

C-SR顧問レポート 2019年 2月号 (第75号)

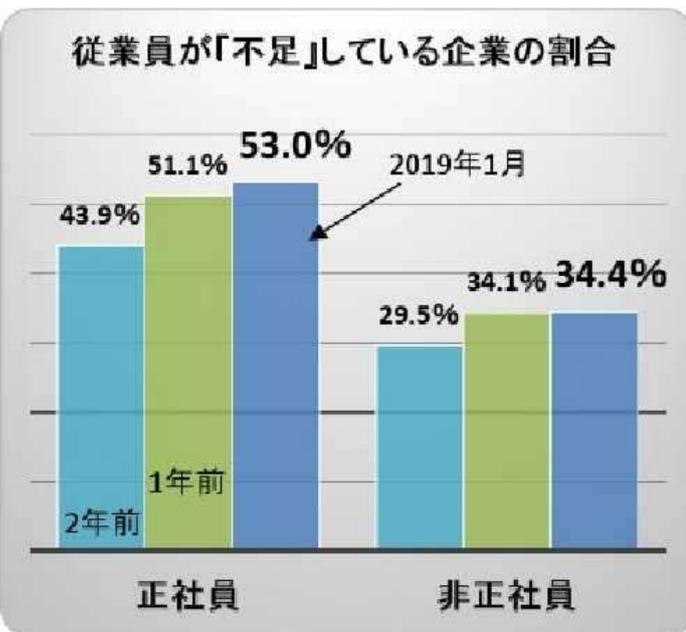
少子高齢化に伴う 人手不足の影響について

[今月の担当]

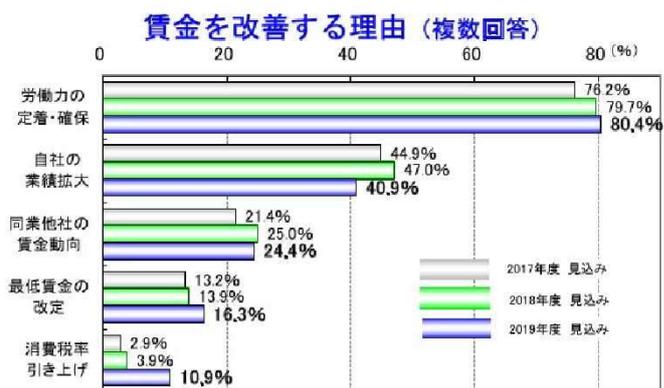
代表理事
 三浦 修 氏



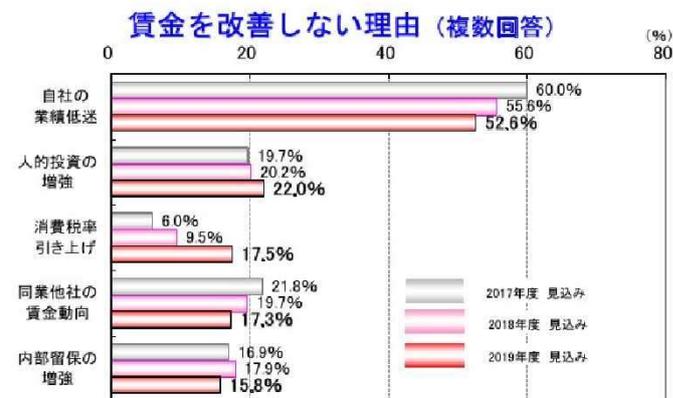
少子高齢化の進行に伴い、日本の生産年齢人口（15歳～64歳）は減少傾向が続いています。帝国データバンクの2019年1月調査によると、2018年の人手不足倒産の件数は153件（前年比44.3%増）となり、調査を開始した2013年以降で最多を更新。この傾向はこれからも続くことが予測されます。企業の意識調査では、2019年の景気に悪影響を及ぼす懸念材料として「消費税増税（55.3%）」に次ぎ「人手不足（46.2%）」が高い割合を占めており、「今ある仕事についても、人材の確保が困難でなかなか先に進められない」「人手不足で積極的な営業活動ができず、売上が減少している」という声も聞かれます。



そのような中、2019年度賃金動向に関する企業の意識調査では半数超の企業が賃金改善を実施する見通しと回答しており、「労働力の定着・確保」を理由にあげる企業が8割を占めています。



注：2017年度見込みは2017年1月調査、2018年度見込みは2018年1月調査、2019年度見込みは2019年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2017年度5,217社、2018年度6,743社、2019年度5,471社



帝国データバンク 2019年1月調査より抜粋

「賃金改正し求人力を高める」「優秀な人にはそれなりの対価を支払う必要がある。能力評価で賃金・賞与について引き上げていく。必要な人材について他社への流出を防いでいかなければならない」などの声も聞かれます。賃金改善の具体的内容としては「ベースアップ」が45.6%、「賞与（一時金）」が30.3%。2019年度の自社の総人件費は2018年度と比較してどの程度変動するかとの問いに対し、平均3.02%増加すると見込まれるという調査結果でした。各企業は賃金アップを含め、様々な施策を打ち出し「人材確保」「職員定着」に努めることを求められています。「賃金が上昇傾向の上に、働き方改革での休暇取得の義

C-SR顧問レポート 2019年 2月号 (第75号)

務付けなど、企業を取り巻く環境は厳しくなるばかり」という企業のコメントにもあるように、2019年4月から順次施行される通称「働き方改革関連法」への対応も必須です。

賃金については「正社員と非正規社員間の不合理な待遇差を禁止する「同一労働同一賃金」が、大企業では2020年4月1日から、中小企業では2021年4月1日から施行となり、それまでに賃金の制度設計を見直すことが必要となる企業も多いことでしょう。

企業としては限りのある人件費の中で「採用、定着に資する賃金アップ」「同一労働同一賃金」に対応する為、能力や業績に応じた人事評価制度と賃金、昇給、賞与との連動を検討することが必要となるでしょう。

これらに対応するには、「働き方改革関連法」の正しい理解と豊富な取り組み事例を踏まえた専門家のアドバイスが必要です。ぜひ一般社団法人 医療介護経営研究会 (C-SR)の会員である社会保険労務士へご相談ください。

ポイント
II

【省令・指針反映版】 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

改正の目的

同一企業内における**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規社員**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の**不合理な待遇の差をなくす。**

どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正の概要

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。ガイドライン（指針）※1を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

※1 いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかについて、原則となる考え方と具体例を示しています。
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



均衡待遇規定
(不合理な待遇差の禁止)

➡ ①職務内容※2、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定
(差別的取扱いの禁止)

➡ ①職務内容※2、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの
※2 職務の内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。