を除く)で44.8といった業種もありますが、上に挙げた業種はこの1年を通して見たときも、50を超えることが多いようです。

一口に建設業といっても業種により特徴があります。また、この調査結果を見ると、季節的な繁閑のタイミングにも業種の差があるようです。

来年4月1日まで残された時間は多くありません。それぞれの業種の特性を踏まえ、時間外労働対策や時差出勤、テレワーク、時間年休といった取組みを早急に具体化していく必要があります。

一方、人材確保のためには、社内コミュニケーションを促進するなどの職場環境の改善も必要です。さまざまな課題がありますが、一つひとつ取り組んでいきましょう。

増加するビジネスケアラーと介護離職防止対策

◆増える「ビジネスケアラー」

「ビジネスケアラー」とは、仕事をしながら家族等の介護を行う人を指す言葉で、経済産業省によると、2030年をピークに318万人に達すると推計されています。また、これによる経済損失は約9兆1,792億円にのぼるともいわれています。

◆介護離職防止の企業向けガイドライン

厚生労働省は、会社員が家族等の介護で離職するのを防ぐ目的で、企業向けの指針をまとめると発表しました。この指針には、企業が介護休業や休暇制度、介護保険サービス等について対象従業員に周知させたり、外部の専

門家と連携し、介護事業所に提出する書類作成を肩代わりしたり、相談窓口を設置したりと、従業員の介護離職を防ぐ取組みを促す内容が盛り込まれる予定です。

◆介護のための短時間勤務制度がある会社は約8割

人事院の調査によると、介護のための短時間勤務がある企業は78.4%となっています。そのうち短縮する週当たりの時間数の上限や、短時間勤務を行える期限の上限を設けている企業はいずれも88%以上を占めています。

◆介護離職防止において企業が求められること

育児・介護休業法に基づいて、既に休業・休暇制度を設けている企業は大多数だとは思いますが、従業員に周知されていなかったり、運用がうまくいっていなかったりするケースもあるようです。**今年度中にも、介護離職防止の企業向けガイドラインが整備される予定ですので、ガイドラインが出て慌てて対応することのないよう、自社の制度をあらかじめ確認しておくとういでしょう。**

■YouTubeチャンネルからのお知らせ

公開動画：傷病手当金の基本と手続き

傷病手当金を受給するための要件、手続きの流れ、金額について説明しておりますので、ぜひ動画をご覧ください。



<経営者限定セミナーのご案内>

■社内ルールのポイント21セミナー

会社のルールが単に社員を縛るものになっていませんか。ルールの定め方ひとつで社員が能力を発揮してくれないこともあります。やる気になるルール作成のポイントをわかりやすく解説しますので、社内のルールを見直したい方はぜひご参加ください。

【日時】

11月15日(水) 13:30～16:30

【場所】

神戸市産業振興センター802・803会議室

【参加費】

1名8,000円(2名目より4,000円 消費税込)