



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: ksato@aisr.or.jp

ホームページ: <http://aisr.or.jp>

人手不足問題への対応、どうしますか？

◆人材不足を実感している企業が9割

エン・ジャパン株式会社が実施した2019年の「人材不足の状況」についてのアンケート調査（762社から回



答)によると、「人材が不足している部門がある」と回答した企業が9割という結果だったそうです。これは、2016年の調査に比べ、5ポイント上昇した数字となっており、3年前よりも人材不足感が増していることが伺えます。

◆人手不足への対応策は？

では、人手不足を実感している会社では、どのような対策を講じているのでしょうか。

同調査では、人材不足の状況への対応策についても聞いており、86%が「新規人材の採用（欠員の補充）」と答えています。次いで「既存の業務を効率化する（ICT化、標準化等）（35%）、既存社員の教育、能力向上（30%）、社員のモチベーション向上のため、処遇見直し（18%）」と続いています。

調査結果でも、「新規人材の採用」を解決策として挙げた会社が多かったようですが、最近は、「高齢者雇用」「外国人雇用」「仕事を離れてからブランクのある女性の雇用」など、これまで採用市場に

多くなかった人材の積極採用に目を向ける企業も増えているようです。

◆「新規人材の採用」以外の解決策も

また、今後避けられないであろう人口減少、労働力人口減少の流れの中では、「今いる人材が離職しないこと」「業務の効率化」は、どうしても検討しなければならないテーマとなっています。

社員の納得感を増すために処遇制度を見直したり、職場環境を改善するため社内コミュニケーションを活性化させたりするなど、すでに人材確保のための積極的な取り組みを始めている企業も少なくありません。

不正統計調査対応のスケジュールが明らかに

◆現在受給中の人には3月から追加給付
不正統計問題で厚生労働省は2月4日、追加給付に向けた工程表を明らかにしました。

それによると、雇用、労災、船員の各保険で現在給付を受けている人は3月から、過去の受給者は6月から、順次追加給付を受けることとなっています。

制度によって支払開始時期はまちまちで、船員保険で6月、労災保険の休業補償で9月頃、労災年金で10月頃、雇用保険で11月頃とされています。

◆追加給付を受けるための手続方法は？

現在受給中の人には手続不要ですが、過去の受給者には厚生労働省から通知が届きます。

しかしながら、現住所や氏名の変更を把握していない人には通知が届かないおそれがあり、述べ約 2,000 万人の対象者のうち 1,000 万人以上の対象者の住所が不明との報道もあるため、厚生労働省が来月開設する予定のホームページで対象かどうかを確認する人は、相当数に上りそうです。

◆雇用調整助成金の過少給付問題はどうか？

この問題では、被保険者への給付だけでなく、雇用調整助成金の過少支給も 30 万件、約 30 億円あることがわかっています。

2004 年 8 月から 2011 年 7 月の間、または 2014 年 8 月以降に休業等して本助成金を受けた企業が追加給付の対象となりますが、被保険者への追加給付の支払いよりも後になるため、まだ手続方法や支払開始時期は明らかにされていません。

ただし、申請書類等が処分済みだったり廃業済みだったりして対象企業が把握できず、正しく通知が届かないおそれがあることが明らかになっていますので、注意が必要です。

◆覚えのある会社は書類を探してみよう

追加給付は、既に廃業した企業も対象となります。手続きのための書類には、支給申請書類一式、支給決定通知書が今後役立つ可能性があるとされているものの、限定されていないので、当時のことがわかる書類を探してみるとよいでしょう。

自社に残っていない場合でも、手続きを代行した社会保険労務士が控えを保存している可能性がありますので、助成金を受給した覚えのある会社は確認してみましょう。

マネージメントと「文書」の大切さ

◆マネージメント力が問われる傾向

厚生労働省は、平成 31 年度からの新事業として、企業のマネージメント力を

支える人材育成強化プロジェクト事業（仮称）を行うとされています。

具体的には、マネージメント力向上のためのモデルカリキュラ

ムの開発を進め、企業の教育訓練の実施を総合的に支援するセミナー等を行うということです。昨今、セクハラ、パワハラ、情報セキュリティなどに端を発する不祥事が顕在化しており、労働・職場環境の悪化や、生産活動の停止等により、企業の生産性に悪影響を与える場合も生じている現状を踏まえて実施するものです。

◆文書の重要性

マネージメント力向上は、国としても取り組む企業の課題となっていますが、日頃の労務管理方法としては、やはり文書でのやりとりが重要でしょう。

テクノロジーが発達したとはいえ、人間同士の問題に対しては目に見える文書とともに注意・指導等を行うのが、一番「響く」と思われますし、文書を残しておけば、万が一裁判になった場合などにも会社側の主張を立証する証拠ともなります。

◆状況に合わせた見直しが必要

懲戒処分を通知する文書でも、けん責、減給、懲戒処分通知書、諭旨退職、管理不行届きだった管理者への処分など、それぞれ内容も書きぶりも違ってきます。

また、最近の裁判では、例えば問題社員の行動に対して注意・指導書を発しているだけではダメで、面談等による実際的な指導も必要と判断されるようになってきているようです（問題社員と接するのは嫌だという担当者の心情も理解できますが）。さらに、SNS の使用等に関する注意・警告のための文書など、新しい文書も必要となってきていますので、自社の文書や労務管理の実態が、世の中の状況に対応しているか見直してみる必要があるかもしれません。

