

事 務 所 ニ ュ ー ス

中業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。

◆他社はどのような人手不足対策を行っているのか？

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、業種別でみると、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。

業種別でみると、「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」（金属製品製造業）、「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。

定年延長の導入状況と課題

◆定年延長の状況

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が「定年延長」に関して行った調査（定年延長実施企業調査）の結果等をまとめた資料が公表されており、定年延長への企業の対応状況がわかる内容となっていますのでご紹介します。

現時点では、60歳定年（+継続雇用）とする企業が7割以上となっていますが、65歳以上を定年とする企業も着実に増え、25,000社（2017年時点）を超えています。

定年延長をする場合、定年年齢を「65歳」とする企業が80%を超えています。また、95%の企業が全社員を対象にしていますが、特に人手不足な職種（運転手、薬剤師、介護職、清掃・警備色等）を対象を限定する企業も一部あります。

なお、定年延長に伴って「役職定年」を導入した企業は13%で、規模が大きいほど導入していますが、それでも20%程度です（30人以下：9.3%、301人以上：21.2%）。

◆仕事内容と賃金水準

引き上げられた定年年齢までの仕事内容は、それ以前と同じである企業が9割以上となっています（59歳以前とまったく同じ：53.8%、まったく同じではないが大体同じ：42.5%）。特に運輸業では、99.1%が同じ（まったく同じ・だいたい同じの計）となっています。仕事の中身が同じだとすると、賃金をどうしているのかも気になるところです。

定年延長にあたって社員全体の人事・賃金制度の見直しを行った企業は30.2%、行わなかった企業は67.1%でした。賃金についても、「59歳時点と変わらない」が61.5%でした。

一方、59歳時点の水準と異なる場合の決定のしかたでは、多いほうから順に「個別に決めている」「等級やランクなどで異なる」「全員一律で同じ水準」となっています。59歳時点の賃金水準を10割として65歳時点の賃金水準をみると、「10割以上」が58.3%を占めており、「9割」の8.5%と「8割」の10.4%も合計すると77.2%の企業で8割以上としていることがわかります。

◆定年延長の提案は経営層から

大半の企業で、定年延長に向けて検討を開始してから実際に定年を引き上げるまでの期間は、半年から1年程度です。また、定年延長の提案は圧倒的（77.5%）に社長などの経営陣によるものです。

◆社員の納得を得るには

社員の満足度が9割を超える定年延長。導入にあたっては、高齢社員の賃金、組織の若返り、健康管理、モチベーションが大きな課題になってきますが、賃金など社員をみて個別に対応するのではなく、きちんとしたルールを策定し、それに基づいて行うことが社員の納得感を生むことにつながるでしょう。

パワハラ防止対策、法制化を検討

◆労使の主張は依然平行線だが…

11月6日の第10回労働政策審議会雇用環境・均等分科会で、職場のパワハラ防止対策について、厚生労働省は3つの案を示しました。

案のうち、(1)パワハラ行為を禁止して加害者への損害賠償請求をできるようにする、(2)事業主にパワハラ防止措置を義務づける、の2つは法制化に関するもので、もう1つが指針の策定（法的強制力を持たせる案とそうでない案の2案）です。労働者側と使用者側で意見が対立していますが、公益委員からは社会的情勢を考えると法制化は当然との意見も出ています。

◆事業主にはどんな防止措置が求められるのか

6日の分科会では、今年3月30日公表の「職場のパワハラ防止対策についての検討会報告書」より抜粋して、(1)事業主の方針等の明確化、周知・啓発、(2)相談等適切に対応するために必要な体制の整備、(3)事後の迅速・適切な対応、(4) (1)～(3)の対応と併せて行う対応としてプライバシー保護や相談・協力者の不利益取扱い禁止、という4つが示されました。

◆労災認定件数にみるパワハラ問題

2017年度の精神障害に関する労災補償状況をまとめた資料によれば、請求件数は1,732件で前年度比146件増、支給決定件数は506件で前年度比8件増です。このうち、出来事別の決定件数は「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が186件、うち88件が支給決定され最も多くなっています。対人関係では、「上司とのトラブルがあった」も320件と決定件数が多く（支給決定は22件）なっています。

12月の主な税務と労働の手続き

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出

31日

- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出