

2021年12月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

改正育児介護休業法の施行に向けて、準備を始めましょう

◆大きく変わる育児休業制度

来年4月1日から改正育児介護休業法が施行され、「パパ育休」が新設されるほか、労働者に対する会社の育児休業制度に関する情報提供、育児休業を取得するか否かの意向確認が必要になったり、育児休業の分割取得ができるようになったりします。

当然、育児介護休業規程の見直しや制度利用に関する社内書式の整備が必要となりますが、それだけではありません。

◆労使協定の締結も必要

現在は雇用期間によっては育児休業が取得対象外となっているパートタイマー等について、改正により取得要件が緩和されます。そのため、引き続き雇用された期間が1年未満の人を取得対象とするか否か、労使協定を締結して決定する必要があります。

◆会社の制度を周知する資料の作成等も必要

上記のとおり、改正法施行後は、労働者本人またはその配偶者から妊娠・出産等の申出があった場合、制度に関する情報提供や育児休業取得に関する意向確認が事業主の義務とされます。情報提供は、規程を渡すだけでは不十分で、育児休業の申出先や育児休業給付、休業期間中の社会保険料の取扱いに関する情報の提供も必要です。

資料が既に用意されている場合は、所定の要件を満たしているかをチェックすれば済みますが、新たに作成する場合は、会社がどのような制度を設けているのか、明文化されていないもの見落としはないかなど、確認して作成する必要もあります。

◆厚生労働省が規定例等を公開

11月5日、厚生労働省より今回の改正に対応した規定例や書式例が示されました。これらを参考に、自社に合った内容にカスタマイズしながら余裕を持って準備を進めましょう。

【厚生労働省「育児・介護休業法について」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

ワクチン接種と労働力回復の関係～ILO資料

ILO（国際労働機関）は、2021年6月に発刊した定期刊行物『World employment and social outlook: Trends 2021（世界の雇用及び社会の見通し：動向編 2021年版・英語）』で、「2021年に世界の総実労働時間はコロナ禍前の水準（2019年第4四半期）を3.5%下回り、フルタイム職換算で1億人分の減少に相当する」と予測していました。ところが、10月に発表した資料『ILO monitor: COVID-19 and the world of work. Eighth edition（新型コロナウイルスと仕事の世界 ILOモニタリング第8版・英語）』では、その予測よりもさらに2,500万人分相当の労働時間の減少・4.3%を下回る水準になると改められました。

その理由として、先進国と途上国の回復速度が異なることが原因といわれており、「2019年第4四半期比で見た2021年第3四半期の総実労働時間は、高所得国では3.6%減に留まるのに対し、低所得国では5.7%減、下位中所得国では7.3%減に上ります。地域別で見ると、減少幅が最も少ないのは欧州・中央アジアの2.5%減であり、これにアジア太平洋（4.6%減）が続きます。一方、アラブ諸国の減少幅は6.5%減、アフリカ5.6%減、米州5.4%減となっています。」と報告されています。

そして、このような大きな差異は、主に、「ワクチン接種の展開と包括的財政刺激策における主な違い」によるものであり、2021年第2四半期の推計によれば、ワクチン接種を受けた人が14人増えるたびに世界の労働市場にはフルタイム労働者が1人加わったのと同じ効果があり、ワクチンがまったくなかった場合の減少幅は6.0%であったと分析されています。

また、ILOは、「低所得国のワクチン入手機会がより平等になれば、3か月ちょっと程度で労働時間の回復が富裕国に追いつく」との見解を示しており、これらの調査から、ワクチン接種が労働力の回復に一定以上効果があるということがわかりました。

【ILO資料「コロナ禍の雇用に対する影響は予想より深刻」】

https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_824110/lang--ja/index.htm

新入社員の離職率とコロナ後の人材確保

◆就職後3年以内の離職率は新規高卒者で約4割、新規大卒者で約3割

昨年初めからのコロナ禍により、採用活動についても例年と異なる方針をとってきた企業も多いところですが、長期的には人手不足が叫ばれるなか、新入社員の離職率については現在どのような状況なのでしょうか。

厚生労働省が公表した「新規学卒就職者の離職状況」によれば、令和2年度における新規学卒就職者の離職率は、学歴別、卒業年別とも、例年に比べて低下し、新規学卒就職者（平成30年3月卒業者）の就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者で約4割（36.9%）、新規大卒就職者で約3割（31.2%）となっているそうです。

離職率の高い業界としては、宿泊業・飲食サービス業（高卒61.1%、大卒51.5%）、生活関連サービス業・娯楽業（高卒56.9%、大卒46.5%）、教育・学習支援業（高卒50.1%、大卒45.6%）、小売業（高卒47.8%、大卒37.4%）、医療、福祉（高卒46.2%、大卒38.6%）が挙げられています。

◆特に中小企業では離職率の低下に配慮が必要

同調査では、事業所規模が小さくなるほど離職率が高くなることも示されており、30人未満規模の事業所の離職率は、1,000人以上規模の事業所の離職率と比べて2倍ものひらきがあります。特に多くの中小企業においては、採用活動における人手確保の困難さを踏まえると、離職率の低下は重要なテーマといえます。

◆オンライン化の進行と採用活動の見直し

コロナ禍ではオンライン面接、WEBセミナーなど、採用活動のオンライン化も急速に進みました。これからは、今の時代に対応した採用活動の見直しも含めて、人材確保への長期的な視点での対策が必要になっていくでしょう。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00004.html

副業を認めますか？

◆副業等を認める方向にはあるようですが…

アデコ株式会社が実施した「副業・複業に関するアンケート調査」によると、

- ・「副業・複業」を認める企業は約4割以上（2018年より15ポイントアップ）。一方、半数以上はいまだに「副業・複業」を認めず。
- ・現在、「副業・複業」禁止の企業で、将来的に認めることを検討しているのは2割以下。
- ・副業・複業を行っている人の雇用について「受け入れている」企業は3割以下、「受け入れる予定がない」は半数以上。

という結果が出たそうです。

なお、この調査では副業を「本業の合間に行うサブ的な仕事」、複業を「複数の仕事をすべて本業として行うこと（兼業）」と定義しているようですが、ここでは副業等とまとめて記します。

この調査は上場企業に勤務する部長職・課長職の方を対象としたものですので、その他の属性の方についても同じ傾向ではないと思われませんが、だんだんと副業等を認める方向に向かってはいるようです。

◆それでも副業を認めますか

副業等に関しては、労働時間の把握（労働時間の自己申告制、通算ルール、厚生労働省の管理モデルによる管理など）、割増賃金支払い義務、健康管理など、気を付けなければならない点が多くあります。また、自社の社員が副業先で休業が必要な労災となってしまった場合、当然ながら自社の業務にも影響が出ます。こうしたことから、上記の調査にもあるように、上場企業でさえも副業等の受け入れには消極的な企業があるのでしょうか。

副業等にまつわる課題を理解してなお、許可を検討する場合には、本業たる自社の業務に専念する義務があること、労働時間の報告義務なども含めて社員と誓約書を交わすこと、関連する就業規則などを整備することは必須でしょう。

副業等について、それが請負契約によるものは許可するという制度にすれば、多少はこうした課題も少なくなります。自社の魅力度アップのための効果は弱まるでしょうから、現状ではなかなか導入がむずかしい制度といえるかもしれません。副業等を認める制度を取り入れるとしても、慎重な検討が必要でしょう。

【アデコ「副業・複業に関するアンケート調査」】

<https://www.adecogroup.jp/pressroom/2021/1028>

【厚生労働省「副業・兼業」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

社会人の学び直しに関するプログラム・施策等

◆社会人の7割以上が学び直しを必要と感じている

アデコ株式会社が実施した社会人の「学び直し」に関する調査（※）によると、7割以上のビジネスパーソンが「今後働いていくうえで『学び直し』が必要である」と回答したものの、現在「学び直し」に取り組んでいるのは約4割にとどまっていることがわかりました。

※アデコ株式会社「ビジネスパーソンとフリーランサーを対象にした「学び直し」に関する調査」（実施期間 2021年9月7日～10日）

https://www.adecgroup.jp/pressroom/2021/1101_02

◆学び直しに関するプログラム・施策等

国は、社会人の資格取得やスキルアップ・学び直しを支援するためのプログラム・施策を設けていますので、そのいくつかをご紹介します。

① ポータルサイト「マナパス」 (<https://manapass.jp/>)

社会人の学び直しに役立つ講座や支援制度に関する情報を総合的に発信。

② 公共職業訓練

離職者だけでなく、在職者向けの職業訓練コースも実施。

③ 教育訓練給付制度

労働者自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する制度。

④ 放送大学

テレビ等を通して、誰でも学ぶことができる。人文・自然・社会のすべての分野が網羅的に含まれており、学部・大学院を合わせて約340科目開設。

⑤ 職業実践力育成プログラム

大学等におけるプログラムの受講を通じた社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大を目的として、大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを文部科学大臣が認定する制度。これにより、社会人の学び直し選択肢を可視化し、社会人の学び直しを推進。「女性活躍」、「非正規労働者のキャリアアップ」、「中小企業活性化」など、様々な職業分野を対象としたプログラムを認定。

転職者の5割以上が現在の勤務先に満足～令和2年「転職者実態調査」

厚生労働省は11月8日、令和2年「転職者実態調査」の結果を公表しました。

「転職者実態調査」は、転職者の採用状況、就業意識等の実態を把握することを目的としています。今回の調査は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所から約17,000事業所およびそこで働く転職者から約10,000人を無作為抽出し、令和2年10月1日現在の状況について実施したものです。

◆現在の勤め先に満足な転職者は、不満足な転職者を大幅に上回る

転職者の現在の勤務先における満足度については、「満足」「やや満足」とした割合の合計は53.4%、「不満」「やや不満」の合計は11.4%で、その差で表す「満足度指数」は、「職業生活全体」で42.0ポイントとなっています。

また、「職業生活全体」を事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほどポイントが高く、満足度項目ごとにみると、すべての項目で「満足」が「不満足」を上回っています。特に、「仕事内容・職種」が最も高く、60.5ポイントでした。

◆離職理由は「労働条件」、転職先を選んだ理由は「仕事内容・職種」

転職者が直前の勤め先を離職した主な理由は、「自己都合」が76.6%と最も高くなっています。そして「自己都合」による離職理由（3つまでの複数回答）は、「労働条件（賃金以外）がよくなかったから」が28.2%で最も高く、次いで「満足のいく仕事内容でなかったから」が26.0%、「賃金が低かったから」が23.8%となっています。

また、転職者が現在の勤め先を選んだ理由（3つまでの複数回答）は、「仕事の内容・職種に満足がいくから」が41.0%で最も高く、次いで「自分の技能・能力が活かせるから」が36.0%、「労働条件（賃金以外）がよいから」が26.0%となっています。

◆事業所による転職者の募集方法と、転職者による転職活動の方法

転職者がいる事業所の転職者の募集方法（複数回答）は、「ハローワーク等の公的機関」とする事業所割合が最も高く57.3%で、次いで「求人サイト・求人情報専門誌、新聞、チラシ等」が43.2%、「縁故（知人、友人等）」が27.6%となっています。

一方、転職者がどのような方法で転職活動を行ったか（複数回答）をみると、「求人サイト・求人情報専門誌・新聞・チラシ等」が39.4%と最も高く、次いで「ハローワーク等の公的機関」が34.3%、「縁故（知人、友人等）」が26.8%となっています。

【厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/6-18c-r02.html>

企業が知っておきたい「Z世代」の特徴

◆ Z世代とは？

Z世代とは、厳密な定義はありませんが、主に1990年代後半から2000年代前半（2021年現在の年齢は10代～20代前半）に生まれた世代のことを指します。なお、主に1960～70年代に生まれた人をX世代、1980～90年代に生まれた人をY世代（ミレニアル世代ともいう）と呼び、「Y」の次世代という点からZ世代という名称が付けられました。

◆ Z世代の特徴

Z世代は、子どもの頃からインターネットや各種デバイスが身近にあり、当たり前のようにそれらを活用しているデジタルネイティブであることが最大の特徴です。そのため、ネットリテラシーが高く、AR（拡張現実）やVR（仮想現実）、動画配信、AIなどの最新のテクノロジーに関心を持っていることも特徴です。

また、この世代の学生時代には、スマートフォンが普及し、SNSも一般的になりました。SNSをコミュニケーションツールとして使いこなし、情報収集や情報発信をすることからSNSネイティブ世代とも呼ばれています。

さらに、Z世代の多くの方は、SNSを通じて性別、年齢、国籍に関わらず様々な人と交流し、意見交換を行っています。そこで様々な価値観に触れお互いの個性を尊重するため、多様性（ダイバーシティ）や個性を重視する傾向にあるようです。

◆ Z世代が中心の社会に向けて

Z世代という言葉が、今年の「現代用語の基礎知識選 ユーキャン新語・流行語大賞」の30語にノミネートされました。

Z世代は、現在現役で働いているX世代、Y世代とは異なった価値観を持った世代であるため、彼らが今後社会に進出、活躍し消費を支える年齢層になったときの働き方や企業活動、マーケティング等への影響が注目されています。企業は、彼らの特徴を理解し受け入れる体制を準備することが必要です。