

発行所 社会保険労務士法人 T&M  
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5  
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877  
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp  
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程  
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策  
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請  
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給  
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page

- |   |  |   |                                      |
|---|--|---|--------------------------------------|
| 1 | 脳・心臓疾患<br>労災認定基準を20年ぶりに見直す方針   | 5 | お知らせ<br>算定基礎届により9月から社会保険料が変わります      |
| 2 | <b>特集</b> 男性の育休取得を促進<br>改正育児・介護休業法のポイント  | 6 | すっきりわかる。労災保険<br>外注の個人事業者は労災保険の対象になる？ |
| 4 | <b>TOPICS</b><br>●シニア人材の就業実態と<br>シニアの働き方が若手に与える影響<br>●改正過労死等防止対策<br>勤務間インターバルの導入促進 | 7 | 人事労務の法律ミニ教室<br>指示に従わない社員を解雇できる？      |
|   |  | 8 | 改めて考えよう この手当<br>在宅勤務手当               |
|   |  | 8 | 労務ひとこと<br>正社員、パートとも引き続き不足超過          |

## 脳・心臓疾患

# 労災認定基準を20年ぶりに見直す方針

厚生労働省の有識者検討会は6月22日、脳・心臓疾患の労災認定について報告書案を示しました。認定基準を約20年ぶりに見直す見通しです。

### 残業時間以外も重視

現行では、残業時間が「①直近1ヵ月で100時間超」「②直近2～6ヵ月平均で80時間超」など、労働時間が過労死ラインに達しているかどうかを主な判断基準となっています。

見直し案では、過労死ラインとされる労働時間数は変更しないものの、過労死ラインに近い残業がある人について、他の業務負荷も判断材料として重視すべきだと示しています。

現行の認定基準でも「諸要因を含め

て総合的に判断すべき」と定められていますが、実際には残業時間のみで判断されやすいとの指摘があり、このように残業時間以外の要因も重視する案が示されました。

### 勤務間インターバルが短い勤務など

残業時間以外に重視すべき「他の業務負荷」とは、たとえば右のようなものが挙げられています。

現行の認定基準にはなく、今回新たに追加されたものは「休日のない連続勤務」「勤務間インターバル\*が短い勤務」「身体的負荷を伴う業務」などです。

\*退社から次の出社までの休息時間

### 残業時間以外で重視すべき要因

#### 勤務時間の不規則性

- ・拘束時間の長い勤務
- ・休日のない連続勤務
- ・勤務間インターバル\*が短い勤務(約11時間未満)
- ・不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務

#### 移動を伴う業務

- ・出張の多い業務
- ・長距離ドライバーや客室乗務員など

#### 心理的負荷を伴う業務

- ・過重な責任、パワハラ、対人関係など

#### 身体的負荷を伴う業務

- ・重量物の運搬や人力での掘削など

#### 作業環境

- ・温度や騒音

## 特集 男性の育児取得を促進

# 改正育児・介護休業法のポイント



改正育児・介護休業法等が6月3日に成立、6月9日に公布されました。現在、男性の育児休業取得率は数パーセントの低水準を推移していますが、政府はこれを令和7年までに30%に引き上げることを目標にしています。今回の改正は、男性の育児休業の取得を推進するための内容が中心となっています。

### ① 出生直後の育児を取りやすく

今回の改正の目玉は、子の出生直後8週間以内に4週間まで取得できる「柔軟な育児休業」です。女性であれば産休期間にあたるので、報道では「男性の産休」などと言われています。

現行の育児休業ももちろん出生直後に取得することができますが、新制度では、より男性が取得しやすくなるようにさまざまな条件緩和がおこなわれています。

まず、休業の申出は2週間前まででかまいません（現行制度では1ヵ月前まで）。また、2回に分けて取得できるため、まとめて休むのが難しい場合でも繁忙期を避けて取得することが可能です。

休業中に一部就労することも認められています。ただし、労働者の意に反して働かせることがないよう、あらかじめ労使協定を締結した上で、労働者と使用者が個別に合意した範囲内で就業が可能になります。

#### <具体的な流れ>

労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出

条件の範囲内で事業主が候補日・時間を提示

労働者が同意した範囲で就業

在宅勤務が広がる中、育児休業中で

### ① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります

施行日：公布後1年6ヵ月以内の政令で定める日

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	＋ 現行育児休業制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1ヵ月前まで
分割取得	分割して2回 取得可能	原則分割不可（今回の改正で分割して2回まで取得可能）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可

### ② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

施行日：令和4年4月1日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

も少しは仕事ができるとなれば取得しやすくなる人も増えるでしょう。

なお、省令で就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）が設けられる予定です。

### ② 対象者に意向確認を義務化

制度が整っていても、職場の雰囲気や上司からの圧力によって育児休業を取得できない男性が多いようです。

改正法では、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置を事業主に義務付けています。具体的には、研修、相談窓口設置等の複数の選択肢からいずれかを選択することになります。

また、（本人または配偶者の）妊娠や出産を申し出た従業員に育児休業制

度等を周知すること、制度利用の意向確認をすることが企業に義務付けられます。子供が生まれると知ったら、男性でも女性でも育児休業を取るつもりかどうか、企業側から聞かなければならないのです。

### ③ 育休の分割取得

これまで原則1回だった育児休業を、2回まで分割して取得できるようになります。男性の場合は、いわゆる「男性の産休」もあわせると最大4回の分割取得が可能になるということです。

また、保育所に入所できない等の事情があって1歳以降も育児休業を延長する場合についても柔軟に取得できる

ようになります。これまでは延長後の育児休業開始日は1歳時点、1歳半時点に限定されていましたが、改正後は延長期間の途中からでも取得が可能となります。これにより、延長期間に夫婦交代で育児休業を取得できるようになります。

#### ④ 有期雇用労働者の取得要件緩和

有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件が廃止されます。ただし、労使協定を締結した場合には勤続1年未満の労働者を対象外とすることができます。

#### ⑤ 育休取得状況の公表を義務化

従業員数1000人超の大企業については、男性の育休取得率の公表が義務付けられます。具体的な公表内容は、男性の育児休業等の取得率または育児休業等および育児目的休暇の取得率となる予定です。

#### ⑥ 育児休業給付も新制度に対応

雇用保険の育児休業給付も、いわゆる「男性の産休」や分割取得などに対応して支給されるようになります。

また、出産日のタイミングによって育児休業給付の支給要件を満たさなくなるケースがあったことから、この問題を解消するための特例が設けられました。

#### ⑦ 社会保険料の免除要件を変更

ほぼ同時期に関連法も改正され、育児休業中の社会保険料免除のルールも変わることになりました。

現行法では、月末時点で育児休業を取得している場合に当月の社会保険料が免除される仕組みのため、たとえば9/1～9/29など月末を除く月内で短

#### ③ 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：公布後1年6ヵ月以内の政令で定める日



#### ④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

施行日：令和4年4月1日



#### ⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和5年4月1日

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。

#### ⑥ 育児休業給付も新制度に対応

施行日：(1) 公布後1年6ヵ月以内の政令で定める日  
(2) 公布後3ヵ月以内の政令で定める日

(1) ①および③の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。  
(2) 出産日のタイミングによって支給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

#### ⑦ 社会保険料の免除要件を変更

施行日：令和4年10月1日

- ・ 短期の育児休業の取得に対応して、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合にはその月の保険料を免除する
- ・ 賞与に係る保険料は1ヵ月を超える育児休業を取得している場合に限り免除の対象とする

#### 主な改正スケジュール

令和4年4月から	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者に個別の意向確認を義務化</li> <li>・有期雇用労働者の取得要件緩和</li> </ul>
令和4年10月から	社会保険料の免除要件を変更
令和4年秋から※	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いわゆる「男性の産休」</li> <li>・育休の分割取得</li> <li>・育児休業給付金の見直し</li> </ul>
令和5年4月から	育休取得状況の公表を義務化(大企業)

※公布(6/9)後1年6ヵ月以内の政令で定める日

期間の育児休業を取得した場合は社会保険料が免除されませんでした。改正後は2週間以上の育児休業であれば月内でも免除対象になります。

また、月末に1日だけ育児休業を取得して賞与の保険料免除を受けると

いった行為を防ぐために、賞与については1ヵ月を超える育児休業のみ免除対象とすることになりました。



## シニア人材の就業実態とシニアの働き方が若手に与える影響

パーソル総合研究所は5月、シニア人材の就業実態や就業意識に関する調査結果を発表しました。従業員数100人以上の企業に勤めるシニア従業員3,000人と若手従業員3,000人を対象に実施したものです。

### 何歳まで働きたいか

いつまで働き続けたいかたずねたところ、50代よりも60代の方がより高い年齢まで働きたい傾向が強いことがわかりました。

しかし「71歳以上生涯働けるまで」との回答割合は50代で12.1%、60代で13.1%とほぼ変わらず、70歳まで就業機会が確保されれば、約9割

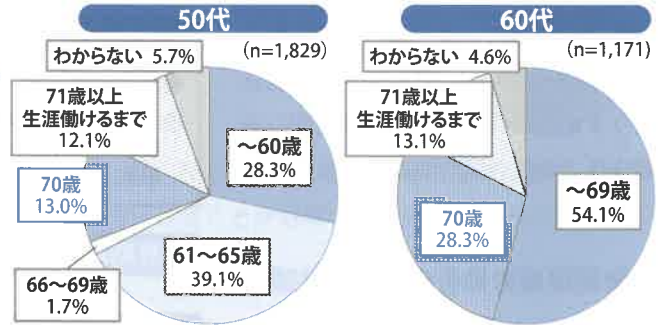
の高齢者のニーズが満たされると言えます。

### 再雇用者の年収・職務の変化

定年後再雇用による年収の変化について聞いたところ、約9割の人の年収が下がっていることがわかりました。

また、定年後再雇用で働いている人は全体平均で年収が44.3%も下がっています。さらに、50%程度下がった人は22.5%、50%より下がった人は27.6%と、再雇用者のうち約5割の人は年収が半分以下になっています。

### 働き続けたい年齢



また、再雇用者に職務の変化について聞いたところ、過半数の人が「ほぼ同様の業務」という回答でした。「ほぼ同様の業務」と回答した人も平均で年収が39.3%下がっています。

このように業務の変化にかかわらず一律に処遇低下の傾向が見られますが、定年再雇用者の処遇低下を「仕方がない」と受け入れている者は約30%でした。

### シニアの働き方が若手に与える影響

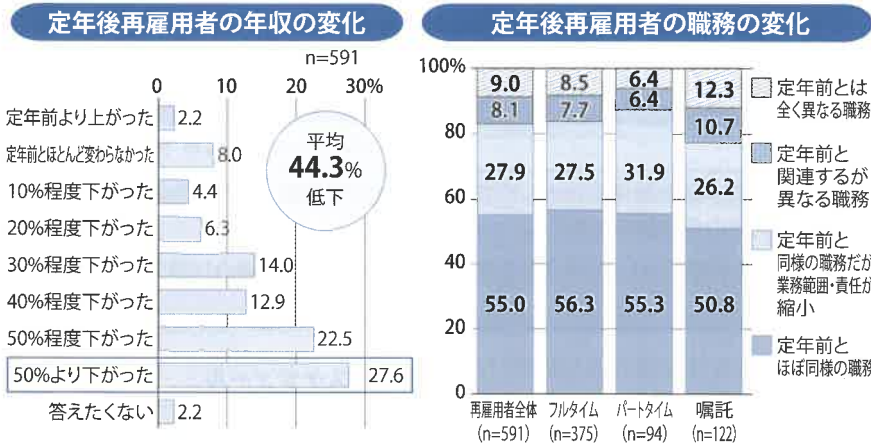
このアンケートでは、シニアの働き方が若手に与える影響についても調査しています。

自社において「シニア従業員が優遇されている」という感覚は、若年ほど高い傾向にあります。20代の約30%が自社のシニア従業員が「給与をもらいすぎ」「成果以上に評価されている」と感じているのです。

若年層にとって「シニア従業員の仕事内容の不透明さ（何をしているかわからない）」がある職場や「シニア従業員が疎外されている」ように見える職場では、そうでない職場と比べて、若年層の転職意向が25.5～26.1ポイント高いことがわかりました。シニア従業員の仕事の不透明さは、シニア従業員全体に対する偏見を高め、若年社員の転職意向を高めています。

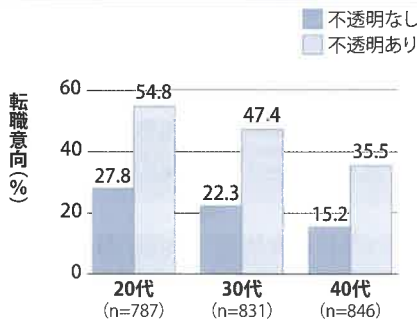
一方、シニア従業員が活躍している場合、転職意向は抑制されていました。

### 定年後再雇用者の年収・職務の変化

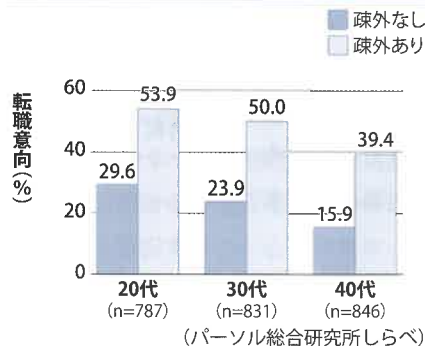


### シニア人材の働き方が若手社員に与える影響

#### 転職意向と「シニアの仕事の不透明さ」



#### 転職意向と「シニアの疎外状況」



## 改正過労死等防止対策 勤務間インターバルの導入促進

過労死や過労自殺の防止策を検討する厚生労働省の協議会は5月25日、国がおこなう対策方針をまとめた大綱の改定案について、おおむね了承しました。

### 働き方にコロナの影響

現在の労働時間等の現状については、コロナ禍で人手不足となった医療現場等での過重労働が明らかになる中、新型コロナウイルスへの対応や働き方の変化による過労死等の発生防止が必要であるなどと課題をあげています。

### 勤務間インターバル制度 の導入促進

終業時刻から次の始業時刻まで一定

時間の確保を設ける「勤務間インターバル制度」は、長時間労働の削減や休息の

確保につながる制度として注目され、平成31年4月からこの制度の導入が企業の努力義務になっています。

現行の大綱では令和2年までに勤務間インターバルの導入企業を10%以上とすることが目標でしたが、今年1月時点で4.2%に留まっています。新たな大綱案では、令和7年までに

導入企業を15%以上にするとしています。

### 年次有給休暇の取得率向上

年次有給休暇の取得率についても数値目標が設定されています。現行では令和2年までに取得率70%以上という目標を掲げていましたが、令和元年の時点で56.3%に留まっています。新たな大綱案では、令和7年までに引き続き取得率70%以上を目指としています。

過労死防等止のための主な数値目標

	令和2年までの目標	令和7年までの目標(案)
勤務間インターバル制度の導入企業	10%以上* (現状 4.2%)	15%以上*
年次有給休暇の取得率	70%以上 (現状 56.3%)	70%以上

※労働者数30人以上の企業における割合

## お知らせ

# 算定基礎届により9月から社会保険料が変わります

### 標準報酬月額が新しく

社会保険に加入している事業所は毎年7月に算定基礎届を提出します。

9月からその結果が反映され、厚生年金および健康保険の標準報酬月額が新たに設定されたものになります。

標準報酬月額とは各人の保険料を算出するために便宜的に設定された報酬のランクで、傷病手当金や出産手当金などの給付をおこなう際も、この標準報酬月額をベースに計算していきます。

新しい標準報酬月額は固定的賃金の変動などがない限り今年の9月から

来年の8月まで適用されます。

### 厚生年金の保険料率は変わらず

厚生年金の保険料率は、平成16年から毎年0.354%ずつ引き上げられてきましたが、平成29年9月を最後に引き上げが終了し、以降は18.3%に固定されています。

そのため今回、厚生年金の保険料率は前年と変わりません。

\* \* \* \* \*

算定基礎届による標準報酬月額の変更は、9月(10月納付分)から適用

#### 厚生年金の保険料率

前年と同じ 18.3%

(労使で折半)

※厚生年金基金、私学共済等の保険料率は異なります。

されます。給与計算時にはご注意ください。





## 外注の個人事業者は 労災保険の対象になる？

**Q** 当社はアニメ制作会社ですが、一部の作業を個人デザイナーなどに発注しています。いつも制作日程が厳しいのですが、先日、このデザイナーが過労で倒れてしまいました。労災保険は適用されますか？

**A** 事業主として働く人は、原則として労災保険の対象にはなりません。ただし、一定の業務に従事する場合、労災保険に特別加入することができ、これに加入している場合は保険給付を受けることができます。

本年4月より法律が改正され、アニメ制作の業務も特別加入の対象になっています。

### 労災特別加入制度とは

労災保険は、業務上の事由または通勤等による労働者のケガや病気について保険給付をおこなう制度です。正社員、アルバイトなど雇用形態にかかわらず、労働者を1人でも使用する事業は、労災保険が適用されることになります。

また、その保険料は労働者を安全に働かせる責任を負う事業主が全額負担しますが、事業主は、原則として保険給付の対象になりません。

一方で、建設業の一人親方のように個人事業主でありながら、労働の実態が労働者に似ている人達があります。このような、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の人達に任意加入制度が設けられています。これを「特別加入制度」とい

ます。

特別加入制度には、中小事業主、一人親方、特定作業従事者、海外派遣などの種類があります。

### 特別加入の対象拡大

働き方が多様化し、フリーランスとして働く人も増えています。このような社会の変化に応じて、労災保険の特別加入制度の対象拡大が図られています。

令和3年4月1日からは、次の従事者等が特別加入制度の対象に加えられています。

- ① 芸能関係作業従事者（俳優、ダンサー、音楽家、漫才師など）
- ② アニメーション制作作業従事者（キャラクターデザイナー、作画、演出、脚本など）
- ③ 柔道整復師
- ④ 創業支援等措置にもとづき事業をおこなう者

④の「創業支援等措置にもとづき事業をおこなう者」とは、改正高年法により新たに設けられた措置のことで、65歳までの雇用確保義務に次いで、70歳までの就業確保措置が努力義務となっていますが、雇用契約だけではなく、継続して業務委託契約を締結することなどが認められています。この場合、労働者としての労災保険は適用されませんから、特別加入制度を設けることで、万一災害が起きたときの保険給付を可能にしているのです。

### 特別加入の手続きは

特別加入制度の給付を受けるには、

希望する個人事業主があらかじめ加入の手続をしなければなりません。手続きは一定の承認団体などを通して都道府県労働局長に加入申請書を提出しておこないます。

なお、常態として労働者を雇用する場合は、中小事業主としての特別加入制度を適用することになります。

### 9月からさらに対象を拡大

労災特別加入の対象は今後も拡大される見込みです。6月18日の厚生労働省の審議会において、フードデリバリー（自転車配達員）、情報サービス業などのフリーランスも対象に加える改正案がおおむね妥当と答申されました。改正は9月1日から実施される見込みです。

\* \* \* \* \*

働き方が多様化する中、これら個人事業者を活用する企業も増えていますが、仕事が原因のケガや病気について医療費の負担などの争いにならないよう、労災保険に特別加入している人に発注の方が安心だと考える場合もあるでしょう。建設業などでは、かなり浸透してきていることです。

ただし、形式的には業務委託契約であっても、実態は労働契約であると行政が判断した場合、自社の労働者として労災保険料の追徴などを命じられることもあるので、注意してください。







# 指示に従わない社員を解雇できる？

**Q** 業務の指示をしても「そんな仕事は意味がない」などと反抗的な態度をとり指示に従わない社員がいます。素直に業務の指示に従わないことを理由に解雇できますか？

**A** 指示・指導を繰り返しても改善の余地がないと判断されるほどの状態であれば最終的には解雇も可能です。安易な解雇は不当解雇と判断される恐れもあるので根気よく慎重に対応する必要があります。

## 業務命令違反は解雇事由となるが…

業務命令違反は、一般的にどの会社でも就業規則で解雇事由として定めているでしょう。具体的には「正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき」などです。

しかし、指示に従わないからといっていきなり解雇すると、不当解雇と判断される可能性があります。裁判で不当解雇と判断されると、解雇によって就労できなかった期間の賃金や慰謝料を支払うことになります。

## 改善の余地がなかったか

業務命令に従わないことを理由とする解雇の裁判では、「改善の余地がなかったのか」という点が重視されます。

最終的には解雇も可能ですが、ステップを踏んで根気よく進める必要があると言えます。

## 継続的に指示・指導

改善の余地がないため解雇もやむを得なかったと認めってもらうためには、粘り強く業務の指示や指導を繰り返す必要があります。

ご質問のように「意味がない」と言って従わないのであれば、なぜそう思うのか言い分を聞いたり、その業務命令の趣旨や必要性を説明するなどの努力も必要でしょう。

根拠もなく業務命令に従わないのであれば、嚴重注意のうえ改善指導をおこないます。

素直に指示に従わない社員に対して、いちいちこのような手間のかかる対応などできないと感じるかもしれませんが、解雇を視野に入れているのであれば、手間と時間をかけて対応していく必要があります。

もちろん、この段階で態度を改めて指示に従う人もいます。

## まずは軽い処分から

注意しても改善されない場合は、就業規則に沿って制裁処分をおこないます。始末書を提出させるなど、まずは軽めの処分をおこない、それでも指示に従わない場合に重い処分を検討します。

過去の裁判例では、会社を批判したメールを顧客に送信した社員をもとの職からはずし、顧客との接点がない単純作業を指示したケースにおいて、けん責処分や出勤停止処分をおこなってもまだ指示に従わなかったことから解雇を有効と判断したものがあります。

なお、処分をおこなう際は本人に弁

明の機会を与える必要があります。

## 証拠を残しておく

解雇を検討しなければならないほどの状態であれば、裁判になることも想定して、事実関係を証明できる証拠を残しておく必要があります。

会社が何度も業務命令を出していること、社員が従わないため何度も注意・指導をしていることなどが客観的にわかるよう、文書やメールなど記録に残しておきます。

## パワハラにあたるものはダメ

会社には業務命令権があり、社員はこれに従わなければなりません。業務上の必要性などから見て合理的限度を超える業務命令は拒否することができます。そのため、こうしたケースでは業務命令に従わなくても処分することはできません。

合理的限度を超える業務命令とは、たとえば次のようなものです。

- ・ 違法行為
- ・ 労働契約に反するもの
- ・ 労働者の個人的自由の侵害にあたるもの（選挙応援や宗教活動など）
- ・ パワハラにあたるもの

私的な雑用処理を命じたり、退職に追い込むためにわざと簡単すぎる単純作業ばかりさせるといった行為はパワハラと判断される恐れがあります。

一方、正当な業務の指示であっても、社員が嫌がらせやパワハラだと思い込んで反発してくることもあります。そのような場合はきちんと説明し、誤解を解く努力も必要でしょう。

## 改めて 考えよう この手当

新型コロナウイルス感染拡大防止のために在宅勤務を実施する企業が急増し、在宅勤務手当を支給するところも増えています。今回は「在宅勤務手当」について目的や世間相場などを確認していきます。

### 在宅勤務手当の目的（趣旨）

「在宅勤務手当」は、在宅勤務によって生じる家計負担を軽減する目的で支給されます。「テレワーク手当」「リモートワーク手当」などの名称で支給されることもあります。

在宅勤務をするには、通信環境を整えたりパソコン周辺機器や机・イスを購入したりと出費があります。光熱費も普段より高くなるでしょう。

パソコン周辺機器を購入した分などは実費精算が可能ですが、通信費や光熱費はプライベートと仕事に使用した分との切り分けが難しく毎回実費精算するのは手間がかかります。手当と

## 在宅勤務手当

して毎月定額を支払うことにすれば、会社の事務負担が軽くなるというメリットがあるのです。

なお、在宅勤務に必要な費用は必ず会社が負担しなければならないというわけではありませんが、テレワークガイドラインでは、トラブル防止のために労使のどちらが負担するのかあらかじめ話し合い、就業規則等に定めておくのが望ましいとしています。特に、労働者に情報通信機器、作業用品その他の負担をさせる場合は、その旨を就業規則に規定しなければなりません。

### 在宅勤務手当の世間相場

調査\*によると、在宅勤務手当の支給額は「月 3,000～5,000 円未満」が 38%で最多。次いで「5,000～1 万円未満」が 37%となっています。

単発の一時金を支給する企業もあります。一時金の場合、最も多い支給額は「1 万～5 万円未満」で 53%、次

いで「5 万～10 万円未満」が 26%でした。

※エンワールド・ジャパン「在宅勤務における企業の従業員サポート調査」

### 支給基準

毎日在宅勤務の人もいれば、たまに出勤する人、逆にたまに在宅勤務をする程度の人もいるでしょう。

月に〇日以上在宅勤務をした場合に在宅勤務手当を支給すると定めておくこともできますが、在宅勤務をした分だけ支給できるよう手当を日額や時間額で設定しているところもあります。

在宅勤務手当を支払った月は通勤手当を停止している企業もあります。

### 割増賃金の計算時は

在宅勤務手当は割増賃金の時間単価を計算する際に除外できないので、含めて計算しなければなりません。

## 労務ひとこと

厚生労働省は6月24日、「労働経済動向調査」（令和3年5月）の結果を公表しました。

労働者の過不足状況を見ると、正社員等については「不足」と回答した事業所が34%、「過剰」が6%で、28ポイント\*の不足超過となりました。

特に、「建設業」「医療、福祉」「運輸業、郵便業」「情報通信業」で人手不足感が高い結果となっています。

パートタイム労働者については20ポイントの不足超過で、特に「サービス業（他に分類されないもの）」「卸売業、小売業」「生活関連サー

## 正社員、パートとも 引き続き不足超過

ビス業、娯楽業」などで人手不足感が高くなっています。

正社員等は40期連続、パートタイム労働者は47期連続の不足超過

です。

令和4年の新規学卒者の採用予定者数について見ると、令和3年の採用数より「増加」とする事業所割合は、高校卒19%、大学卒（文科系）14%、大学卒（理科系）16%、大学院卒9%となっています。

「増加」とする事業所割合は、大学卒（文科系・理科系）、大学院卒で前年同期を上回りました。

※「不足」と回答した事業所割合から「過剰」と回答した割合を差し引いた値