

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項～厚生労働省

パートやアルバイトを中心に、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態があります。

このような契約には柔軟に労働日・労働時間を設定できる点で当事者双方にメリットがある一方、労働紛争が発生することもあります。厚生労働省が、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を取りまとめたので、抜粋してご紹介します。

◆シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

① 始業・終業時刻

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

② 休日

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。

◆シフト制労働者を就労させる際の注意点

① 年次有給休暇

所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者

には法定の日数の年次有給休暇が発生します。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません。「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いは認められません。

② 休業手当

シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です。

そのほかの詳細は、下記をご参照ください。

【厚生労働省「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項（使用者の方向けリーフレット）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf>



雇用保険マルチジョブホルダー制度がスタート

◆雇用保険マルチジョブホルダー制度とは？

令和4年1月1日から65歳以上の労働者を対象に「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設されました。これは、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができる制

度です。

【適用要件】

- ・複数の事業所に雇用される 65 歳以上の労働者であること
- ・2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上 20 時間未満の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が 20 時間以上であること
- ・2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが 31 日以上であること

◆手続きは本人が行うのが原則

マルチ高年齢被保険者であった方が失業した場合には、一定の要件を満たせば、高年齢求職者給付金を一時金で受給することができます。老後の生活資金や介護費用等のために、利用を検討する労働者もいるかもしれません。ただし、この制度では、マルチ高年齢被保険者としての適用を希望する本人が手続きを行う必要があります。手続きに必要な証明（雇用の事実や所定労働時間など）は、本人から事業主に記載を依頼して、ハローワークに申し出ることになっています。

◆事業主に求められること

労働者から手続きに必要な証明を求められた場合は、速やかに対応しましょう。また、マルチジョブホルダーが申出を行ったことを理由として、解雇や雇止めなどの不利益な取扱いを行うことは法律上禁じられています。マルチジョブホルダーがマルチ高年齢被保険者の資格を取得した日から雇用保険料の納付義務が発生しますので、制度についてしっかりと理解し、対応していきましょう。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html



高年齢者がいきいきと働ける職場づくり ～厚生労働省、(独)高年齢・障害・求職者雇用 支援機構コンテスト入賞企業の事例から

◆高年齢者活躍企業コンテストについて

厚生労働省と独立行政法人高年齢・障害・求職者雇用支援機構では、高年齢者自らが意欲や充実感を持ちながら、その能力を十分に活かして生産性を向上させるなどの創意工夫を行った職場改善事例や、実際の働き方等の工夫の事例を広く募集し、優秀事例については、表彰を行っています（令和4年度のコンテストについても、現在、募集中）。

以下では、令和3年度の入賞企業の事例をご紹介します。

◆最優秀賞受賞企業の取組み例

（業種：電気機械器具製造・加工。従業員数 222 名）

希望者全員 70 歳まで継続雇用とし、その後は運用により一定条件のもと年齢上限なく雇用。高年齢者従業員を「ものづくりマイスター制度」に登録するほか、「範師」という役職を設定することにより、ベテラン従業員による次世代への技術継承をサポート。また、外部からマネジメント経験をもつ高年齢人材の採用を積極的に行い、大手・異業種の経営ノウハウを蓄積、競争力の向上につなげています。

◆優秀賞受賞企業の取組み例

（業種：社会保険・社会福祉・介護事業。従業員数 144 名）

希望者全員 70 歳までの継続雇用制度とし、その後は一定条件のもと年齢の上限なく継続雇用。優秀な職員には年齢に関係なく働いてもらえるよう、60 歳時点での賃金引下げと昇給停止を廃止し、定年まで昇給させるなど、年齢で仕事や賃金を差別しない制度作りを実施しています。また、職員の高齢化を見越した最新の介護機器

を導入するなど、職員の負担を軽減し、生産性を上げるための投資を積極的に行っています。

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「高年齢者活躍企業コンテスト」】

<https://www.jeed.go.jp/elderly/activity/activity02.html>



企業の採用担当者の業務実態 ～Indeed Japan 調査結果から

Indeed Japan 株式会社 が、ここ1年間で実務を行っている企業の人事・人材採用担当者 1,647 名を対象に実施した「採用担当者の業務実態」に関する調査によると、採用担当者の多くが、採用以外の複数の業務を兼務していることがわかりました。

◆採用担当者の7割以上が採用・人事以外の業務を兼任

採用担当者の兼務の状況については、72.4%が「総務」や「労務」などの人事・採用以外の業務を兼務している実態が明らかとなりました。「採用業務」のみに携わったと回答した人は 24.1%にとどまっています。

各業務に割いている業務時間の割合については、採用業務に割けている時間は全体業務の 43.4%でした。企業規模別でみると、従業員 2～299 名の企業で採用業務に割けている時間は平均 35.5%で、従業員 300 名以上の企業は平均 50%以上の時間を割けているという違いがありました。

◆採用業務で最も重要なのは「面接」だが、面接にかける時間は採用フロー全体の 16.1%
人材採用業務フローの中で最も重要だと思う業務は、「面接の実施・同席」が 12.5%と最も高く、次いで「人材要員計画・採用計画の立案」が 10.0%となっています。

一方、採用担当者が最も重要であると考えて

いる「面接の実施・同席」にはどの程度時間をかけることができているのかというと、平均 16.1%しか時間をかけられず、面接実施前の各種調整業務に平均 52.4%の時間がかかっていることがわかりました。

◆応募者と連絡が取れなくなる経験がある採用担当者は 74.9%にのぼる

応募者と連絡が取れなくなる経験があるかについては、74.9%が「ある」と回答しています。その内容については、「応募を受け付けた後、応募者へ連絡をしたが、何の返信もなかった」が 44.2%、「約束した面接に応募者は来ず、更にその後も連絡はなかった」が 40.7%となっています。

【Indeed Japan 株式会社「採用担当者の業務実態」に関する調査】

https://jp.indeed.com/press/releases/20211221_2?hl=ja&co=JP



事務所より連絡

以前、ご連絡しておりましたとおり 1 月 26 日(水)に評価制度セミナーを実施しました。

新型コロナウイルスのオミクロン株による感染者増加はありましたが、実施を希望される企業様が多かったため、感染防止措置を行いながらのセミナーとなりました。(電話参加確認)

■当日は以下の内容で実施しました。

- ①なぜ今評価制度なのか？
- ②評価制度が継続できない理由は？
- ③職務分析のワーク
- ④プロセス展開表作成
- ⑤キャリアマップ、職務等級表について 他

2 時間半のセミナーでしたが、職務分析を実際に体験していただき、イメージをつかんでいただけたのではないかと思います。

評価制度について資料や説明が必要な企業様は、お気軽にご連絡ください。

(武瀬)