

長雨が続きませんが、風邪などお召しにならないようお気をつけください。



連絡先: 〒362-0073
埼玉県上尾市中妻1-15-12ノガジャパン第2ビル3階
電話: 048-773-7244 FAX: 048-773-7246
Mail: info@oak-mng.com
URL: <https://www.oak-mng.com>

OAKマネジメント通信

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った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、新型コロナウイルス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つてい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>

夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定に新基準

◆厚生労働省から新基準が公表されました

厚生労働省から、「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について（令和3年4月30日保保発0430第2号・保国発0430第1号）」という通知が出されました（5月12日）。これにより、夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について、これまでの通達（昭和60年6月13日付保険発第66号・庁保発第22号通知）が廃止され、新たな基準が適用されます（令和3年8月1日より）。

◆背景

令和元年に成立した健康保険法等の一部を改正する法律（令和元年法律第9号）の附帯決議で、「年収がほぼ同じ夫婦の子について、保険者間でいずれの被扶養者とするかを調整する間、その子が無保険状態となって償還払いを強いられることのないよう、被扶養認定の具体的かつ明確な基準を策定すること」とされ、これを踏まえたものです。

◆夫婦とも被用者保険の被保険者の場合の取扱い（新基準）

基準には、「夫婦の一方が国民健康保険の被保険者の場合の取扱い」、「主として生計を維持する者が健康保険法第43条の2に定める育児休業等を取得した場合の取扱い」などが定められています。ここでは、「夫婦とも被用者保険の被保険者の場合の取扱い」の新基準をみてみます。

(1) 被扶養者とすべき者の員数にかかわらず、被保険者の年間収入（過去の収入、現時点の収入、将来の収入

等から今後1年間の収入を見込んだものとする。以下同じ。)が多い方の被扶養者とする。

- (2) 夫婦双方の年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内である場合は、被扶養者の地位の安定を図るため、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。
- (3) 夫婦の双方又はいずれか一方が共済組合の組合員であって、その者に被扶養者とすべき者に係る扶養手当又はこれに相当する手当の支給が認定されている場合には、その認定を受けている者の被扶養者として差し支えない。なお、扶養手当等の支給が認定されていないことのみを理由に被扶養者として認定しないことはできない。
- (4) 被扶養者として認定しない保険者等は、当該決定に係る通知を発出する。当該通知には、認定しなかった理由(年間収入の見込み額等)、加入者の標準報酬月額、届出日及び決定日を記載することが望ましい。被保険者は当該通知を届出に添えて次に届出を行う保険者等に提出する。

- (5) (4)により他保険者等が発出した不認定に係る通知とともに届出を受けた保険者等は、当該通知に基づいて届出を審査することとし、他保険者等の決定につき疑義がある場合には、届出を受理した日より5日以内(書類不備の是正を求める期間及び土日祝日を除く。)に、不認定に係る通知を発出した他保険者等と、いずれの者の被扶養者とすべきか年間収入の算出根拠を明らかにした上で協議する。この協議が整わない場合には、初めに届出を受理した保険者等に届出が提出された日の属する月の標準報酬月額が高い方の被扶養者とする。

標準報酬月額が同額の場合は、被保険者の届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。なお、標準報酬月額に遡及訂正があった結果、上記決定が覆る場合は、遡及が判明した時点から将来に向かって決定を改める。

- (6) 夫婦の年間収入比較に係る添付書類は、保険者判断として差し支えない。

【厚生労働省「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210512S0010.pdf>

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、この点を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](https://rc.persol-group.co.jp/news/202105281100.html)

◆新着情報追記◆

コロナワクチン接種は予防接種であり、業務ではありません。従って、接種に要した時間や副反応が出た場合の労働時間や休暇の取扱い等、労使が事前に従業員の希望や意向を踏まえて取扱いを協議し周知しておく必要があります。