

《 事務所ニュース 2018年12月号 》

岩崎社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 岩崎健志

〒 277-0032 柏市名戸ヶ谷 1-7-8-101
URL : <http://kashiwa-iwasaki-sr.com>

TEL / FAX 04-7103-8252
E-mail : info@kashiwa-iwasaki-sr.com

中小企業の人手不足対策と課題

人手不足が言われて久しいですが、企業にとっては、採用難や売上減少など、企業経営に及ぼす影響は決して小さくないと思われます。そのような中で、企業はどのような人手不足対策を行っているのか、「中小企業の人手不足に対する意識調査(2018年7月)」(商工中金)の結果からみてみます。

※商工中金取引先中小企業 10,150社を対象に実施、有効回答数は 4,764社。

◆他社はどのような人手不足対策を行っているの？
人手不足対応として行っている対策としては、「従業員の能力向上」が46%と最多で、次いで、「職場環境の改善」(35.1%)、「賃上げ等の雇用条件の改善」(31.8%)、「高齢者の採用拡大」(29.7%)、「外注(アウトソーシング)の拡大」(27.5%)、「業務プロセスの効率化」(27.2%)、「定着率向上」(25%)、「機械設備導入による省力・省人化」(22.9%)、「従業員の兼任化」(18.4%)、「女性の採用拡大」(17.8%)、「定年延長・廃止」(13.7%)、「外国人の採用拡大」(11.8%)、「パート・非正規の正社員化」(10.1%)といった対策を行っています。

特に、業種別で見ると、製造業で「機械設備導入による省力・省人化」(42.1%、非製造業では13.2%)や「外国人の採用拡大」(21.2%、非製造業では7.0%)が目立っています。

その他にも、「IT、IoTの活用による省力、省人化」や「販売単価の引上げ」、「過剰品質・過剰サービスの見直し」、「他社との提携(経営資源の共有等)」、「残業増加」、「業務の縮小・廃止」、「納期の変更」、「海外拠点の新設・拡大」、「他社の買収」といった対策を行っている企業もあります。

◆対策実施上の課題は？

人手不足対策を実施するうえでの課題としては、「対策を行える人材が不在」(25.2%)、「労働法規や規制」(22.5%)、「資金が不足」(12.5%)、「取引先との交渉が難航」(6.7%)、「対策の仕方が分からない」(5.1%)、「従業員との交渉が不調」(1.7%)、「相談相手がいない」(1.4%)などがあります。

業種別で見ると、金属製品製造業では、「扶養や社会保険制度でのパートタイマーの年収制限があり、特に時給の高い人は長時間働けない」(勤続製品製造業)、「外国人研修制度を取り入れ、数年前より一定人員を確保しているが期間が短期のため大幅増員が難しい」(窯業・土石業)といった声が上がっています。

来年4月から労働条件の通知がFAXやメールでも可能になります！

◆労働条件通知書がペーパーレス化に！

厚生労働省は、現在、労働基準法第15条で定められている労働条件の「書面」での通知について、来年の4月1日からFAXや電子メール等でも可能にし、規制を緩和させることを決めました。書面として印刷できれば問題ないと判断したことによるもので、企業にとっては印刷や郵送にかかるコストや手間の削減ともなり、利便性が高まることが期待されます。

◆労基法施行規則を改正

具体的には、今年の9月7日に公布された働き方改革法関連法に基づく省令で、労働基準法施行規則第5条第4項に下記の下線部分が追加されました(2019年4月1日施行)。

【労働基準法施行規則第5条】

第4項 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方

法によることを希望した場合には、当該方法とすることができるとができる。

① ファクシミリを利用してする送信の方法

② 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

◆本人の希望が条件

今回の規制緩和は、労働者がFAXや電子メール等での通知を希望することが条件となっています。本人に通知方法を確認し、FAXや電子メール等での受取りを希望しない場合は、今までどおり書面で通知しなければなりません。

また、電子メールで送信する場合の具体的なファイル形式（メールの本文または一定形式の添付ファイルに限られるのか、どちらでもよいのか等）や、本人が確実に受け取ったかどうかの確認の要否などについては、現時点では明らかになっていません。施行までになんらかの基準が示される可能性もありますので、注意が必要です。

「つながらない権利」って？ 勤務時間外のメール対応を考えよう

◆「つながらない権利」とは

「つながらない権利」をご存知でしょうか。労働者が、勤務時間外や休暇中に、仕事上のメール等への対応を拒否できる権利のことです。アメリカ・ニューヨーク市で現在、「勤務時間外のメール等への返信を労働者に強いることを禁じる」条例案が審議されています（日本経済新聞 10月29日夕刊）。

◆先行する各国、各社の例

つながらない権利の法制化で先行したのがフランスです。2017年、従業員50人以上の企業を対象に、時間外のメールの扱いを労使で協議するよう義務づけました。またイタリアでも、2017年に成立したいわゆるスマートワーカー（働く時間・場所を特定しない労働者）を保護する法律において、つながらない権利を雇用契約に明記するよう義務づけています。

また、企業の独自の施策として、ジョンソン・エンド・ジョンソン（午後10時以降のメール禁止）や、ダイムラー（長期休暇中の社内メールを受信拒否・自動削

除）の例が知られています。日本企業でも、三菱ふそうトラック・バス（ダイムラーの子会社）が、同様の措置をとっています。

◆「つながらない権利」で労使トラブル予防

日本では現状、法令などで「つながらない権利」が定義されているわけではありません。

とはいえ、使用者側が、明確な社内ルールや指示に基づき「つながる」ことを求めた場合や、過剰に「つながっている」状態を把握しながらも黙認していた場合などは、労働から離れることが保障されていない待機等の時間（いわゆる手待時間）として、労働時間とみなされるおそれがあります。後々、時間外労働分の割増賃金を請求されるリスクや、労災発生時に認定基準における労働時間としてカウントされるリスク等々がありますので、ある程度「つながらない権利」を意識することは、労使トラブル予防の観点から有効です。

◆4割以上の労働者が、勤務時間外も「つながっている」

実態として、勤務時間外や休暇中にメール・電話・LINE等で「つながる」ことは珍しくありません。調査によれば、43.9%の労働者が、「勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとる」ことが「よくある」「ときどきある」とのことです（労働政策研究・研修機構「裁量労働制等の労働時間制度に関する時間調査」(厚労省抽出分)）。

現代は、テレワークをはじめとする多様な働き方の浸透や、ICT技術の普及により、昔より「つながる」機会が増えている時代といえます。「つながる」ことが良い結果を生む場合もあるでしょう。自社の実態を踏まえた「つながり方」を模索するべきではないでしょうか。

業務内容

労働・社会保険の書類作成及び提出代行
給与計算サービス(月次・賞与・年末調整)

労使間トラブルの相談

就業規則等の人事制度構築

個別年金相談(老齢・障害・遺族)

各種助成金の紹介、書類作成、提出代行