

# TKN社労士通信

2022年2月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL：http://www.tkn-sr.jp/



## コロナ禍で導入した制度を見直すのは今

### ◆時差出勤 変わらず 15%程度

公益財団法人日本生産性本部が行った「第7回 働く人の意識調査」の結果によると、時差出勤をした人は15.1%（10月時点）となっています。2020年5月の初回調査でも16%でしたので、大きな変化は見られません。コロナ禍における時差出勤は、人混みを避けることが大きな理由でしょう。日本ではコロナが沈静化傾向にあり、自社における効果を検証するにはよいタイミングかもしれません。

### ◆テレワーク浸透の一方...

また同調査では、テレワーク実施率は22.7%とのことです。様々な調査において「テレワークの効果があった」という回答がありますが、業務の効率が高まるというよりは、通勤のストレス・疲労がないことが一番大きな理由のようです。一方で、社内のコミュニケーションや相談が困難・不便、長時間労働につながる、仕事と生活の境界があいまいになることによる過労など、テレワークのデメリットも指摘されはじめています。指示や相談が一度にできない、チャット等のツールを使うも個々の使い方や習熟度がバラバラで統率が取れない、全員で回っていた仕事の一部の人の負担になってしまうなど、社員に聞けば改善すべき点もいろいろと出てくるでしょう。

### ◆見直すタイミングは今

コロナ禍で取組みを始めたさまざまな施策が、

自社での業務効率として実際にはどうなのか、その効果や課題について一旦冷静に分析・判断すべきタイミングは、コロナが落ち着き、気持ち的にも来年に向かいつつある今なのではないでしょうか。

コロナ禍対応に限らず、会社の制度については、調整しながら運用することが重要です。一度導入したらそれきり、という事態は避けたいものです。

社員の働き方を管理する人の重要性はますます高まってきます。社員の意見を反映し、納得感を醸成しながら見直しを進めていきましょう。

### 【公益財団法人日本生産性本部

### 「働く人の意識調査」】

<https://www.jpc->

[net.jp/research/detail/005529.html](https://www.jpc-net.jp/research/detail/005529.html)

## 「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項～厚生労働省

パートやアルバイトを中心に、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態があります。

このような契約には柔軟に労働日・労働時間を設定できる点で当事者双方にメリットがある一方、労働紛争が発生することもあります。厚生労働省が、使用者が現行の労働関係法令等に照

らして留意すべき事項を取りまとめましたので、抜粋してご紹介します。

#### ◆シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

##### ① 始業・終業時刻

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

##### ② 休日

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。

#### ◆シフト制労働者を就労させる際の注意点

##### ① 年次有給休暇

所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません。「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いは認められません。

##### ② 休業手当

シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の 60% 以上の休業手当の支払いが必要です。

そのほかの詳細は、下記をご参照ください。

**【厚生労働省「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項（使用者の方向けリーフレット）」】**

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf>

#### 企業の採用担当者の業務実態 ～Indeed Japan 調査結果から

Indeed Japan 株式会社が、ここ1年間で実務を行っている企業の人事・人材採用担当者 1,647 名を対象に実施した「採用担当者の業務実態」に関する調査によると、採用担当者の多くが、採用以外の複数の業務を兼務していることがわかりました。

#### ◆採用担当者の7割以上が採用・人事以外の業務を兼任

採用担当者の兼務の状況については、72.4%が「総務」や「労務」などの人事・採用以外の業務を兼務している実態が明らかとなりました。「採用業務」のみに携わったと回答した人は 24.1%にとどまっています。

各業務に割いている業務時間の割合については、採用業務に割けている時間は全体業務の 43.4%でした。企業規模別でみると、従業員 2～299 名の企業で採用業務に割けている時間は平均 35.5%で、従業員 300 名以上の企業は平均 50%以上の時間を割けているという違いがありました。

#### ◆採用業務で最も重要なのは「面接」だが、面接にかける時間は採用フロー全体の 16.1%

人材採用業務フローの中で最も重要だと思う業務は、「面接の実施・同席」が 12.5%と最も高く、次いで「人材要員計画・採用計画の立案」が 10.0%となっています。

一方、採用担当者が最も重要であると考えている「面接の実施・同席」にはどの程度時間をかけることができているのかというと、平均 16.1%しか時間をかけられず、面接実施前の各種調整業務に平均 52.4%の時間がかかっていることがわかりました。

#### ◆応募者と連絡が取れなくなる経験がある採用担当者は 74.9%にのぼる

応募者と連絡が取れなくなる経験があるかについては、74.9%が「ある」と回答しています。その内容については、「応募を受け付けた後、応

募者へ連絡をしたが、何の返信もなかった」が 44.2%、「約束した面接に応募者は来ず、更にその後連絡はなかった」が 40.7%となっています。

### 【Indeed Japan 株式会社「採用担当者の業務実態」に関する調査】

[https://jp.indeed.com/press/releases/20211221\\_2?hl=ja&co=JP](https://jp.indeed.com/press/releases/20211221_2?hl=ja&co=JP)

## 求人サイト等の運営に関するルールが整備されます

### ◆求人広告件数は回復傾向

公益社団法人全国求人情報協会の集計結果で、10月の求人広告の職種分類別件数が全体で922,904件となり、前年同月比+20.2%と増加しています。雇用形態別でも、正社員が同+41.1%、アルバイト・パートが+11.8%、契約社員他が+19.1%と、求人が回復傾向を見せています。

### ◆ハローワークより求人サイト等経由で採用決定に至る求職者が多い

同協会が厚生労働省の研究会に提出した資料によれば、求人メディア（折込求人紙、フリーペーパー、求人情報WEBサイト等）経由での採用決定が37.6%、ハローワーク経由での採用決定が12.0%と、雇用仲介事業者が労働市場における存在感を増しています。

### ◆ルール未整備の中、トラブルも

一方、こうした求人メディアの利用をめぐるトラブルも増えています。

例えば、広告等で示された条件と異なる内容が含まれていないかを求職者が確認する労働契約締結前の労働条件明示に関するトラブル、個人情報の取扱いをめぐるトラブル、ハローワークに求人を提出した企業が広告の無料掲載を持ちかけられ、無料期間終了後有料契約に自動更新されて高額な掲載料を要求されたりするトラブルなどが確認されています。

事業者の中には苦情・相談体制が整っていない

ところもあり、安心して利用できる仕組みづくりが求められています。

### ◆令和4年の通常国会に職業安定法の改正案を提出予定

12月8日、こうした状況を受けて労働政策審議会が厚生労働大臣に対し、ルールの整備に関する建議を行いました。厚生労働省では、この建議を踏まえて職業安定法の改正法案要綱を作成するとしており、令和4年の通常国会への法案提出が予定されています。

### 【公益社団法人全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果(2021年10月分)」】

<https://www.zenkyukyo.or.jp/outline/research/>

### 【厚生労働省「第15回 労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」資料】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_19107.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19107.html)

## 職場のハラスメント防止措置義務化への対応は進んでいますか？

### ◆4月から中小企業もパワハラ防止措置が義務化に

2020年6月1日にパワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)が施行されました。中小企業については、2022年3月31日まではパワハラ防止措置は努力義務とされ、猶予期間が設けられていたところ、いよいよ2022年4月1日から義務化されます。

未対応という会社は、すぐにも確認をしていきましょう。

### ◆パワハラ相談件数増加の企業が最多

一般社団法人日本経済団体連合会(経団連)が実施した「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」(調査期間2021年9月7日~10月15日、会員企業400社から回答)によれば、



5年前と比較した相談件数として、パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多くなっています。増加の理由として、「法施行に伴う社会の関心の高まり、相談窓口の周知の強化」などが挙げられています。

すでに施行済みである大企業の会員が多い経団連ですが、今後中小企業でも同様のことが予想されます。

#### ◆効果的な取組みの例

本調査によれば、ハラスメント防止・対応の課題について、特に当てはまる上位3つとして、「コミュニケーション不足」(63.8%)、「世代間ギャップ、価値観の違い」(55.8%)、「ハラスメントへの理解不足(管理職)」(45.3%)が挙げられています。

これらへの効果的な取組み事例としては、ハラスメントに関する研修の実施、eラーニング実施、事案等の共有、コミュニケーションの活性化のための1on1ミーティングの実施、社内イベントの実施などが挙げられています。

ぜひ参考にしてみてください。

#### 【日本経済団体連合会「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/11/4.pdf>

### 2月の税務と労務の手続提出期限 【提出先・納付先】

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]  
※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]  
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

### 当事務所よりひと言

本通信の記事で取り上げておりますが、本年1月7日付けにて厚生労働省HPのトピックスとして、【シフト制労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項】とのタイトルの通知文とリーフレットが公開されました。※同封しております。

特に1週間の所定労働日数が少ない者への年次有給休暇の取得については、少し工夫が必要です。勤務する日数を減らさずに年休取得することも可能ですので、お気軽にお尋ね下さい。

報道等からオミクロン株への感染が爆発的に増加しております。当事務所では、従前は訪問させて戴きたいいた打合せ等について、感染防止の観点からZOOMミーティングによる打ち合わせとさせて戴いております。出来得る限り、ご要望には対応する所存ですが、何卒ご理解を賜われますよう、よろしく申し上げます。

(高野 裕之)