

プロジェクト通信

No.33

2024 年 5 月

社会保険労務士法人プロジェクト

目 次

- | | |
|----------------------------|--------|
| 1. 法改正情報 | … P.2 |
| 2. フリーランス新法について | … P.4 |
| 3. ハラスメント相談窓口の「初期対応」における実務 | … P.7 |
| 4. 高齢者の雇用と2030年問題 | … P.10 |
| 5. リファラル採用とリファレンスチェックについて | … P.13 |

ご挨拶

2024 年春、毎年桜前線とともに開花時期が注目されますが、今年は、暖冬で早いと言われていた開花は、3 月になってから冷え込みが続き、2 週間も遅れ、ソメイヨシノが咲く観光地や旅行会社は対応に苦労されていたようです。花見を期待した外国人は、早咲きの陽光桜の下で写メを撮り満足されてる姿がほほ笑ましく感じました。3 月の訪日客は 308 万人で旅行消費も過去最高でコロナ前を上回りました。今後は、円安を追い風に爆買いから体験型サービスに変わりつつある持続可能な観光地づくりが期待されます。

4 月からは、医療業務、建設業、運送業の時間外労働の上限規制が始まりました。人手不足は、どこでも慢性的になってますが、特に、ドライバー不足は深刻で、タクシー、バス会社にも波及し、我が家の前を走るバスは、昼間は 1 時間 2 本となり、早朝バスや深夜バス運行もカットされてしまいました。タクシー利用をと思いますがすぐ来ない状態です。長距離ドライバーも含め、この業界では、稼働した労働時間＝賃金であり、若手と高齢者の給与差もほとんどなくキャリアアップありません。高給をとる唯一の手段が残業（時間外労働）であり、上限規制により会社は、待機時間の解消等組織的に生産性の向上を図り、ドライバーの処遇改善や輸送手段の変革など待ったなしとなりました。

さて、本号では、個人で行う業務委託者には労働者類似の保護と適正な取引など「フリーランス新法について」、「ハラスメント相談窓口での初期対応における実務」、2024 年問題よりも更に深刻化するであろう「高齢者の雇用と 2030 年問題」、そして最近話題になっている「リファラル採用とリファレンスチェックについて」等を解説しました。そして、2024 年 10 月から社会保険の適用拡大については、企業規模 51 名以上の事業所が対象になりますのでご注意ください。どうぞご一読願います。



2024 年 5 月吉日

社会保険労務士法人プロジェクト
代表社員 守屋 達雄

プロジェクトのサービス内容

コンサルティング支援内容

- ▶ 人事諸制度（評価、賃金、退職金、キャリアプラン等）の見直し、又は立案、導入から定着までの実行支援
- ▶ M&A、会社分割、合併、再編時の DD 及び人事労務問題の解決プランから実行までの支援
- ▶ 株式公開時の人事規程から組織規程・業務規程まで各種規程の作成支援
- ▶ 企業体質強化のための労務監査
- ▶ 日常の労務問題に関するご相談及び支援

アウトソーシング支援内容

- ▶ 労働保険、社会保険に関する書類作成、提出の代行
 - ・新規適用手続 ・入退社者の手続
 - ・各種異動手続 ・各種給付手続
 - ・月額変更届、算定基礎届
 - ・年度更新 ・助成金の申請 等
- ▶ 各種協定書の作成、届出代行
 - ・36 協定 ・変形労働時間制に関する協定 等
- ▶ 就業規則の見直し支援と届出代行

1. 法改正情報 改正法の施行スケジュール (2024 年 4 月以降)

施行年月日		関係法令	改正項目（主要項目）	参照
2024年	4月1日	労働基準法	◆労働条件明示事項の追加 ◆専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の協定事項等の見直し、専門業務型裁量労働制の対象業務(M&Aコンサルタント)の追加 ◆時間外労働の上限規制が医師、建設業、自動車運転業務に対しても適用	P通信 No32
		障害者雇用促進法	◆障害者雇用率の引き上げ(令和6年度は2.5%) ◆短時間勤務の障害者の雇用率の算定基準 週10～20時間未満勤務の障害者の一部について、0.5人としてカウント ◆一定数を超えて障害者を雇用する場合、超過人数分の調整金及び報奨金の支給額を調整(令和6年度の支給から反映) ※令和5年4月1日以降の雇用期間に係る、障害者雇用調整金の額が27,000円から29,000円に改正	P通信 No31
		職業安定法施行規則	◆労働者の募集等の際に明示すべき労働条件等の追加 ・明示すべき労働条件等の追加 ・有料職業紹介事業における手数料表等の事項の揭示方法の変更	-
		労働安全衛生規則	◆新たな化学物質規制の導入に伴う対応(一部抜粋) 【化学物質管理体系の見直し】 ・ラベル表示、通知をしなければならない化学物質の追加等 【実施体制の確立】 ・リスクアセスメント対象物を扱うすべての事業場において化学物質管理者、保護具着用責任者の選任が義務化等 【情報伝達の強化】 ・SDS(安全データシート)等による通知事項の追加及び含有量表示の適正化等	-
		労働者災害補償保険法 労働保険徴収法	◆業種ごとに異なる労災保険料率が一部改正 ◆特別加入に係る第2種特別加入保険料率の改正 ◆請負による建設の事業に係る労務費率の改正	-
		厚生年金保険法 健康保険法	◆現物給与価額の一部改正 - 食事で支払われる報酬等に係る現物給与価額の改正 (住宅で支払われる報酬等に係る現物給与価額は改正なし) ◆在職老齢年金の支給停止調整額が、48万円から50万円に引き上げ	-
	10月1日	厚生年金保険法 健康保険法	◆短時間労働者への被用者保険の適用拡大(50人超)	P.3
		児童手当法	◆児童手当の抜本的拡充(こども未来戦略方針一異次元の少子化対策) ・所得制限の撤廃(現行は扶養親族の数により段階的に所得制限がある) ・高校生の年代(18歳到達後最初の3月31日)まで延長 ・第3子以降は3万円支給	-
	12月2日	健康保険法	◆健康保険証の発行が終了し、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行	P.3
2025年	4月1日	雇用保険法	◆2025年度より65歳までの継続雇用が完全義務化されることから、高年齢雇用継続給付の給付率を最大15%から最大10%に引き下げ	-
		高齢者雇用安定法	◆65歳までの雇用確保が義務化 (65歳までの定年延長・定年の廃止・65歳までの継続雇用制度の導入、いずれかの措置が必要)	-
2026年	7月1日	障害者雇用促進法	◆障害者雇用率の引き上げ(令和8年7月より2.7%)	-

1. 社会保険の適用拡大への対応について

(2024 年 10 月 1 日から)

2016 年 10 月から短時間労働者への健康保険・厚生年金保険の適用要件のうち企業規模要件が段階的に引き下げられ、2024 年 10 月 1 日より短時間労働者を除く被保険者の総数が「51 人」以上の事業所が対象となります。これまでの「101 人以上」から引き下げられることにより、適用拡大の対象となる事業所は注意が必要です。

◆短時間労働者とは…

1 週間の所定労働時間または1カ月の所定労働日数が通常の労働者の 4 分の 3 未満である方のうち下記に該当する方

特定適用事業所、任意特定適用事業所に勤務
週の所定労働時間が 20 時間以上である
雇用期間が 2 か月を超えて見込まれる
賃金月額 88,000 円以上である
学生(昼間学生)ではない

特定適用事業所とは、2024 年 10 月から短時間労働者を除く被保険者が常時 51 人以上の事業所を指します。



◆企業として準備すべき事項

- ① 特定適用事業所に該当するかどうかの確認
- ② 短時間労働者に該当する従業員の把握
- ③ 健康保険・厚生年金の資格取得手続き

2. 健康保険証の廃止に伴う対応について

(2024 年 12 月 2 日から)

2021 年 10 月 20 日から本格的に運用が始まったマイナンバーカードの健康保険証利用ですが、2024 年 12 月 2 日に現行の健康保険証の新規発行が終了し、マイナ保険証に一本化されることが決まりました。様々な意見が飛び交う中での施行ですが、まだマイナンバーカードを持っていない方も多いため、マイナンバーカードの取得とマイナ保険証の登録について、会社からも早めに呼びかけていただければと思います。

この導入社を控えている
内定者のみなさまへ

入社前にマイナンバーの提出をお願いします

入社後、早期にマイナ保険証が利用可能となります

- ◆ 通常、入社後、健康保険証が発行されるまでには一定の経理期間が必要です。
- ◆ マイナ保険証は、入社前に事業主へマイナンバーを提出いただくことで、入社後、早期に医療機関で使えるようになります。
- ◆ 前もって利用の手続きを進めるために、マイナンバーの提出が必要となりますので、お早めの提出をお願いします。

マイナ保険証とは

- ◆ マイナ保険証とは、健康保険証の利用登録をしたマイナンバーカードのことです。
- ◆ 令和6年12月2日から、現行の健康保険証の新規発行を終了し、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行します。
- ◆ マイナ保険証は、過去のお薬情報や健康診断の結果に基づき、より良い医療を受けられ、また、これまでの保険証に比べ自己負担も低くなります。医療機関の受診の際は、ぜひ積極的にご利用ください。

提出いただいたマイナンバーの流れ

マイナ保険証の発行・利用の流れ

マイナ保険証の発行・利用の流れ

マイナ保険証の発行・利用の流れ

マイナ保険証利用のメリット

- ① 医療費が1回あたり 20 円節約できます
- ② マイナポータルで医療費控除申請が簡単にできます
- ③ 手続きなしで高額療養費制度が適用されます
- ④ 飲み合わせの悪い薬の処方をチェックして防止できます
- ⑤ 事故や災害時でもお薬情報が連携されます

2024 年 3 月のマイナ保険証の利用率は 5.47%にとどまり、とても普及しているとは言えない状況です。「現行の保険証は事業主が回収するのか」、「マイナンバーカードを持っていない方はどのように対応するのか」など、未確定なことも多いため、今後ご自身の加入する健康保険の保険者から発信される情報等を確認するようにしてください。

(厚労省パンフレット)

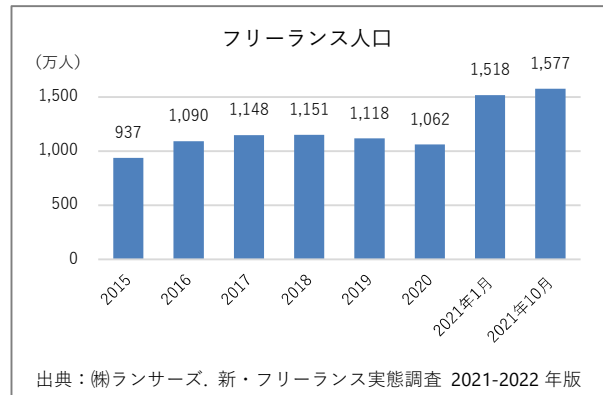
2. フリーランス新法について

<文責: 高橋>

「働き方改革」の目指すところは、「労働者が、個々の状況に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるようにすること」です。近年では、多様で柔軟な働き方の一形態として、『フリーランス』を選ぶ方も増えてきています。

フリーランスとして働くことのメリットとしては、まず「時間・場所の自由度が高いこと」が挙げられます。しかしそれとは別に、キャリア形成の観点から、「就社」ではなく、自らの責任において、キャリアに対する自由な選択権を持てることに魅力を感じるケースもあるようです。

また、激しい賃上げ競争により、法定福利費を含めた人件費の上昇が無視できない状況の中、企業側にとっても、業務委託は人材確保の有効な選択肢の 1 つになり得るものと考えられます。

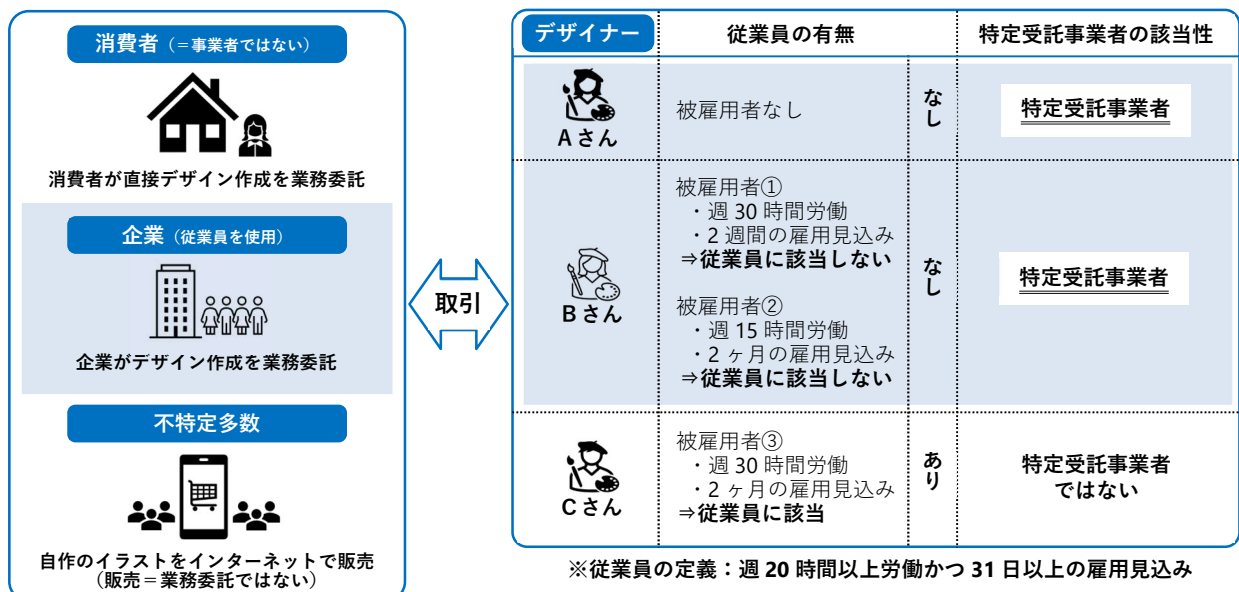


一方で、「個人」として業務委託を受けるフリーランスは、取引上、弱い立場に置かれることが多く、相談窓口（フリーランス・トラブル 110 番）には、報酬の支払い関係や契約の中途解除等、様々なトラブルに関する相談が寄せられています。このような状況の中、令和 5 年 5 月 12 日に『特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下、フリーランス新法）』が公布されました。施行日は、公布から 1 年 6 ヶ月以内とされており、本年の秋ごろまでに施行される予定です。フリーランス新法は、フリーランスに業務を委託する委託者に対し、一定の規制を課すとともに、フリーランスに対して、労働者類似の保護を与え、取引の適正化や、就業環境の整備を図っています。本稿では、このフリーランス新法の内容について、主要な点を解説します。

【第 2 条：新法の適用対象】

フリーランス新法では、その適用対象となるフリーランスを「特定受託事業者」という用語で表現しています。特定受託事業者とは、業務委託の相手方である「事業者であって従業員を使用しないもの（法人の 1 人代表を含む）」を指します。また、対象となる取引は、事業者間の B to B 取引のみです。

【例：フリーランスとして働くデザイナー】



上図において、部分がフリーランス新法の適用対象となる取引です。

今回の解説記事では、これ以降、フリーランスという用語は「特定受託事業者」を指すものとします。

【第3条:書面による契約条件の明示義務】

フリーランスに業務委託をする場合は、書面またはメール等電磁的方法(明示方法については、発注事業者が選択可)により取引条件を明示しなければなりません。明示すべき事項については、現在、公正取引委員会の検討会において、以下のような項目が想定されています。

検討項目の一部	
①業務委託事業者および特定受託事業者の商号、名称等	⑤給付・役務提供の場所
②業務委託をした日	⑥給付・役務に検査をする場合は、検査完了期日
③フリーランスの給付・役務の内容	⑦報酬額
④給付受領日・役務提供日	⑧報酬支払期日 等

参考:公正取引委員会、特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会報告書(令和6年1月)

【第4条:60日以内の報酬支払】

業務委託事業者は、フリーランスより給付を受領した日(または役務を提供された日)から60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければなりません。

【第5条:禁止事項】

フリーランスとの業務委託(政令で定める期間(※1)以上のもの)に関し、①～⑤の行為をしてはなりません。また、⑥・⑦の行為によってフリーランスの利益を不当に害してはなりません。

禁止事項	条項	解説
①フリーランスに責任がないにもかかわらず受領拒否	1項1号	一方的な発注の取消し、納期の延期などで納品物を受け取らないこと等です。
②フリーランスに責任がないにもかかわらず報酬減額(発注時に決定した報酬を発注後に減額すること)	1項2号	協賛金の徴収、原材料価格の下落など、減額の理由や方法、金額にかかわらず、減額行為が禁止されます。また、減額についてあらかじめ合意があったとしても、フリーランスに責任のない理由に基づく場合は違反となります。
③フリーランスに責任がないにも関わらず返品すること	1項3号	発注した物品等を受領後に、一方的に返品することです。
④通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額を不当に定めること(いわゆる買いたたき)	1項4号	「通常支払われる対価」とは、同種又は類似品等の市価のことです。具体的には、以下のような要素を総合考慮して決定します。 ・対価の決定方法 ・差別的であるかなど対価の決定内容 ・同種又は類似品等の市価との乖離状況 ・給付に必要な原材料等の価格動向
⑤正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること	1項5号	フリーランスに発注する物品の品質を維持するためなどの正当な理由がないのに、発注事業者が指定する物(製品、原材料等)や役務(保険、リース等)を強制して購入、利用させることです。
⑥フリーランスに経済上の利益を提供させ、その利益を不当に害すること	2項1号	報酬の支払とは独立して行われる、協賛金などの要請が該当します。
⑦フリーランスに責任がないのに給付内容を変更し、または、やり直させ、その利益を不当に害すること	2項2号	「発注の取消し」、「受領した後にやり直しや追加作業を行わせる」等の場合に、フリーランスが作業に当たって負担する費用を発注事業者が負担しないことなどが該当します。

※1「政令で定める期間」については、追って政令で定められる予定ですが、公正取引委員会の「特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会報告書(令和6年1月)」では、**1ヶ月が適当**と報告されています。

【第 12 条: 募集情報の的確表示】

広告等により、フリーランスの募集情報を提供するときは、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければなりません。

< 法違反となる例 >

- ・ 意図的に実際の報酬額よりも高い額を表示する（虚偽表示）
- ・ 報酬額の表示が、あくまで一例であるにもかかわらず、その旨を記載せず、当該報酬が確約されているかのように表示する（誤解を生じさせる表示）
- ・ 業務に用いるパソコンや専門の機材など、フリーランスが自ら用意する必要があるにもかかわらず、その旨を記載せず表示する（誤解を生じさせる表示）
- ・ 既に募集を終了しているにもかかわらず、削除せず表示し続ける（古い情報の表示）

【第 13 条: 育児介護等と業務の両立に対する配慮】

継続的業務委託(※2)に従事するフリーランスが、育児介護等と両立して業務を行えるよう、フリーランスからの申出に応じて必要な配慮をしなければなりません。

< 必要な配慮の具体例 >

- ・ フリーランスが妊婦健診を受診するための時間を確保できるようにしたり、就業時間を短縮したりする
- ・ 育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンライン業務を可能としたりする

※2 第 13 条、16 条における継続的業務委託とは、6 ヶ月以上の業務委託、契約の更新により 6 ヶ月以上継続して行うこととなる業務委託となる見込みです。（参考: 厚生労働省、特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会(令和 6 年 3 月 28 日)資料）

【第 14 条: ハラスメント対策に係る体制整備】

フリーランスへのハラスメント行為に対応するための相談体制整備等の措置を講じなければなりません。

具体的には、男女雇用機会均等法（セクハラ・マタハラ）、労働施策総合推進法（パワハラ）、育児・介護休業法（マタハラ）等に基づく指針により定められている内容（方針の明確化、方針の周知・啓発、相談に対応するための体制整備、ハラスメント発生時の適切な対応）と同様です。法律に基づいて、現在雇用する社員に対して実施している措置を、フリーランスにも適用することで対応可能です。

【第 16 条: 中途解除等の事前予告・理由開示】

継続的業務委託(※2)を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の 30 日前までにフリーランスに対し予告しなければなりません。

今後、フリーランスという働き方が、どのように定着し、拡大していくのかまだまだ未知数ですが、社会情勢の変化にあわせ、様々なルールが生まれることでしょう。また、数年前より**ジョブ型雇用**が注目されていますが、ジョブ型雇用は、明確化された職務に対し、それを実行するために必要なスキルをもった人材を採用するという雇用システムです。したがって業務委託にも移行しやすく、ジョブ型雇用を採用した企業にとって、業務委託の重要性は、ますます高まっていくものと推測されます。現在(令和 6 年 4 月 15 日現在)も国の検討会では、フリーランス新法の施行に備え、具体的な運用に関する議論が続いています。今後、フリーランス新法第 15 条の定めに基づき、厚労省より「指針」が公表される予定ですので、引き続き、動向を注視していきたいと思います。

参考: 東京都社会保険労務士会 会報 2024.2No.519 フリーランス新法と事業者の責務(前編) 宇賀神国際法律事務所 宇賀神 崇
東京都社会保険労務士会 会報 2024.3No.520 フリーランス新法と事業者の責務(後編) 宇賀神国際法律事務所 宇賀神 崇
厚生労働省、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法) Q&A

3. ハラスメント相談窓口の「初期対応」における実務

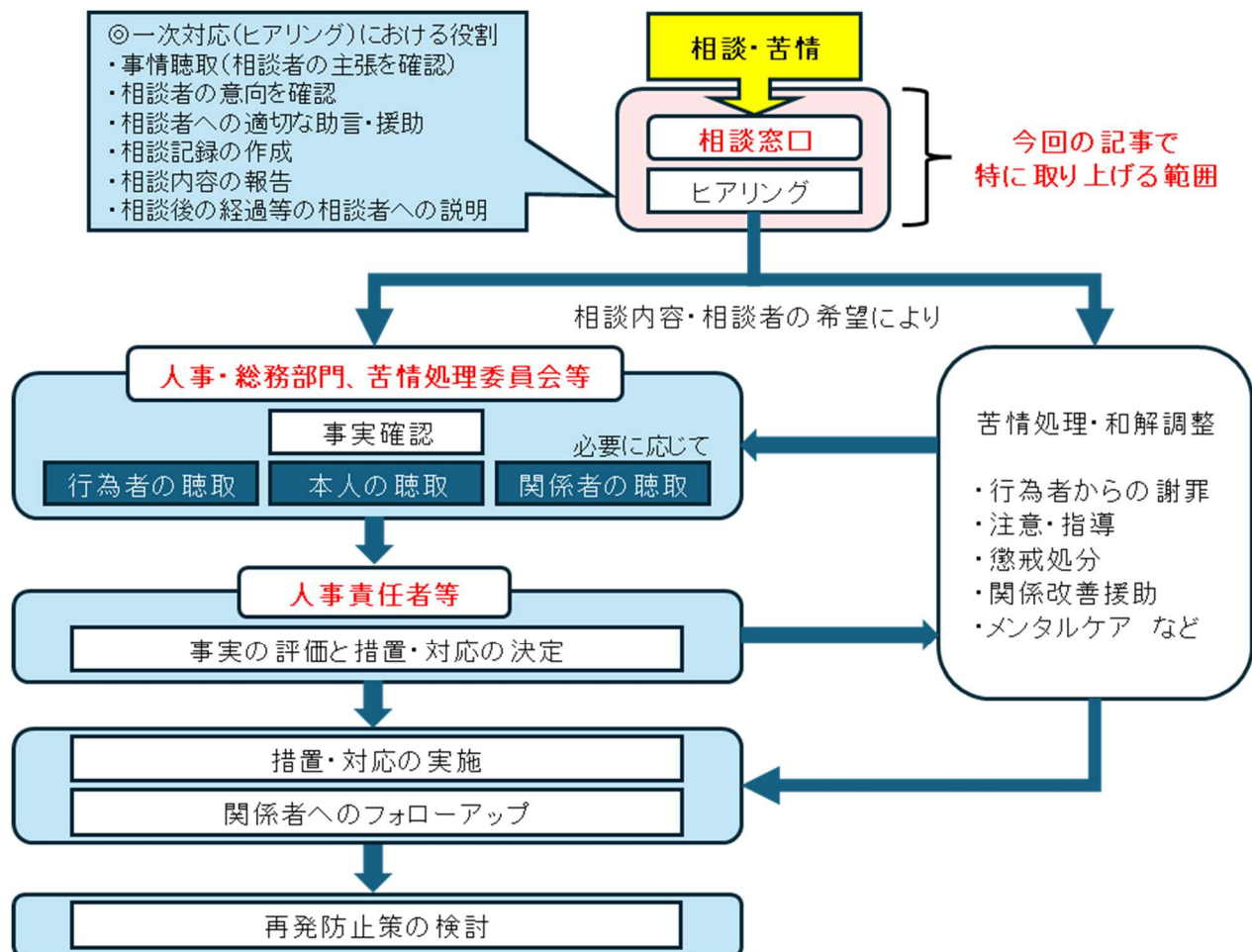
<文責:福井>

パワーハラスメントの防止措置が2022年4月1日に全ての企業に義務付けられ、2年以上が経過しました。従業員からの相談に応じ、適切に対応するための体制は十分に整備されているでしょうか。

また、体制が整備されていても、いざ実務対応を図るとなると、なかなか難しさを感じることもあるのではないのでしょうか。本章では、ハラスメント相談窓口の担当者が、初期的な実務対応において特に気を付けるべきポイントを中心に解説します。

1. ハラスメント相談窓口の役割イメージ

ハラスメントに関する相談・苦情への対応の一般的な流れを示すと下図のようになりますが、詳細は会社によっても異なるでしょう。今回は、図中の相談窓口において求められる姿勢や心構え、気を付けるべきこと等について、詳しくみていきます。



2. 相談員(一次対応者)に求められる姿勢と心構え

会社によっては、相談窓口の担当者(以下、「相談員」と言います。)が通報を受け、そのまま本人や行為者、関係者に対して事実確認を行う場合もあり得ますが、まずは一次対応として相談者へのヒアリングを行います。

一次対応を担当する相談員に求められるのは、「相談者の話を聴き、相談者の主張を正確に聴取して、その意向を確認すること」です。

その際は、以下のような姿勢で臨む必要があると言えます。

相談員(一次対応者)に求められる姿勢

- ・相談者のプライバシーを固く守ること
- ・聞き役に徹する姿勢
- ・職場におけるハラスメントの概要や相談体制・手続きについて理解すること
- ・中立的な立場で相談を受け、解決に向けて取り組む姿勢
- ・できることとできないことを区別すること(…相談員の手には負えない場合は、必要に応じ、管掌部門長や医師等の医療専門家との連携を迅速に図ること)



相談体制としては、可能であれば2名で対応の上、1名が聞き役に徹し、もう1名がメモ取りや補助的な質問を行う等の役割分担をすることが望ましいでしょう。また、特にセクシュアルハラスメントの相談においては、相談員は相談者と同性であることが望ましいとされています。

上記の姿勢と合わせて、相談員の心構えとしては、以下の事項が求められるでしょう。

①相談しやすい雰囲気をつくること

- …自己紹介を丁寧に行い、相談者のプライバシーが固く守られることや相談を理由とする不利益は無いこと等を説明し、相談対応の全体像を冒頭で説明すると良いでしょう。



②概略を尋ねること

- …まずは相談者に気持ちよく話してもらうために、できる限り話を遮らず「傾聴の姿勢」で臨みましょう。相談者に予め相談用紙に記入してもらうことも、概略理解のためには有益であると言えます。

③相談対応に必要な事実を聴取すること

- …概略が確認できたら、次の段階として、必要な事実の確認を行います。



④相談者の意向を確認すること

- …相談者が具体的に何を求めるのか(「単に相談員に話を聞いてほしい」、「行為者に謝罪してほしい」、「会社としての処分(懲戒解雇等)を求める」など、レベル感は様々です。)を確認しましょう。但し、相談者の意向が明確ではない場合は、無理に確認する必要はありません。また、相談者が匿名を希望する場合や関係者の事情聴取まで求めない場合は、事実確認に限界があるため行為者への指導や処分を行えず、観察等の対応に留まる可能性があることを説明すると良いでしょう。さらに、確認した意向内容(措置等)については必ずしもその実現を約束するものではない点も、場合により伝えましょう。

⑤1回の相談時間を概ね50～60分程度(目安)に留めること

- …相談員の負担や集中力の持続性を鑑み、相談が長時間に及ぶ場合には、日を改めて開催すると良いでしょう。



⑥相談内容を記録に残すこと

- …相談が終わったら、記憶が鮮明なうちに相談受付票などの書式に相談の概要を記録しましょう。「相談受付票」は各都道府県労働局や厚生労働省等がそれぞれ書式を公表していますのでご参照下さい。

3. ヒアリングにおいて気を付けるべきこと

相談員(一次対応者)としては、「傾聴の姿勢」により相談者の主張や意向を正しく確認することが大切であることについて触れましたが、一方で、以下のようなことが無いように気を付ける必要もあります。

(1)先を急いでしまうこと

- …まずは相談者の話を聴くことに集中すべきであり、結論を急ぐべきではありません。できる限り話を遮らないように、また矢継ぎ早に質問を行うこと等も避けるべきでしょう。

(2) 相談者を責めること

・・・「なぜもっと早く相談しなかったの?」「そのとき、相手に対して直接嫌だと言わなかったの?」
「あなたにも隙があったのでは?」「考えすぎですよ。」のような、相談者を責める発言は禁句です。

(3) 行為者を一般化する発言

・・・「男の人は皆そのようなものでしょう。」「仕事なので、そういうこともあるでしょう。」といった、行為者を一般化する発言も、やはり相談者からの信頼を失わせる可能性があるため、避けるべきです。

(4) 自分の経験談を延々と話すこと

・・・自分の経験談が相談者の置かれた状況に当てはまるとは限りません。相談対応の目的は、相談者に寄り添い、相談者の主張等を把握することである点を意識しましょう。

(5) 決めつけ

・・・「それはセクハラですね。」「セクハラとは言えませんね。」といった決めつけも、
1 次対応においては適切な発言ではありません。
※事実の評価(事実認定)は、この後に実施する行為者や関係者への
ヒアリング内容等も踏まえ、会社として客観的に行う必要があります。



(6) 真摯でない発言や不用意な慰め

・・・「時間が解決してくれるでしょう。」「我慢した方が良いと思います。」「あまり大げさに騒がない方が良いでしょう。」「あなたが魅力的だからそのようなことをしたのでしょうか。」「無視すれば良いじゃないですか。」「気にしても仕方がないので、仕事に集中しましょう。」といった発言は、真摯さを欠き、相談対応においては慎むべきと考えられます。

(7) 感情移入

・・・仮に悪質な事案の相談であっても、相談者に共感して行為者を憎んだり、恨んだり、ましてや行為者を裁くこと等は、(少なくともこの段階では)適切ではありません。



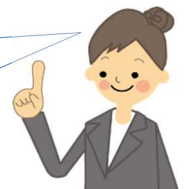
原則、一次対応者は全てを自分で抱え込もうとする必要はありません。次のステップに円滑にボタンタッチできるよう、周囲の方とコミュニケーション良く連携しましょう。



【参考】相談受付票のイメージ

相 談 受 付 票	
第 回 相談日時	年 月 日 () : ~ :
担当者	
相談者	氏名 所属 連絡先 所属
行為者	氏名 所属 相談者との関係
問題行為	・いつ ・どこで ・どのように ・他者に対しても同様の言動はあるか ・現在の状況
相談者の感情・対応	
第三者・目撃者	
他者への相談	・有 氏名・関係等 対応の内容 ・無
相談者の意向	・話を聴いてほしい ・事情を報告したい ・行為者の言動を止めさせたい ・行為者に謝罪をしてほしい ・行為者との接点をなくしたい ・行為者に注意・警告をしてほしい ・行為者への懲戒処分 ・その他
相談者の心身の状況	
相談者への対応 説明事項	
次回予定	年 月 日 () : ~ :
相談後の対応状況	

会社からハラスメントをなくしていくためには、万が一のことがあった場合に、従業員が安心して通報・相談できる体制が整備されていることが不可欠です。相談窓口(相談員)が果たす役割はとても大きいと言えますので、自信をもって対応していきましょう。

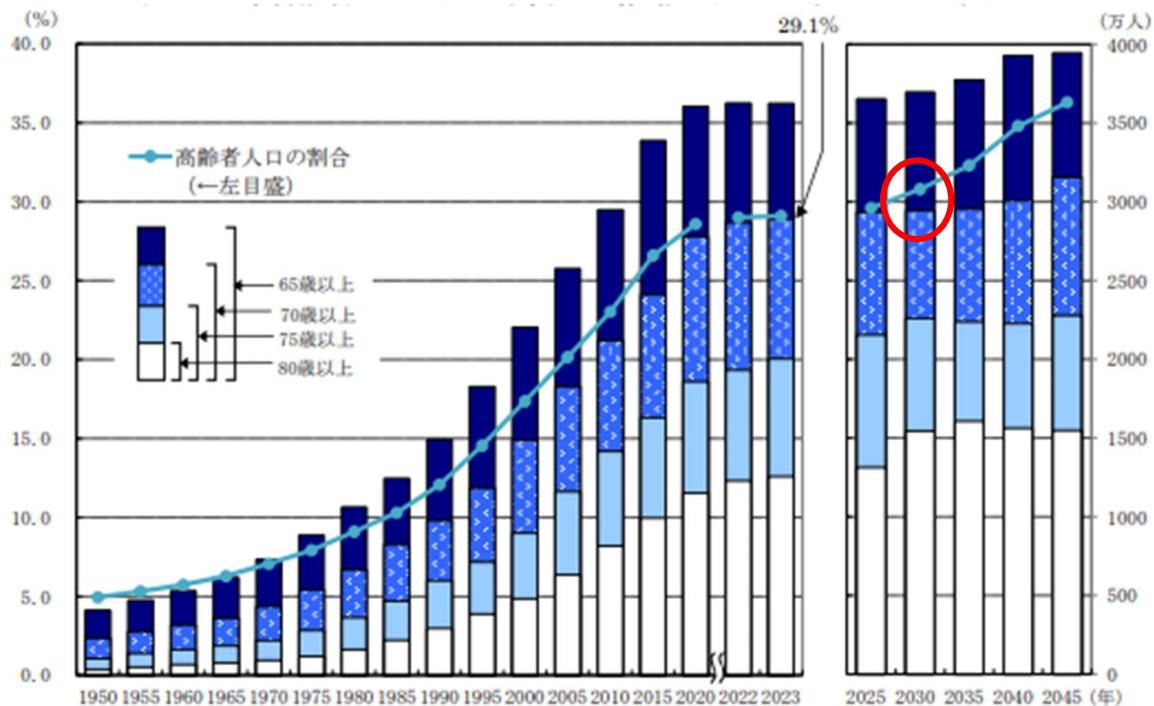


4. 高齢者の雇用と2030年問題

<文責:板村>

今年は「物流の2024年問題」が大きく取り上げられています、「2030年問題」も間近に控えていることをご存じでしょうか。2030年問題とは、2030年に顕在化すると考えられている社会問題の総称で、主に、少子高齢化による労働人口の減少、それに伴う医療費の増加や社会保険料の引き上げ等があげられます。特に、2030年問題の背景には、3人に1人が65歳以上になると予想されており、この問題に対応するためには、女性やシニア等の「潜在労働者」の社会進出や、生産性向上が企業に求められています。

1. 高齢化の実態



内閣府:「令和5年度版高齢者白書」より

令和5年度版高齢者白書によれば、2022年の労働力人口は、6902万人、そのうち65～69歳は395万人、70歳以上は532万人であり、長期的に上昇傾向であるとされています。その中でも60歳以上の就業者の約4割が「働けるうちはいつまでも働きたい」と回答しており、「70歳くらいまで」又は「それ以上」との回答を合わせると、約9割が高齢期にも高い就業意欲があることが伺えます。現行法においては、高齢者雇用確保措置が義務付けられているため、65歳までの雇用確保措置実施済みの企業の割合は99.9%となっている一方で、70歳までの高齢者就業確保措置(努力義務)を実施している企業は3割にも満たないため、「団塊の世代」と呼ばれる層が、全て75歳以上の後期高齢者となる2025年には何等かの改正があることも考えられます。現実味をおびてきた65歳定年や70歳までの雇用確保措置義務化については企業のみならず、70歳まで働ける身体づくりや、高いポテンシャルで就業できる意欲を維持する労働者の努力も必要といえます。



団塊の世代とは、第一次ベビーブーム(1947～1949年)に生まれた世代で、この間の出生数は年間約270万人、3年間で約810万人も新生児が生まれました。ほかの世代と比較しても突出して人口が多く日本社会に大きな影響を与えるのが団塊の世代の特徴です。

2. 2030 年に顕在化すると考えられている影響

2030 年の大きな問題である労働力不足は今現在、既にどの業界においても深刻化しているといえますが、帝国データバンクの「人手不足に対する企業の動向調査(2023 年 10 月)」では、全業種の従業員過不足状況について、正社員が「不足」と感じている企業は 52.1%で、コロナ明けのイベントの開催や、インバウンド需要の回復などによって旅館・ホテル業、また、人材確保が難しい状況が何年も継続している情報サービス業においても人手不足が顕著に数字に表れています。

正社員の人手不足割合（上位 10 業種）（%）			
	2021年10月	2022年10月	2023年10月
1 旅館・ホテル	26.8	↑ 65.4	↑ 75.6
2 情報サービス	63.9	↑ 69.1	↑ 72.9
3 建設	62.1	↑ 64.5	↑ 69.5
4 メンテナンス・警備・検査	55.5	↑ 62.4	↑ 68.4
5 金融	40.6	↑ 62.0	↑ 63.9
6 運輸・倉庫	50.3	↑ 63.8	⇒ 63.8
7 飲食店	41.7	↑ 64.9	↓ 62.6
8 人材派遣・紹介	51.5	↑ 61.3	↑ 61.8
9 自動車・同部品小売	57.0	↓ 56.7	↑ 61.3
10 再生資源卸売	48.3	↑ 55.6	↑ 60.0



2030 年には最大 79 万人の IT エンジニアが不足すると言われています。第 4 次産業革命に対応した新しいビジネスの担い手としても、企業経営に IT 技術が欠かせない現代においても、IT 業界だけでなく多くの企業に影響を及ぼすといえます。

その他にも、以下のような影響が考えられます。

医療費の増加と 社会保険料の 引上げ	高齢化により、身体の衰えや不調による医療機関への受診が増えるため、医療費の上昇が予想されます。医療費が上昇することにより、社会保険料の引上げも懸念されます。厚生労働省によると、医療給付は 2040 年にかけて約 1.7 倍に増加する見込みとされてます。 また、平成 29 年を最後に厚生年金保険料は固定されていますが、年金においては現役世代が負担した保険料を年金受給者に支給する「賦課方式」が採用されているため、厚生年金保険料の増加や受給年齢の引上げも考えられます。
介護サービスの 需要	高齢者の増加に伴い、介護サービス需要の高まりも予想されます。介護分野においても人材不足が懸念され、医療と同じく介護費用も高騰が懸念されています。
地方の過疎化	地方から都心への若年層の流出も問題となっているところですが、もともと高齢人口の多い地方ではさらに働き手の減少とともに税収の減少、空き家の増加により地価の下落なども見込まれ、都市部との経済格差も懸念されます。
インフラの老朽化	2030 年には多くのインフラが築 50 年超になるなど社会インフラの老朽化が進み、維持管理に莫大なコストがかかるため、財政を圧迫し新規投資が阻害される恐れがあるとされています。

3. 2030 年問題に向けて企業がとるべき対策

2030 年問題に備えて、今まで以上に労働力確保のための対策をすることが必要な時期に差し掛かってきました。人材不足の影響を最小限に抑えて、変化に対応しながら成長するためには、以下の対策が考えられます。

○ シニア世代の活用

「窓際族」や「働かないおじさん問題」、「老害」など、今に始まった問題ではありません。メンバーシップ型雇用による専門能力の不足や 60 歳定年制度や役職定年制度の制度面の問題等、労働者だけの問題とはいえない側面が多くあります。70 歳までのキャリアパスを早期から考えられる環境を提供したり、定年再雇用後も新しいスキルや知識を身につけられる教育制度の構築などの対応は、今着手しても決して早くないといえます。

○ 女性活躍推進

結婚や出産を機に離職する女性が減少し、「M 字カーブ」は解消されつつありますが、いまだに非正規率は高く、正社員や管理職として能力を発揮できる機会に恵まれないのが実態です。保育園問題や小 1 の壁はもちろん大きな問題ですが、習い事や塾、学校行事、保護者会、PTA 活動、宿題の確認、それに加えて日々の家事まで、小さな問題も山積みです。配偶者と分担できる家庭は増えてきているようにも思いますが、産休・育児休業と長期休暇を女性がとることにより、育児と家事の役割分担の比重が重くなりがちです。今後は高齢者の増加に伴い「介護」する方も増加することが予想されるため、短時間勤務やテレワーク、フレックスタイム制等を活用し、働き方を柔軟で多様化することで定着率の向上にも寄与するといえます。

○ デジタル技術を用いた業務効率化

近年では「AI」や「RPA」、「DX 化」等をよく耳にするようになりました。労働力人口減少の対策として、デジタル技術を用いることは非常に有効的です。アナログ業務をデジタル化することで、業務時間の削減や精度の向上が期待され、労働者は付加価値の高い業務に専念することができます。官公庁でさえ、紙の資料でないと処理できない、印鑑がないと受け付けないといった申請等がほとんどなくなりました。人が処理するよりも、機械やソフトが処理したほうが断然に早く、そのうえ正確であるため、業務効率化を図るうえでも非常に有効といえます。国による企業の DX 化への支援政策も進んでおり、経済産業省や中小企業基盤整備機構等から様々な補助金や助成金が出ています。

○ リスキリング

従業員に新たなスキルを習得させる「リスキリング」も人材活用においては重要です。年齢や性別に関係なく、常に目標を持ち、常に学ぶ環境が備わっていれば、上記に記載した「窓際族」や「働かないおじさん問題」等の問題は起きにくい環境になるといえます。特に、日々進化する IT 関係の研修は、業務のデジタル化には避けては通れない道です。従業員の IT スキルを底上げすることで、デジタル化に対応できる社員が増え、業務の効率化が見込まれます。また、デジタル化が進むと人材要件も変化し、新たに発生する業務への対応も不可欠となります。円滑な人材の流動性を実現するためには、従業員のスキルチェンジも見越したリスキリングが必要です。

少子高齢化によって人材不足や経済成長の鈍化等、様々な影響が予想されますが、企業のみならず労働者も柔軟な対応が不可欠であることは間違いありません。常に変革し続け、常にアップデートする習慣が時代の変化に対応できる「考え方」といえるでしょう。

5. リファラル採用とリファレンスチェックについて

<文責:金子>

近年、耳にすることが増えた「リファラル採用」と「リファレンスチェック」ですが、どことなく似た響きはあれど、その意味、目的や実際の活用シーンは異なります。また、この「リファラル採用」や「リファレンスチェック」は、慢性的な人手不足や、採用しても人材がなかなか定着しないという問題に対しても有効な手段と考えられており、採用活動における重要性も今後ますます大きくなっていく可能性が高いと言えるでしょう。

ここではそれぞれの概要やそのメリット、運用上の注意点を中心に確認していきます。

1. リファラル採用の概要

<リファラル採用とは？>

リファラル(referral)とは紹介や推薦を意味する言葉で、このリファラル採用も、自社で既に働いている社員等からの紹介や推薦を通した採用手法のことを指します。

欧米では8割以上の企業で導入されているというデータもあり、日本においても大手IT企業を中心に多くの会社でこの手法の導入が進んでいます。

なお、あくまで応募のきっかけが社員等からの紹介になるということであり、採用基準を満たしていなければ不採用になることも当然起こる為、採用を前提とした縁故採用とは異なります。

【リファラル採用のメリット】

①人材のミスマッチを防ぎ、高水準の定着率も期待できる

→自社の理念や社風、職場の雰囲気等をよく知る社員が紹介するため、採用後のミスマッチが生じにくいとされています。

→入社後についても紹介者を相談相手とすることが可能な為、精神的なフォローも期待できます。

また、紹介で入社したという責任感も生まれ定着率の向上に繋がります。

②「転職潜在層」にアプローチできる

→転職サイトや転職エージェントに登録していない人材にも接触できる為、他社との獲得競争を避けながらも人材を確保できる可能性があります。

③採用コストの削減。社員への報奨金支給によるモチベーションアップ

→一般的な採用手法である民間求人媒体や人材紹介会社等の利用費用が抑制できます。

また、紹介者に対するインセンティブを設定することで、制度の利用を促すこともできます。

④社員のエンゲージメント向上の効果がある

→社員が紹介者として自社の魅力を伝えることになる為、自然と会社への帰属意識が高まり、愛着を持つ機会になります。



ただし、組織のカルチャーにマッチした人材が集まりやすい反面、あくまで個人の繋がりを起点とする採用手法の為、性格の特性や能力が似通った人材が集まりやすいという傾向もあり、結果として組織の多様性が失われる可能性もあります。

【制度の導入、インセンティブの設定について】

制度として導入する際に気を付けなければならない点は、紹介する社員へのインセンティブ(報酬)の取扱いにあります。労働基準法には「許可を得ずに業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」という定めがあり、インセンティブを支給する場合も、就業規則や賃金規程にその支給基準・制限等を明記し、実際の支給金額自体も高額にならないよう注意を払う必要があります。

インセンティブ額の水準については、紹介された人材が定着した場合に、1 件につき 1 万円～30 万円の範囲で支給するというのであれば、特段問題ないと考えられています。

なお、金銭による支給ではなく、例えば有給休暇の追加付与や、人事評価での加点という対応も動機づけには有効と言えるでしょう。

【インセンティブ支給時の社会保険に係る対応】

紹介を行った社員にインセンティブを支払う場合、その支給は原則として賞与扱いになり、賞与支払届を提出のうえ、社会保険料を控除する必要があります。

また、通常の賞与と同様に、インセンティブが年 3 回を超えて支給される場合は、毎年 7 月に行われる定時決定の際に月々の報酬月額に含めて算出する等対応が煩雑になりますので、制度を定める時点で、リファラル採用によるインセンティブの支払いは年 3 回までとする等と規定しておくといよいでしょう。

リファラル採用を成功させるには、社内への周知が重要です

まずは今いる社員にこういった制度があるということを知ってもらい、協力を仰ぐことが出来る体制にしておく必要があります。そして、会社がどのような人材を求めているか、募集しているポジションや、採用の基準を明確にしてはじめて、この制度の最大のメリットである自社にマッチした人材の獲得が達成できると言えるでしょう。

2. リファレンスチェックの概要

<リファレンスチェックとは？>

リファレンスチェック(reference check)は、「身元の照会、参照」のような意味を持ち、採用候補者のことを知る第三者から、業務実績や能力、人物像等についてヒアリングする一連の行為を指します。一般的には候補者の現職・前職の上司や同僚に対して行われ、採用を考えている企業側の担当者が、電話やメール等で聞き取りをし、そこで得た情報を採用の判断材料として利用します。

【法的に問題はないの？】

リファレンスチェックを行うこと自体は違法ではありません。ただし、候補者に関する情報は「個人情報保護法」における「個人データ」に該当する為、候補者の同意を得ずに実施してしまうと、この法律に抵触してしまうことになります。

また、本人の同意を得ないまま前職等に確認したということが判明すれば、その結果に問題がなかったとしても、本人の不信感を買って選考の辞退、さらには法的トラブルに発展する可能性もあるので、勝手に行うことは避けるべきでしょう。

従って、事前に同意書を取り交わしておき、予め本人にその目的や聞き取り範囲を説明しておく等の対応が求められます。なお、職業安定法の中でも個人情報の取り扱いについて定められています。リファレンスチェックを行う際は、業務に必要な範囲の情報のみを調査するようにしましょう。

【リファレンスチェックのメリット】

①入社後に必要とされるスキルと実際の経験とのギャップを未然に防ぐことができる

→面接や書類の情報だけでは把握できない職務遂行能力等を、第三者からヒアリングすることで、本人からは伝えられない事項を確認することができます。

②客観的に過去の実績や人となりを考慮することができる

→面接時の印象だけではなく、第三者の客観的な視点を入れることで、本人自身がアピールできていない実績を知ることができたり、逆に本人としては触れられたくない短所を知ることができる可能性があります。

③候補者の関係したトラブルや倫理観を把握できる

→会社に不利益をもたらすようなトラブルが明らかになった場合、事前の対応が可能になります。

※知り得た情報については取扱いに細心の注意を払いましょう。

【リファレンスチェックのデメリット・注意点】

①候補者からの忌避

→リファレンスチェックを通じて、同僚や上司に転職を考えていることを知られるのを避ける為、聞き取りが行われると知った時点で選考を辞退する可能性があります。また、日本においてはまだ浸透しているとは言えない為、自分が疑われているのではないかと抵抗感を持つ人もいます。

②時間や手間がかかる

→実施には①候補者の同意確認、②参照先の選定、③実施日の調整、④実施及び採用判断といった流れを踏まえることが一般的な為、実施しない場合と比べて時間や手間がかかります。また、リファレンスチェックを代行会社に依頼する場合は、そのコストも発生します。

③得られる情報はあくまで過去のものである

→聞き取りによって、第三者からポジティブなフィードバックを取得したとしても、採用後の活躍まで保証するものではありません。

実施のタイミングと内定の取消し

リファレンスチェックは内定を出す直前に行われることが多く、一般的なタイミングとしては最終面接の前段階に実施されています。これは、本人に内定を一度通知すると『始期付解約権留保付労働契約』の効力が発生し、法律上も労働契約と同様の効果が認められ、内定の取消しが難しくなる為です。

重大な経歴詐称や犯罪歴が明らかになった場合は、内定の取消しが認められる場合がありますが、あくまで取消事由として客観的・合理的な理由であることが求められますので、まずは適切な手順に従って対応し、内定通知後の取消しについては慎重に判断しましょう。

プロジェクト通信 No.33 令和6年5月

発行者: 守屋 達雄 編集者: 板村 亜紀

発行: 社会保険労務士法人プロジェクト

〒107-0052 東京都港区赤坂8-4-14 青山タワープレイス7階

TEL: 03-6439-5585(代表) FAX: 03-6439-5581