



特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>



ワクチン接種と労働力回復の関係～ILO資料

ILO (国際労働機関) は、2021年6月に発刊した定期刊行物『World employment and social outlook: Trends 2021 (世界の雇用及び社会の見通し: 動向編 2021年版・英語)』で、「2021年に世界の総実労働時間はコロナ禍前の水準(2019年第4四半期)を3.5%下回り、フルタイム職換算で1億人分の減少に相当する」と予測していました。ところが、10月に発表した資料『ILO monitor: COVID-19 and the world of work. Eighth edition (新型コロナウイルスと仕事の世界 ILO モニタリング第8版・英語)』では、その予測よりもさらに2,500万人分相当の労働時間の減少・4.3%を下回る水準になると改められました。

その理由として、先進国と途上国の回復速度が異なることが原因といわれており、「2019年第4四半期比で見た2021年第3四半期の総実労働時間は、高所得国では3.6%減に留まるのに対し、低所得国では5.7%減、下位

中所得国では7.3%減に上ります。地域別で見ると、減少幅が最も少ないのは欧州・中央アジアの2.5%減であり、これにアジア太平洋(4.6%減)が続きます。一方、アラブ諸国の減少幅は6.5%減、アフリカ5.6%減、米州5.4%減となっています。」と報告されています。

そして、このような大きな差異は、主に、「ワクチン接種の展開と包括的財政刺激策における主な違い」によるものであり、2021年第2四半期の推計によれば、ワクチン接種を受けた人が14人増えるたびに世界の労働市場にはフルタイム労働者が1人加わったのと同じ効果があり、ワクチンがまったくなかった場合の減少幅は6.0%であったと分析されています。

また、ILOは、「低所得国のワクチン入手機会がより平等になれば、3か月ちょっと程度で労働時間の回復が富裕国に追いつく」との見解を示しており、これらの調査から、ワクチン接種が労働力の回復に一定以上効果があるということがわかりました。

新入社員の離職率とコロナ後の人材確保

◆就職後3年以内の離職率は新規高卒者で約4割、新規大卒者で約3割

昨年初めからのコロナ禍により、採用活動についても例年と異なる方針をとってきた企業も多いところですが、長期的には人手不足が叫ばれるなか、新入社員の離職率については現在どのような状況なのでしょう。

厚生労働省が公表した「新規学卒就職者の離職状況」によれば、令和2年度における新規学卒就職者の離職率は、学歴別、卒業年別とも、例年に比べて低下し、新規学卒就職者(平成30年3月卒業者)の就職後3年以内の離職率は(36.9%)、新規大卒就職者で約3割(31.2%)となっているようです。

離職率の高い業界としては、宿泊業・飲食サービス業(高卒61.1%、大卒51.5%)、生活関連サービス業・娯楽業(高卒56.9%、大卒46.5%)、教育・学習支援業(高卒50.1%、大卒45.6%)、小売業(高卒

47.8%、大卒37.4%)、医療、福祉(高卒46.2%、大卒38.6%)が挙げられています。

◆特に中小企業では離職率の低下に配慮が必要

同調査では、事業所規模が小さくなるほど離職率が高くなることも示されており、30人未満規模の事業所の離職率は、1,000人以上規模の事業所の離職率と比べて2倍ものひらきがあります。特に多くの中小企業においては、採用活動における人手確保の困難さを踏まえると、離職率の低下は重要なテーマといえます。

◆オンライン化の進行と採用活動の見直し

コロナ禍ではオンライン面接、WEBセミナーなど、採用活動のオンライン化も急速に進みました。これからは、今の時代に対応した採用活動の見直しも含めて、人材確保への長期的な視点での対策が必要になっていくでしょう。

副業を認めますか？

◆副業等を認める方向にはあるようですが…

アデコ株式会社が実施し

た「副業・複業に関するアンケート調査」によると、

- ・「副業・複業」を認める企業は約4割以上(2018年より15ポイントアップ)。一方、半数以上はいまだに「副業・複業」を認めず。
- ・現在、「副業・複業」禁止の企業で、将来的に認めることを検討しているのは2割以下。
- ・副業・複業を行っている人の雇用について「受け入れる企業は3割以下、「受け入れる予定がない」は半数以上。

という結果が出たそうです。

なお、この調査では副業を「本業の合間に行うサブ的な仕事」、複業を「複数の仕事をすべて本業として行うこと(兼業)」と定義しているようですが、ここでは副業等とまとめて記します。

この調査は上場企業に勤務する部長職・課長職の方を対象としたものですので、その他の属性の方についても同じ傾向ではないと思われるかもしれませんが、だんだんと副業等を認める方向に向かってはいるようです。

◆それでも副業を認めますか

副業等に関しては、労働時間の把握(労働時間の自己申

告制、通算ルール、厚生労働省の管理モデルによる管理など)、割増賃金支払い義務、健康管理など、気を付けなければならない点が多くあります。また、自社の社員が副業先で休業が必要な労災となってしまう場合、当然ながら自社の業務にも影響が出ます。こうしたことから、上記の調査にもあるように、上場企業でさえも副業等の受け入れには消極的な企業があるのでしょうか。

副業等につまわる課題を理解してなお、許可を検討する場合には、本業たる自社の業務に専念する義務があること、労働時間の報告義務なども含めて社員と誓約書を交わすこと、関連する就業規則などを整備することは必須でしょう。

副業等について、それが請負契約によるものは許可するという制度にすれば、多少はこうした課題も少なくなりそうですが、自社の魅力度アップのための効果は弱まるでしょうから、現状ではなかなか導入がむずかしい制度といえるかもしれません。副業等を認める制度を取り入れるとしても、慎重な検討が必要でしょう。