

社会保険労務士法人 澤
アウトブレイン株式会社 編集

平成二十八年六月号

人材不足問題は依然深刻… 採用すべき人材を確保するために

◆2016年は「人材不足問題」が企業経営を圧迫する？

2016年の業績見通しについて、中小企業経営者はどのように考えているのかを尋ねた、学校法人産業能率大学の調査結果が公表されています。

これによると、多くの経営者が業績は2015年と同様か良くなるとの見方を示しましたが、一方で「人材の不足」が経営活動に影響を与えると想定しており、業績を上げる機会を人材不足によって逸することのない対策を講じることが急務となっています。

人材不足問題は依然深刻であり、人材の確保はまさに優先度の高い経営課題となっていると言えるでしょう。

◆厳しいのは新卒採用

中小企業にとっては、特に新卒採用活動が厳しい状況です。同調査では、2016年入社の新卒採用について、およそ4割が当初の採用予定数を下回るという結果となりました。

代わって活発化しているのが中途採用です。恒常的な人員不足の解消や欠員の補充、即戦力となる人員の確保をねらい、半数以上が中途採用の予定があると回答しました。

◆これからの採用活動に求められること

新卒採用にせよ中途採用にせよ、人材不足が深刻化している状況にあって、現在、採用選考を行うにあたり「いかに良質な母集団を形成するか」に関心が集まっています。

採用すべき人材と接点を持つためのアプローチ方法の確立が望まれます。Facebook等のSNSを有効活用しようとする企業も多くなりましたが、一步進んで、SNSなどのデータベースから人材を探し、直接連絡を取って採用するというダイレクトリクルーティングもよく見られるようになってきました。

「従来の踏襲では確実に競合に負ける」と言われています。様々な手法を積極的に検討しながら、自社の風土等も踏まえた採用活動を行うことが求められています。

「勤務間インターバル制度」に関する動向

◆「勤務間インターバル制度」に助成金検討

厚生労働省が「勤務間インターバル制度(=社員が職場を退社し、翌日出社するまでに一定の時間を空ける制度)」を導入した企業に最大100万円の助成金の支給を検討している、との報道がありました。

今月にもまとまる「ニッポン一億総活躍プラン」に盛り込まれるとのこと。

◆「勤務間インターバル制度」とは?

この「勤務間インターバル制度」は、現在EU諸国で導入されているもので、勤務終了後から次の勤務開始までに一定の休息時間を設ける制度です。

(1) 24時間につき最低連続11時間の休息を付与すること、(2) 7日ごとに最低連続24時間の休息日を付与すること、(3) 週の平均労働時間が時間外労働を含めて48時間を超えないことというのが主な内容です。

日本でも一部の大企業ですでに導入されています。

厚生労働省では、長時間労働抑制のためにこの制度の普及を図りたいことから、助成金支給を検討することになりました。

助成金の受給には、制度を導入して就業規則に明記し、目標の数値を盛り込んだ計画書を提出することなどが必要になるようです。要件等の詳細はこれから発表されますので、注目しておいたほうがよいでしょう。

◆「勤務間インターバル」のその先を見据えることの重要性

ただ、実際の運用面を見ると、例えば8時間労働で週5日勤務(通勤に片道1時間、休憩は1時間)の場合に、12時間のインターバルを設けたとすると、午後9時に退社し翌日9時出社という生活になります。また、通勤時間を除くと実質的には10時間の休息となります。さらに残業時間で見ると、1日4時間、月80時間の残業となり、これは過労死ラインぎりぎりの数値で、最低限度のものと考えられます。

こうした課題があることから、勤務間インターバルのその先を見据えた研究がなされています。

独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所の発表によると、課題として、(1) 日勤後や夜勤後といった働く時間帯によるインターバルの効果、(2) 特に心理的ストレスの高い勤務についてのインターバルの長さの設定、(3) インターバルの中身(休息の過ごし方)などがあるようです。

また、制度の普及している国でも、勤務時間外における仕事に関するメールのやりとりや自宅での仕事等により、勤務時間外でも仕事に拘束される事例があり、労働者の健康問題にもつながっているという問題もあるようですので、制度の実際の運用面では考えておくべきことが多いと思われます。

平成28年度「年度更新」 手続のポイント

◆雇用保険料率は「引下げ」

労働保険の保険料は、年度当初に概算で申告・納付をし、翌年度の当初に確定申告のうえ精算します。つまり、年度更新手続は、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を併せて申告・納付する手続きです。

この保険料とは「労災保険料」と「雇用保険料」ですが、保険料算出に使用する保険料率が、労災保険料率は前年度から変更ないものの、雇用保険料率は引き下げられ、一般の事業 1000 分の 11(前年度 1000 分の 13.5)、農林水産・清酒製造の事業 1000 分の 13(前年度 1000 分の 15.5)、建設の事業 1000 分の 14(前年度 1000 分の 16.5) となっています。

◆手続きに必要な様式等の入手方法

必要な様式やツール等は、厚生労働省のホームページに随時アップされます。

今年度は、申告書の送付は5月末からスタートし、提出は6月1日から7月11日までの間に行いますが、事前に準備できるものは早めに取り掛かっておきましょう。

◆「法人番号」の記載が必要に

申告書の様式が変更され、「法人番号欄」が追加されています。

法人番号とは、国税庁から通知された13桁の番号で、この番号を記入します(1法人につき1つ割り当てられるので、支店や事業所においても同じ番号を記入します)。個人事業主の行う事業については、法人番号欄の13桁すべてに「0」を記入します。

◆建設の事業は消費税の取扱いに注意

建設の事業で労務費率により保険料の算定基礎となる賃金総額を算出する場合、前年度中に終了した事業については、事業の開始時期により消費税率等に係る暫定措置の適用の有無が異なります。

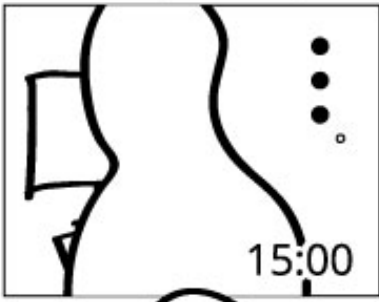
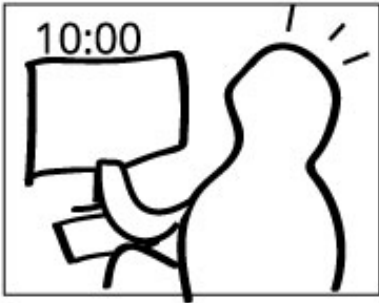
詳細は厚生労働省ホームページ等で確認しておきましょう。

◆熊本・大分における地震の被害に伴い労働保険料等の納付猶予を受ける場合

今年4月に熊本県・大分県を中心に発生した地震により、事業の経営のために直接必要な財産(事業財産)に相当の損失(おおむね20%以上)を受けた事業主は、「納付猶予申請書」および「被災証明書」を提出することにより、一定期間その納付の猶予を受けることができます。

この申請は、年度更新申告書の提出とともに行うことも可能ですが、被害額が申告書の提出までに確定しない場合は、災害が止んだ日から2月以内に行います。

新人デザイナーAの
プログラミングな一日



新入Aの一日でした。
これからもどうぞ
よろしくお願ひ致します。

6月の税務と労務の手続き (提出先・納付先)

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

10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>
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1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]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [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]
- 外国人雇用状況報告(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]

雇入時及び毎年一回

- 康診断個人票 [事業場]

コンピューター社労士が御社を強かにサポート!!

■ 社会保険労務士法人澤 ■

<http://sr-sawa.jp> TEL 0467-88-5968

代表社員 澤 重夫 社労士 倉内・松尾・蓮尾 スタッフ 高橋

■ アウトブレイン株式会社 ■

<http://out-brain.jp> TEL 0467-88-5995

代表: 澤 重夫 スタッフ: 星・石原・安藤

〒253-0053 茅ヶ崎市東海岸北 2-14-64