



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/>

人材不足問題は依然深刻… 採用すべき人材を確保するために

◆2016 年は「人材不足問題」が企業経営を圧迫する？

2016 年の業績見通しについて、中小企業経営者はどのように考えているのかを尋ねた、調査結果が公表されています。

これによると、多くの経営者が業績は 2015 年と同様か良くなるとの見方を示しましたが、一方で「人材の不足」が経営活動に影響を与えると想定しており、業績を上げる機会を人材不足によって逸することのない対策を講じることが急務となっています。

人材不足問題は依然深刻であり、人材の確保はまさに優先度の高い経営課題となっていますと言えるでしょう。

◆厳しいのは新卒採用

中小企業にとっては、特に新卒採用活動が厳しい状況です。同調査では、2016 年入社の新卒採用について、およそ 4 割が当初の採用予定数を下回るという結果となりました。

代わって活発化しているのが中途採用です。恒常的な

人員不足の解消や欠員の補充、即戦力となる人員の確保をねらい、半数以上が中途採用の予定があると回答しました。

◆これからの採用活動に求められること

新卒採用にせよ中途採用にせよ、人材不足が深刻化している状況にあって、現在、採用選考を行うにあたり「いかに良質な母集団を形成するか」に関心が集まっています。

採用すべき人材と接点を持つためのアプローチ方法の確立が望まれます。Facebook 等の SNS を有効活用しようとする企業も多くなりましたが、一歩進んで、SNS などのデータベースから人材を探し、直接連絡を取って採用するという方法もよく見られるようになってきました。

「従来の踏襲では確実に競合に負ける」と言われています。様々な手法を積極的に検討しながら、自社の風土等も踏まえた採用活動を行うことが求められています。

「勤務間インターバル制度」に関する動向

◆「勤務間インターバル制度」に助成金検討

厚生労働省が「勤務間インターバル制度 (=社員が職場を退社し、翌日出社するまでに一定の時間を空ける制度)」を導入した企業に最大 100 万円の助成金の支給を検討している、との報道がありました。

今月にもまとまる「ニッポン一億総活躍プラン」に盛り込まれるとのこと。

◆「勤務間インターバル制度」とは？

この「勤務間インターバル制度」は、現在 EU 諸国で導入されているもので、勤務終了後から次の勤務開始までに一定の休息時間を設ける制度です。

(1) 24 時間につき最低連続 11 時間の休息を付与すること、(2) 7 日ごとに最低連続 24 時間の休息日を付与すること、(3) 週の平均労働時間が時間外労働を含めて 48 時間を超えないことというのが主な内容です。

日本でも一部の大企業ではすでに導入されています。

厚生労働省では、長時間労働抑制のためにこの制度の普及を図りたいことから、助



成金支給を検討することになりました。

助成金の受給には、制度を導入して就業規則に明記し、目標の数値を盛り込んだ計画書を提出することなどが必要になるようです。要件等の詳細はこれから発表されますので、注目しておいたほうがよいでしょう。

◆「勤務間インターバル」のその先を見据えることの重要性

ただ、実際の運用面を見ると、例えば 8 時間労働で週 5 日勤務 (通勤に片道 1 時間、休憩は 1 時間) の場合に、12 時間のインターバルを設けたとすると、午後 9 時に退社し翌日 9 時出社という生活になります。また、通勤時間を除くと実質的には 10 時間の休息となります。さらに残業時間で見ると、1 日 4 時間、月 80 時間の残業となり、これは過労死ラインぎりぎりの数値で、最低限度のものと考えられます。

こうした課題があることから、勤務間インターバルのその先を見据えた研究がなされています。

課題として、(1) 日勤後や夜勤後といった働く時間帯によるインターバルの効果、

(2) 特に心理的ストレスの高い勤務についてのインタ

ーバルの長さの設定、(3) インターバルの中身 (休息の過ごし方) などがあるようです。

また、制度の普及している国でも、勤務時間外における仕事に関するメールのやりとりや自宅での仕事等により、勤務時間外でも仕事に拘束される事例があり、労働者の健康問題にもつながっているという問題もあるようです。制度の実際の運用面では考えておくべきことが多いと思われます。

平成 28 年度「年度更新」手続きのポイント

◆雇用保険料率は「引下げ」

労働保険の保険料は、年度当初に概算で申告・納付をし、翌年度の当初に確定申告のうえ精算します。つまり、年度更新手続きは、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を併せて申告・納付する手続きです。

この保険料とは「労災保険料」と「雇用保険料」ですが、保険料算出に使用する保険料率が、労災保険料率は前年度から変更ないものの、雇用保険料率は引き下げられ、一般の事業 1000 分の 11 (前年度 1000 分の 13.5)、農林水産・清酒製造の事業 1000 分の 13 (前年度 1000 分の

15.5)、建設の事業 1000 分の 14 (前年度 1000 分の 16.5) となっています。

◆手続きに必要な様式等の入手方法

必要な様式やツール等は、厚生労働省のホームページに随時アップされます。

今年度は、申告書の送付は 5 月末からスタートし、提出は 6 月 1 日から 7 月 11 日までの間に行いますが、事前に準備できるものは早めに取り掛かっておきましょう。

◆「法人番号」の記載が必要に

申告書の様式が変更され、「法人番号欄」が追加されています。

法人番号とは、国税庁から通知された 13 桁の番号で、この番号を記入します (1 法人につき 1 つ割り当てられるので、支店や事業所においても同じ番号を記入します)。個人事業主の行う事業については、法人番号欄の 13 桁すべてに「0」を記入します。

◆建設の事業は消費税の取扱いに注意

建設の事業で労務費率により保険料の算定基礎となる賃金総額を算出する場合は、前年度中に終了した事業については、事業の開始時期により消費税等に係る暫定措置の適用の有無が異なります。