

# NewsLetter 2021 7月

## 今月のコンテンツ

- みさきコラム
- 緊急事態宣言下でも企業の37%が正社員不足
- 三崎事務所からのお知らせ
- シニア人材の処遇の不透明さは若手社員の流出につながる
- スタッフコラム(今回は正村です)

## 成長のとなりを、走り続けます

〒146-0082 東京都大田区池上 7-10-7  
シールエンドビル 4階

☎ 03-3754-6424

☎ 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jim.com

HP <http://misaki-jim.com>

営業時間 9:00-17:30



## みさきコラム

こんにちは、三崎です。いつもお世話になっております。

皆さんはワクチンの接種はお済でしょうか？

私にも先日大田区から接種の通知が届きました。近隣の病院で受けようかと思っていますが、まだ予約はしていません。横浜に住む80代の両親は、6月中旬に2回目の接種が終わりました。確実にワクチン接種が進んでいる様子が身近な人から実感できます。安心して外出できる世の中が戻ってきますように。。。

さて、振り回されたコロナ感染ですが、コロナ対策から派生した恩恵もあったと思います。テレワークの浸透やハンコレスなどは恩恵と考えられるのではないのでしょうか。特に弊所にとってハンコレスはずいぶん業務効率アップになりました。手続きはほぼ電子申請ですが、助成金申請などはまだ会社の印鑑・代表社員の認印などを必要としていましたが、今はそこが省力できましたので、書類の郵送でのやり取りが減り、時間・コストメリットを感じています。

1点気になるのは、今までは印鑑をいただくことで、申請内容(書類内容)を確認していただいていたのですが、その過程が無くなることで、コミュニケーション不足が生じて、書類内容を十分に確認していただけなかったり、あるいは会社様の意向を弊所が十分に汲み取れなかったり、と言ったことがあっては困るな、と感じております。この点については、事務所内で注意喚起し、記録に残るメールなどの方法できちんとフォローさせていただくことで対応しようと考えております。

事務所内は労働保険の年度更新の手続きがほぼ終了し、算定基礎届の手続きに移行しています。社労士事務所にとって今は繁忙な時期ですが、イライラせずに落ち着いて業務を進めたいと思っています。

いつも皆様にご協力いただき、感謝しております。

写真は先日お声掛けいただきましたお客様の神社です。高台のとても見晴らしの良い立地にあります。開放感でウキウキしてしまいました。



## 緊急事態宣言下でも企業の約37%が正社員不足 ～帝国データバンク調査から

帝国データバンクが、2021年4月に調査した「人手不足に対する企業の動向調査」の結果を発表しました（調査対象は全国2万3,707社、有効回答企業数1万1,003社（回答率46.4%））。まん延防止等重点措置の適用と3回目の緊急事態宣言が出された時期ですが、依然として雇用継続に苦慮している企業がある一方で、堅調な回復から人手が不足している企業もあり、企業の動向に二極化が表れていることがわかりました。

### ◆ 正社員の「不足」は37.2%。前年同月より増加も2年前と比較すると大幅に低下

正社員が不足していると答えた企業は37.2%（前年同月比6.2ポイント増、2年前比13.1ポイント減）でした。1回目の緊急事態宣言の最中であつた1年前と比べると人手不足割合は増加しているものの、新型コロナウイルスの影響を受けていない2年前からは10ポイント以上下回っています。業種別では、「メンテナンス・警備・検査」と「教育サービス」（ともに55.6%）が最も高いという結果でした。以下、「建設」（54.5%）、「情報サービス」（54.1%）、「農・林・水産」（53.5%）、「自動車・同部品小売」（50.0%）が5割台の上位で続いています。

### ◆ 非正社員の「不足」は20.6%。業種では「飲食店」が唯一5割

非正社員が不足していると答えた企業は、20.6%（前年同月比4.0ポイント増、2年前比11.2ポイント減）でした。業種別では、「飲食店」が50.0%と唯一の5割台でしたが、2年前（78.6%）と比較すると、人手不足の割合は大幅に低下していることがわかります。次いで、「教育サービス」（46.2%）、「各種商品小売」（45.2%）、「メンテナンス・警備・検査」（42.8%）が4割台で続きました。

### ◆ 抜本的対策を講じなければ、人手不足は再拡大の傾向

正社員の人手不足割合は前年同月より6.2ポイントの増加がみられたものの、新型コロナの影響を受けていない2年前と比べると、10ポイント以上下回っています。この傾向は、非正社員や企業規模別でみても同様の傾向で、企業における人手不足感が高まっているものの、新型コロナ以前と比較すると緩和状態が続いています。

ただ、逆に言えば新型コロナという非常事態によって人手不足は大きく低下したにもかかわらず、この調査からは依然人手不足感をもっている企業は多いという結果がわかり、抜本的な解決策を講じなければすぐにこの傾向は高まってしまうことにつながります。調査結果の分析でも、今からそれに備えた対策、対応を検討していく必要があるとしています。

【帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2021年4月）」PDF】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p210506.pdf>



## 《三崎事務所からのお知らせ》再掲載

このところ賃金台帳のお願いばかりで恐縮です。

年1回の、社員の方々の社会保険料の金額を決定する「算定基礎届」の手続きに必要となりますので、下記の期間の賃金台帳をお送りいただけますでしょうか。

**2021年4月～6月（社会保険加入者分）**

※こちらは支払いベースでご準備ください。

例えば4月25日に支給している給与が3月1日～31日までの3月分であっても、4月支給になりますので、対象となります。

賃金台帳は郵送でもメールでも結構です。

お手数おかけいたしますが、よろしく願いいたします。



## シニア人材の処遇の不透明さは若手社員の流出につながる ～パーソル総合研究所の調査から

### ◆ 法令対応以外にも重要なことがある

改正高年齢者雇用安定法が4月1日に施行されました。従業員の70歳までの就業確保を努力義務とする規定が盛り込まれています。法令への対応は当然すべきことですが、パーソル総合研究所が行ったシニア人材の就業実態や就業意識に関する調査からは、法令対応以外の会社の対応も、経営にとって重要であることがわかります。

### ◆ 定年後再雇用後の年収の変化、職務の変化

定年後再雇用により、約9割の人が定年前より年収が下がっており、「50%より下がった」との回答が27.6%で最多、平均では44.3%の低下となっています。

職務の変化については、再雇用者全体（フルタイム・パートタイム・嘱託）では、次のようになっており、いずれの雇用形態でもおおむね似た傾向です。

- 定年前とほぼ同様：55.0%
- 定年前と同様だが業務範囲・責任が縮小：27.9%
- 定年前と関連するが異なる職務：8.1%
- 定年前とは全く異なる職務：9.0%

シニア人材のモチベーションを考えるうえで参考にしたいデータです。

### ◆ シニア人材に対する会社の対応が若手社員に与える影響

調査結果からは、若い世代ほど、シニア人材は「給料をもらいすぎだ」「成果以上に評価されている」と感じており（いずれも20代社員では約3割）、不公平感を抱いています。

また、シニア人材の役割や仕事を明確にしていなかったり、シニア人材が孤立しているような会社では、転職意向を持つ若手社員が、そうでない会

社に比べて2倍以上多いようです。この傾向は、20代、30代、40代のどの年齢層でも同様です。シニア人材の処遇が不透明なことが、人材流出の大きな要因となることがわかります。

### ◆ シニア人材への教育・研修が不十分

シニア人材に対する教育・研修の実施について、「実施されていない」との回答が50.7%、「実施されているが、充実していない」との回答が29.8%あった一方、「実施されており、充実している」との回答は2割以下（19.5%）でした。シニア人材の職務の検討やモチベーション維持・向上を考えるにあたり、この点はもっと重視する必要があるかもしれません。

日本の労働力人口が減少していくと推計されているなか、シニア人材への対応をきちんと考えることは、会社の成長にもつながる前向きな話なのです。

【パーソル総合研究所 「シニア従業員とその同僚の就労意識に関する定量調査」】

<https://rc.persol-group.co.jp/news/202105281100.html>



最後の夏が始まります。高校球児の端くれの長男の話で恐縮です。コロナ禍で部活動ができない中、多摩川から荒川まで各地の河川敷を彷徨いながら自主練をしてきました。春の大会は予選が行われず門前払い。その前の秋の大会は開催されるも無観客で応援ができず、一球速報の更新を待ちながら戦況を見守ってきました。思いもよらない事態を嘆いてばかりもいられません。日常が当たり前ではないことを、身をもって体験してきた息子たち、お仕着せではない感謝を胸に、思う存分やれるところまでやってほしい！と短冊にしたためようと思います。（スタッフ：正村）



## あらためて確認！雇用のルール Q&A — ⑥有給休暇

今月は「雇用のルール Q&A⑥有給休暇」を掲載いたします。有給休暇の存在はもはや誰でもご存じのことと思いますが、細かいルールがありますので、制度運用に役立てていただければ、と思います。(年次有給休暇を以下「有休」と表記します。)

**Q 社員が親の看護のため、ということで有休を取得しましたが、実際は旅行に行っていたようです。このような場合でも有休で処理しなければなりませんか？**

**A ⇒ 虚偽の申告は問題ですが、有給の取得は目的の如何にかかわらず与えなければなりません。**

有休をどのように利用するかは社員の自由なので、会社が干渉できるものではありません。取得時期については、事業の正常な運営を妨げるような場合は、時期を変更する権利を会社は有していますが、事業の正常な運営を妨げるかどうかについては、厳格に判断される場合が多く、あまり認められないと理解していただく方が良いと思います。

休職期間中や育児休業期間中など労働義務のない日については、社員が有休を請求する余地はありません。

**Q 7月31日付で退職する社員が退職前にまとめて有休を取得したいと言ってきた。社内の引継ぎが進んでいないので有休取得されると困るのですが、どうしたら良いでしょう。断ることはできますか？**

**A ⇒ 前出のとおり会社の時季変更権が認められる条件が厳しいですし、この方は退職しますので、他の時期に取得してもらうことは不可能になります。**

このようなケースの場合は、有休を買い上げすることができます。通常ですと有給の買い上げは禁止されていますが、退職時のみ例外として認められています。どうしても引継ぎが間に合わない、繁忙期で休まれると困る、といった場合は社員に相談してみてもいいでしょうか。

**Q 働き方改革により、有休 5 日付与義務となりましたが、有休を取得する人、し**

**ない人がいて管理ができていません。有休を計画的に消化できる方法がありますか？**

**A ⇒ 「有休の計画的付与」というものがありますので、ご紹介します。労使間で話し合い、決まった日や決まった期間内に必ず有休を取得してもらう制度です。例えば「協定に基づき年休を付与する期間及び日数は、8月1日から8月31日までの間で社員が指定する3日間とする。」と労使協定を結び、就業規則にその旨を定めま**  
す。このような付与の仕方を何日か設定すれば、これに基づき有休を取得しなければならなくなりますので、退職時における有休の一括請求はある程度避けられ、使用者による5日の時季指定義務にも対応でき、有休の取得率を促進できる取り組みになります。労使協定が必要になりますので、導入する際は、三崎事務所までご相談ください。

**Q 有休の新規付与条件に「8割以上出勤した場合」とありますが、この条件を検討する際の注意点を教えてください。**

**A ⇒ 出勤した日(1日の所定労働時間すべて出勤した場合に限らず、所定労働時間の一部のみ出勤した場合も含まれる)に加え、下記の期間についても出勤したものとして扱います。**

- ① 労働災害による休業期間
- ② 育児休業、介護休業の期間
- ③ 産前産後の休業期間

**Q 欠勤日を有休にしたいと事後に言ってきた社員がいます。**

**A ⇒ 必ずしも有休とする必要は無いが、社員の事情を考慮して**  
社員が理由もなく事前連絡をせずに会社を休むことは無断欠勤になり、事後にその日を有休にしたいと要望があっても、それを拒否することは違法ではありません。ただし、社員の事情を考慮し、申し出があつたら、欠勤を有休と認めることは差し支えありません。

有給休暇の付与・制度運用について、ご不明な点がございましたら、お気軽に三崎事務所にご相談ください！