

社会保険労務士

## 岩井労務管理事務所便り

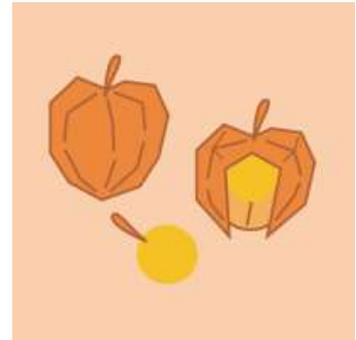
連絡先：〒323-0820

栃木県小山市西城南 3-3-2

電話：0285-28-2855

FAX：0285-28-6998

e-mail: iwai-rokan@tvoyama.ne.jp



### 労働者不足の対処方法 ～厚生労働省の調査より

厚生労働省の「労働経済動向調査(令和6年8月)の概況」(※)が公表されており、調査項目の1つとして、「労働者不足の対処方法に関する事項」が盛り込まれています。

人手不足に悩む事業者(同調査では労働者が不足している事業所の割合は80%に上る)にとっても参考になるものと思われます。

(※)令和6年8月1日現在の状況について、令和6年8月1日～8月7日に調査。

#### ◆労働者不足の対処方法

過去1年間(令和5年8月～令和6年7月)に行った労働者不足への対処方法について、割合の大きかったものから順から見てみます。また、今後1年間(令和6年8月～令和7年7月)についての結果も見てください。

(いずれも複数回答)

【1位】「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」(過去1年間 59%、今後1年間 60%)。

【2位】「在職者の労働条件の改善(賃金)」(過去1年間 55%、今後1年間 48%)。

【3位】「臨時・パートタイムの増加」(過去1年間 40%、今後1年間 41%)

【4位】「派遣労働者の活用」(過去1年間 38%、今後1年間 35%)

【5位】「求人条件の緩和」(過去1年間 36%、今後1年間 34%)

求人条件の緩和内容としては、賃金、労働時間、休暇、学歴、必要資格・経験等の緩和が挙げられています。

【6位】「離転職の防止策の強化、又は再雇用制度、定年延長、継続雇用」(過去1年間 34%、今後1年間 36%)

離転職の防止策としては、労務管理(労働条件以外の福利厚生、労使関係など)の改善や教育訓練の実施などが挙げられています。再雇用制度には定年退職者だけでなく、子育てのためにいったん退職した女性などを再雇用する仕組みも含まれています。

【7位】「在職者の労働条件の改善(賃金以外)」(過去1年間 31%、今後1年間 31%)

在職者の労働条件の改善内容としては、休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援制度の充実などが挙げられています。

【8位】「配置転換・出向者の受入れ」(過去1年間 25%、今後1年間 24%)

【9位】「省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等」(過去1年間 16%、今後1年間 19%)

【厚生労働省「労働経済動向調査(令和6年8月)の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/2408/>

## 特定求職者雇用開発助成金(成長分野等 人材確保・育成コース)の要件が緩和され ました

### ◆過重労働解消へ向けた取組みとして

厚生労働省は、「過労死等防止対策推進法」に基づき毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためのシンポジウムやキャンペーンなどを行っています。

過労死等の件数は近年高止まりの状況にあるとされ、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が、建設の事業、自動車運転の業務、医療に従事する医師等にも適用されることもあり、引き続き、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた機運の醸成を行うことが求められています。

### ◆長時間労働が行われていると考えられる事業場等への重点監督

月間中は、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導などが行われ、その対象は以下の事業場等とされています。

- ① 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場や各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等
- ② 労働基準監督署およびハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

重点的に確認する事項としては、時間外・休日労働が36協定の範囲内であるか、賃金不払残業が行われていないか、不適切な労働時間管理はないか、長時間労働者に対する医師による面接指導等、健康確保措置の有無等としています。

### ◆過重労働防止と労働者の健康

政府の令和5年版「過労死等防止対策白書」の概要によれば、就業者への調査で、理想の睡眠時間を6時間以上とした人が9割を占めた一方、実際に6時間以上確保できた人は全体の半数であり、産業医の視点から、過労の症状にお

ける睡眠がとれなくなることの危険性が指摘されています。

労働時間が長くなるほど睡眠時間は短くなる傾向にあります。企業としては、今後もこのような労働者の健康問題を踏まえ、過重労働防止の施策を考えていく必要があります。

【厚生労働省「11月は「過労死等防止啓発月間」です】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_35661.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35661.html)

## 厚生労働省が「就職氷河期世代支援 特設サイト」をリニューアル

就職氷河期世代とは、バブル崩壊後の1990～2000年代、景気悪化のため新卒採用が他の時期に比べて厳しかった時代に就職活動を行った世代を指す言葉として、広く使われています。就職氷河期世代の人は、長年不安定な雇用形態や無業を強いられていたり、十分なキャリアを積めていなかったりと、課題を抱える人が多く、国を挙げて取り組むべき課題とされています。

### ◆政府支援「第一ステージ」から「第二ステージ」へ

政府は、2020年から2021年を就職氷河期支援の「第一ステージ」と位置付け、「就職氷河期世代支援プログラム(3年間の集中支援プログラム)」として各種支援を行ってきました。そして、2023年から2024年を「第二ステージ」と位置付け、2023年12月には、「就職氷河期世代支援に関する行動計画2024」を策定しました。同計画では、「第一ステージ」の総括的検証を踏まえた施策の見直し等を行い、より効果的な支援に取り組むとした方針に基づく施策・事業の具体的内容について定めています。

### ◆特設サイトのリニューアル

また、今月、厚労省が「就職氷河期世代支援特設サイト」をリニューアルしています。同サイトでは、就職氷河期の求職者等のニーズや状況

にあわせてさまざまな支援窓口の紹介がされています。また、事業主向けに、就職氷河期世代の活躍支援のための各種助成金の紹介や好事例集が掲載されています。

助成金については、以下が紹介されています。

- ① トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）
- ② 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）
- ③ 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）
- ④ キャリアアップ助成金（正社員化コース）

また、事例集では、医療・福祉業やサービス業など12の事業主の事例が掲載され、各事業主の就職氷河期世代採用の背景や、応募や採用のステップが紹介されています。このなかでは、就職氷河期世代の採用の好影響として、若手と高年齢社員の中間層となることや、社会経験の豊富さからくる対応力などが挙げられています。

人手不足への対応、組織の活性化という観点からも、就職氷河期世代の採用を検討してみたいかがでしょうか。募集方法や助成金など、詳しいことは当事務所にお気軽にご相談ください。

【厚生労働省「就職氷河期世代支援 特設サイト」】

[https://www.mhlw.go.jp/shushoku\\_hyogaki\\_schien/](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_schien/)

## 11月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 11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]

### 15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書（10月31日の現況）の提出[税務署]

### 12月2日

- 個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 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]

## 当事務所よりひと言

参考資料

労働審判委員会

令和6年11月1日

宇都宮地裁において

「真岡市社会福祉法人」において

解雇無効の判決出ました。

## 真岡の特養施設労働審判

# 解雇無効と判断 給与支払い命令

宇都宮地裁

真岡市議の佐々木重信氏(84)＝5期＝が社会福祉法人の理事長を務める特別養護老人ホーム「いきいき萌丘東ノ郷」(真岡市東郷)で、佐々木氏から不当に解雇されたとして元施設長の同市、當間隆彦さん(56)が解雇の無効と復職を求めた労働審判の第2回期日が1日開かれ、宇都宮地裁の労働審判委員会は解雇を無効と判断した。當間さんが解雇された後の給与を支払うことも命じた。

話し合いは非公開で行われ、當間さん側の弁護士によると、請求棄却を求めている佐々木氏側は金銭による解決を提案してきた。當間さん側は当初から金銭解決を望んでいないことから、審判の判断を求め、解

雇が不当と認められた。

今後、佐々木氏側が2週間以内に異議を申し立てなければ審判の内容が確定し、異議を申し立てた場合、民事訴訟に移行する。

當間さんは「主張が認められほつとしている。(佐々木氏に)法令を守る世の

中の現実を分かってもらうことも目的であり、復職して入居者、職員のために力を尽くしたい」とし、支援者に感謝した。代理人の石田弘太郎弁護士も「原職復帰に向けた誠実な対応を期待する」と話した。

佐々木氏は下野新聞社の取材に応じなかった。

當間さんは5月22日、真岡市議会の政治倫理委員会に参考人として出席し、佐々木氏による運営を批判する発言をした。直後の25日に解雇通知書を渡され、31日付で解雇された。