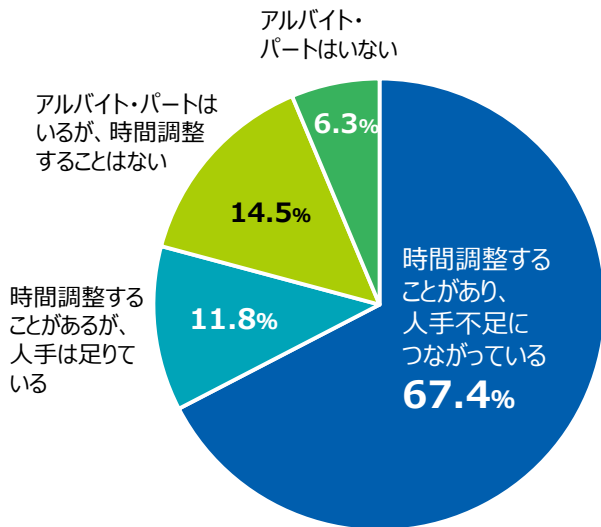


ジョブズコミュニティ アンケート結果（1）

「所得控除のための時間調整で人手不足に」6割以上



Q ▶ アルバイト・パートの勤務時間を、扶養控除内になるよう調整することはありますか？

「時間調整することがあり、人手不足につながっている」という回答が最も多く、全体の6割以上にのぼりました。通常でも人手不足の職場が多いなか、時間調整の影響は大きいようです。

主婦(夫)パートなどは年収を控除範囲内に抑えるため、年末に勤務時間の調整を希望する場合があります。人手の足りない時間帯や業務内容が出ないように、あらかじめ希望を聞いて早い時期から調整しておくなどの対応が必要でしょう。

中でも「飲食業」や「小売業」では、この「時間調整することがあり、人手不足につながっている」という回答の割合が高くなっています。人手不足感が強く、主婦(夫)パートが多い職場では、特に対応の必要性が高いと言えるでしょう。（業種別の結果は次頁を参照）

解説 ▶ 年収を103万円以内に抑えるため、年末に勤務時間を調整する人は多い

所得税がいくらかかるかは、毎年1月1日～12月31日に得た所得によって決まります。この間の収入が103万円以下であれば所得税はかからず、103万円を超えると所得税を支払う必要があります。

また、主婦パートなどの場合は、年収が103万円以下であれば、配偶者控除によって配偶者が支払う所得税が少なくなります。103万円を超え141万円未満の場合にも、配偶者控除ほどではありませんが、配偶者特別控除によって配偶者の所得税が少なくなります。

このため、年収が103万円を超えないようにしようと考えている主婦は少なくありません。そして年末が近くなって年収が103万円を超えそうな場合は、勤務時間を調整して103万円以内にする場合があります。

所得税のほかに気にされることが多いのが、社会保険への加入ではないでしょうか。たとえば会社員の夫の被扶養者として社会保険に入っている場合、保険料の負担はありません。しかし1ヶ月の収入が8.8万円（年収が約106万円）以上で、一定の条件を満たす場合には、勤め先の健康保険と厚生年金に加入して保険料を払う必要があります。また、この条件に当てはまらなかった場合も、年収130万円以上になると、扶養から外れることとなります。（その分、将来もらえる年金が増えたり、いざという時に手当がもらえたりするなどのメリットがあります。）

また、住民税は地方自治体によって異なりますが、年収が93～100万円を超えると税金がかかることとなります。

参考ページ 厚生労働省 パート労働者
キャリアアップ支援サイト> よく分かる労働法
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/career/law/>

所得税	配偶者の 所得税への控除	社会保険	住民税
かからない	配偶者控除	扶養内	かからない
103万円	103万円	約106万円 (月8.8万円)	93～100万円 (地域による)
かかる	配偶者 特別控除	本人加入の 可能性あり	かかる
	141万円 控除なし	130万円 本人加入	

※各制度の詳細は別途ご確認ください。

- アンケート実施期間：2016年12月16日（金）～2016年12月27日（火）
- 有効回答数：696名
- 対象：弊社メールマガジン会員

- 最新のアンケート結果はこちらから

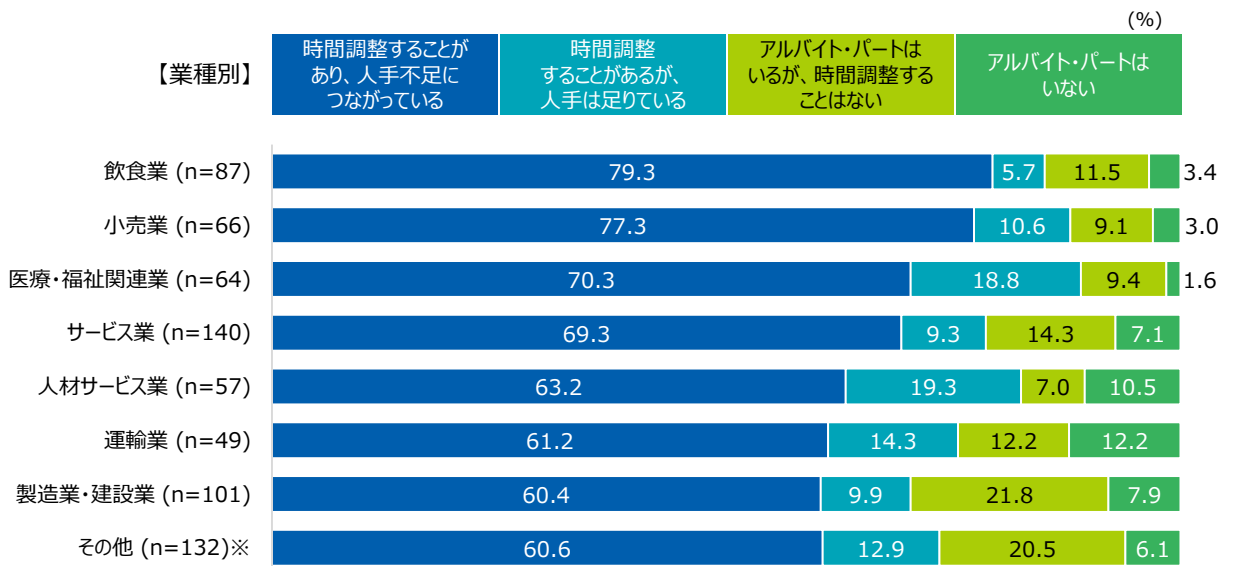
人材サービスインフォメーションネット> ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

Q. アルバイト・パートの勤務時間を、扶養控除内になるよう調整することはありますか？

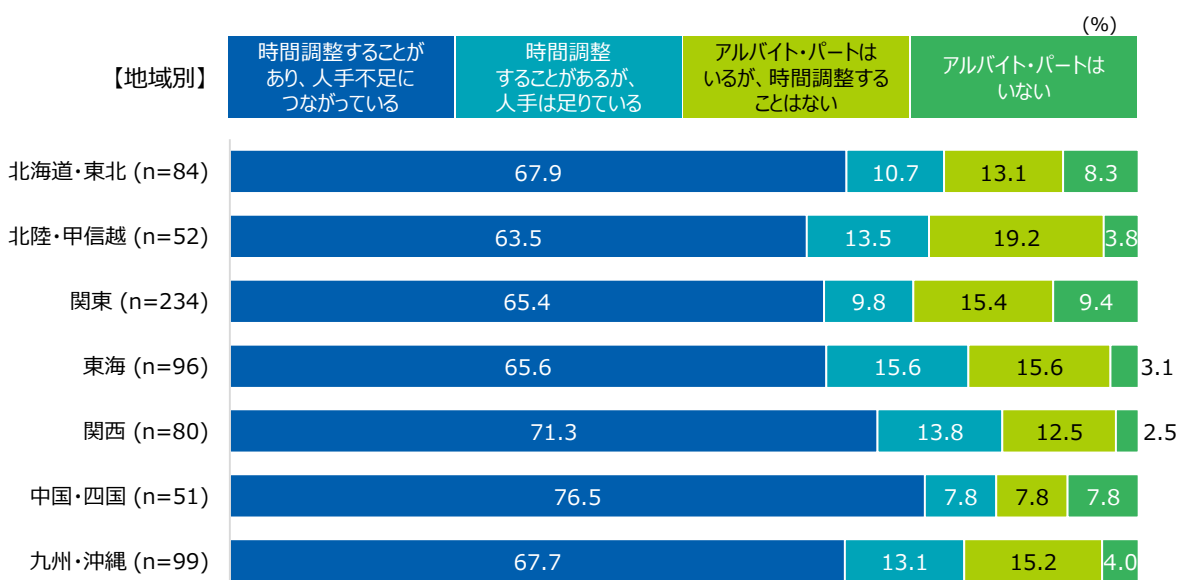
業種別・地域別 ▶ 飲食業・小売業では8割近くが「時間調整で人手不足に」

アンケート結果を業種別に見てみましょう。どの業種でも「時間調整することがあり、人手不足につながっている」という回答が最も多く、6割を超えています。中でも「飲食業」と「小売業」では、この「時間調整することがあり、人手不足につながっている」という回答の割合が高く、8割近くになっています。いずれも人手不足感が強く、かつ主婦(夫)パートが多いため、特に影響が大きいものと考えられます。

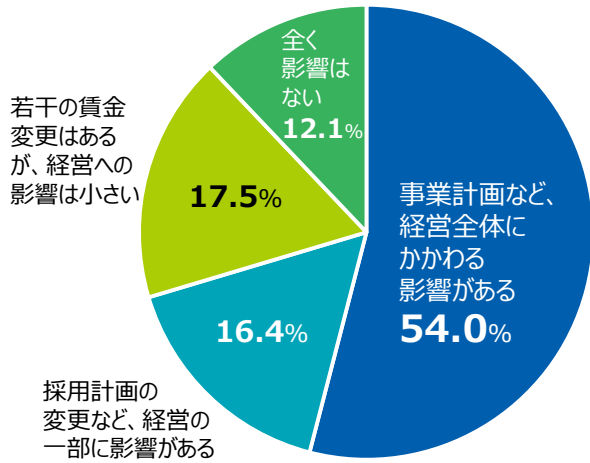
地域別に見ると、「時間調整することがあり、人手不足につながっている」という回答の割合は「中国・四国」で最も高く、次いで「関西」で高くなっています。



※ 「情報通信業」「金融・保険・不動産業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。



ジョブズコミュニティ アンケート結果（2） 半数以上が「最低賃金引上げ、経営全体に影響」



Q ▶ 10月に地域別最低賃金が引き上げられたことによる影響はありますか？

「事業計画など、経営全体にかかわる影響がある」という回答が最も多く、半数以上の54.0%となりました。さらに「採用計画の変更など、経営の一部に影響がある」という回答（16.4%）を加えると、実に全体の約7割にのぼります。

また、業種別に見ると「小売業」「サービス業」「運輸業」などで、影響があるとの回答が多くなっています。（次頁を参照）

最低賃金の引き上げによる人件費の増加は、広く経営状況に影響を及ぼしているものと考えられます。今年以降も最低賃金はさらに引き上げられる可能性があり、その影響が注目されます。

解説 ▶ 最低賃金の引き上げなどによる賃金上昇は今後も継続見込み

最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業について定められた「特定（産業別）最低賃金」の2種類があります。「特定（産業別）最低賃金」は「地域別最低賃金」よりも高い金額水準となっており、地域別と特定（産業別）の両方の最低賃金が同時に適用される場合は、高い方の最低賃金額が適用されます。

地域別最低賃金は毎年見直し審議されており、例年7月ごろに決定し、10月ごろに発効します。その額は、全国加重平均額で2002年には663円だったものが2016年には823円と、160円アップしています。

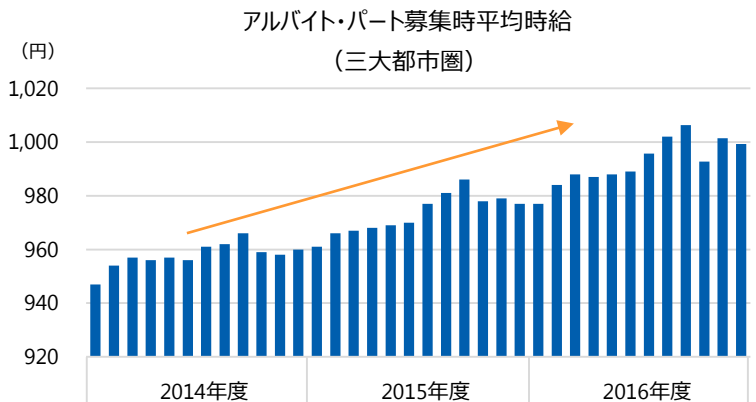
政府は「最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円になることを目指す。」（2017年3月28日働き方改革実現会議決定）としており、今後も引き上げが続くことが予想されます。

また、リクルートジョブズ「アルバイト・パート募集時平均時給調査」によると、三大都市圏（首都圏・東海・関西）の平均時給は上昇傾向にあり、2016年3月度は前年同月より22円増加の999円となりました。（右グラフ）

最低賃金の引き上げや人手不足などによる賃金水準の上昇は今後も継続し、経営に影響をおよぼすと考えられます。

参考ページ

厚生労働省 最低賃金特設サイト
<https://pc.saiteichingin.info/>



リクルートジョブズ「アルバイト・パート募集時平均時給調査」
<http://jibr.recruitjobs.co.jp/data/ap/index.html>

- アンケート実施期間：2017年1月27日（金）～2017年2月3日（金）
- 有効回答数：422名
- 対象：弊社メールマガジン会員

- 最新のアンケート結果はこちらから

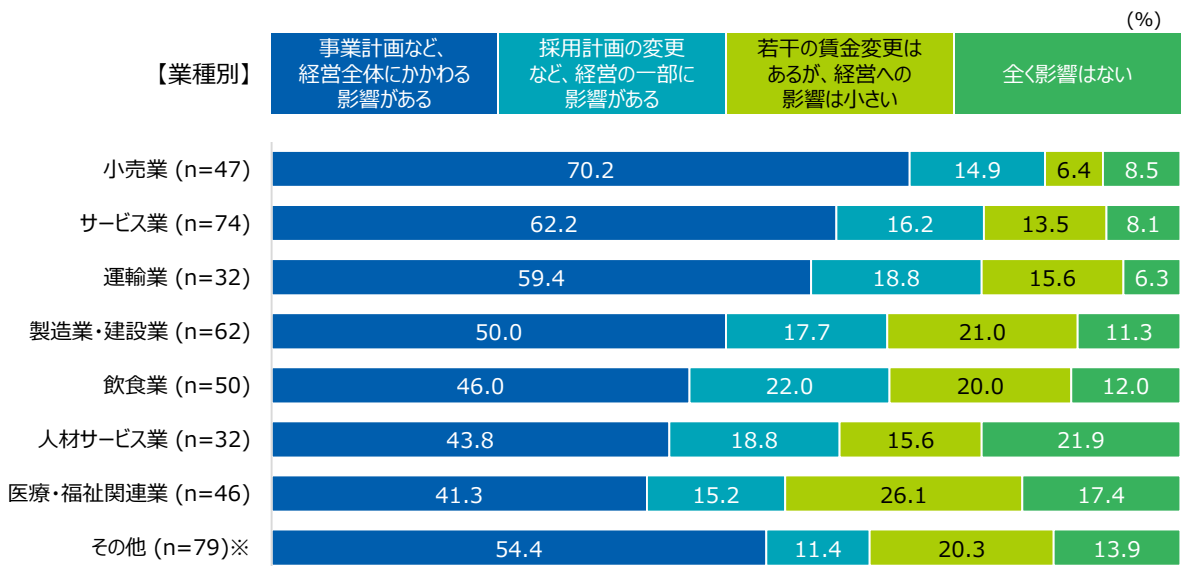
人材サービスインフォメーションネット > ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

Q. 10月に地域別最低賃金が引き上げられたことによる影響はありますか？

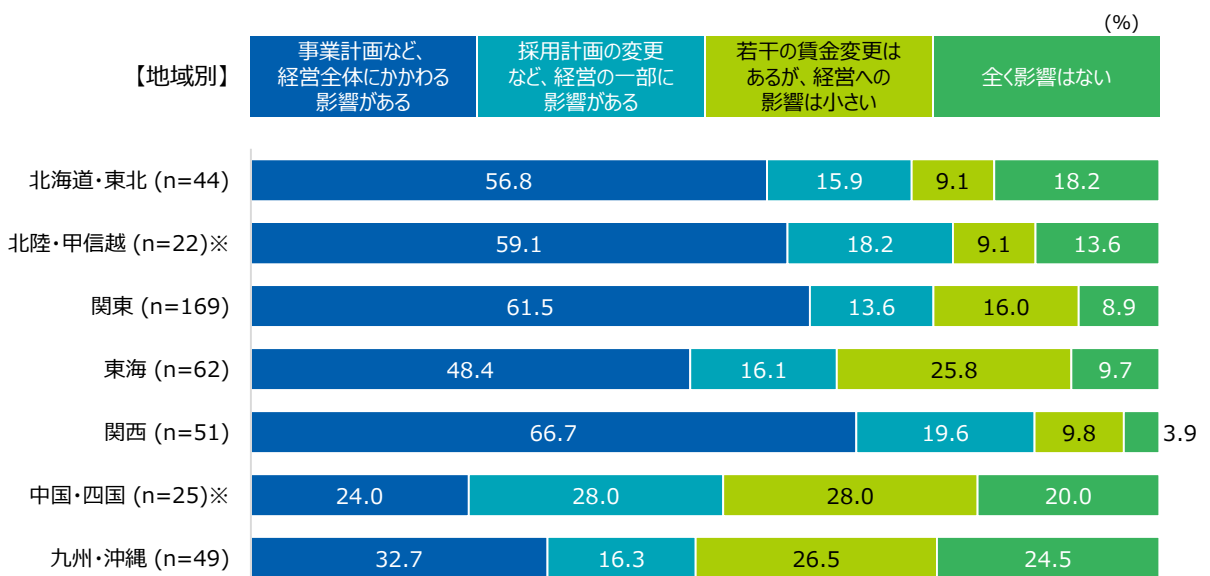
業種別・地域別 ▶ 「小売業」「サービス業」「運輸業」で最低賃金引き上げの影響大

今回のアンケート結果を業種別に見ると、「事業計画など、経営全体にかかわる影響がある」という回答の割合は、最も高い「小売業」では70.2%、最も低い「医療・福祉関連業」では41.3%と、業種によって差があります。「事業計画など、経営全体にかかわる影響がある」「採用計画の変更など、経営の一部に影響がある」という回答が多いのは、「小売業」や「サービス業」「運輸業」などです。これらの業種では、最低賃金の引き上げにより賃金を引き上げる必要のある従業員数が多く、経営全体に影響を受けることも少なくないようです。

地域別に見ると、「関西」「関東」などで、影響が大きいとの回答が多くなっています。

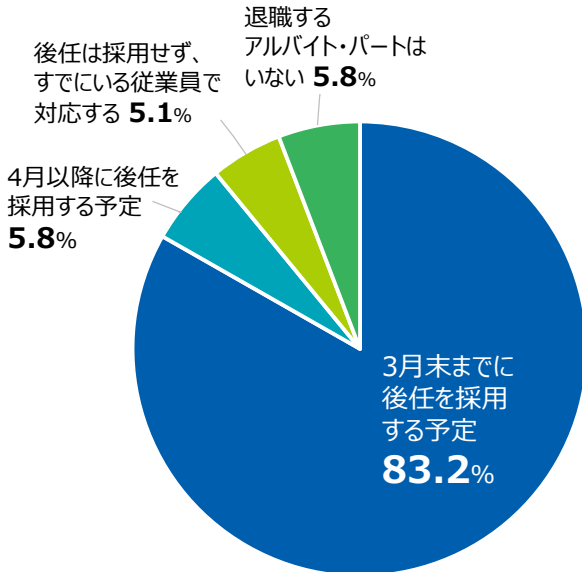


※ 「情報通信業」「金融・保険・不動産業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。



※ 「北陸・甲信越」「中国・四国」は回答数が30未満と少ないため、参考として掲載する。

ジョブズコミュニティ アンケート結果（3） 「3月末までに退職者の後任を」8割以上



Q ▶ 3月末で退職するアルバイト・パートの後任はいつから採用しますか？

3月末で退職するアルバイト・パートの後任については、「3月末までに後任を採用する予定」という回答が8割以上と最も多い結果でした。特に、「飲食業」や「サービス業」にその傾向が見られます。（次頁を参照）

「4月以降に後任を採用する予定」「後任は採用せず、すでにいる従業員で対応する」はいずれも約5%でした。

3月末は引っ越しや学生の卒業などによる退職がどうしても発生します。そのような退職者の後任は、スタッフ数の減る期間が出ないように、3月末までに採用したいという場合が多いようです。

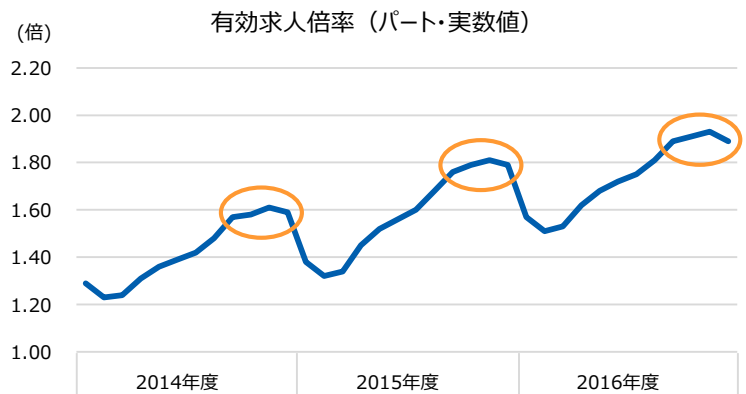
解説 ▶ 有効求人倍率も、3月に向けて上昇

3月末に向けては、多くの職場でスタッフをさがしています。

厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」によると、有効求人倍率（パート・実数値）は、毎年12月～3月頃が高くなっています（下グラフ）。この時期は有効求人数も有効求職者数も増加しますが、倍率としては高くなり、採用する側から見ると、競争が厳しくなるということになります。3月末で退職する人がいるかどうかを早めに把握して、求人を出したいところです。

一方で、4月に入ってから6月頃までは、仕事を探し始める学生や主婦もいるため求職者は引き続き多いものの、求人数は急速に減り、有効求人倍率は一気に下がります。

人手不足感が引き続き強まっていますが、時期による状況の違いも小さくないと言えるでしょう。



厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>

- アンケート実施期間：
2017年2月10日（金）～2017年2月17日（金）
- 有効回答数：722名
- 対象：弊社メールマガジン会員

- 最新のアンケート結果はこちらから

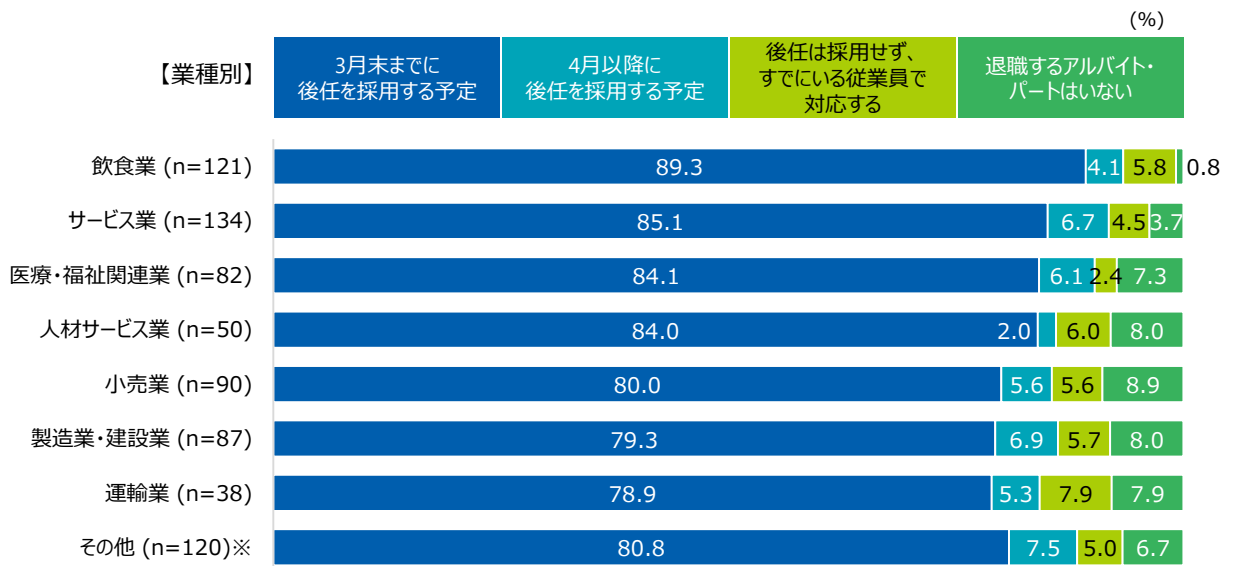
人材サービスインフォメーションネット > ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

Q. 3月末で退職するアルバイト・パートの後任はいつから採用しますか？

業種別・地域別 ▶ いずれの業種・地域でも約8割以上が「3月末までに後任を採用する予定」

アンケート結果を業種別に見ると、「3月末までに後任を採用する予定」という回答は、「飲食業」「サービス業」で割合が比較的高くなっています。また、地域別に見ると「北海道・東北」「関西」「中国・四国」で比較的多くなっています。

ただし、いずれの業種・地域でもこの回答が約8割以上となっており、3月末までに後任を採用したいという考えは業種・地域を問わず共通しているようです。

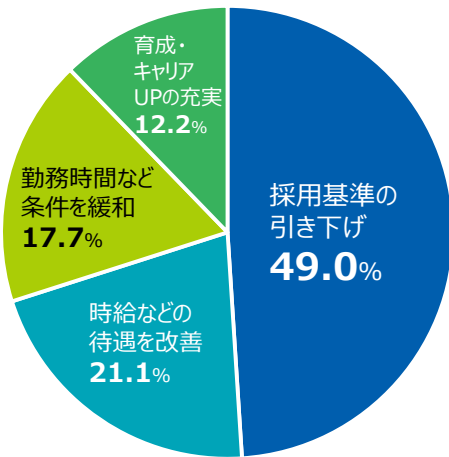


※「情報通信業」「金融・保険・不動産業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。



ジョブズコミュニティ アンケート結果（4）

約半数が「人材確保のため採用基準引き下げ」



Q ▶人材確保のために最も力を入れていることは？

「採用基準の引き下げ」という回答が最も多く、約半数という結果となりました。中でも「人材サービス業」「製造業・建設業」などで、この回答の割合が高くなっています。（次頁を参照）

次いで多かったのが、「時給などの待遇を改善」との回答で、全体の約2割でした。こちらは「人材サービス業」「飲食業」で割合が高くなっています。

人手不足傾向が続くなか、採用基準の見直しで応募ハードルを下げたり、待遇を改善することで他社より魅力的な採用条件にしたりと、各企業で様々な取り組みが行われているようです。

解説 ▶人材確保のためにも、多様な働き手の状況に柔軟に対応することが必要

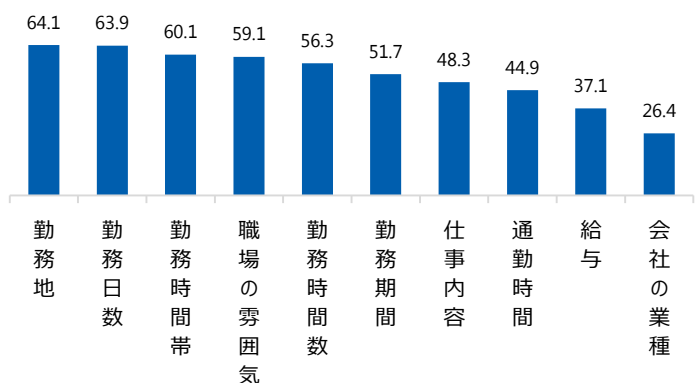
人手不足傾向が続くなか、各企業で様々な取り組みが行われているようです。今回のアンケートで最も多かった「採用基準の引き下げ」では、たとえば未経験者も積極的に募集するといった対応があります。また、「育成・キャリアUPの充実」などの対応をすることで、採用とともに人材の定着についても改善を期待していると考えられます。

「時給などの待遇を改善」「勤務時間など条件を緩和」といった、勤務条件の見直しも多く見られます。その際には、どのような条件緩和が効果的かを見きわめる必要があるでしょう。

右のグラフは、アルバイト・パート就業者が今後の仕事を探すときに、何を絶対条件と考えているかを示しています。最も多いのは「勤務地」、続いて多いのが「勤務日数」「勤務時間帯」などで、これらが最も「ゆずれない」条件なのだと考えられます。

また、勤務条件のうち何を重視するかは、その人の家族の状況や、体力、これまでの働き方などによっても変わってきます。それぞれの応募者がどのような希望をもっているかを把握し、柔軟に対応することが、これからの人材確保のためには必要なかもしれません。

今後の仕事を探す時の重視度 <絶対条件と回答した割合(%)>



対象：アルバイト・パート就業者 (n=1,374) ※上位10項目のみ掲載
リクルートジョブズ「求職者の動向・意識調査 2015」
http://jbrc.recruitjobs.co.jp/data/data20151221_317.html

- アンケート実施期間：2017年3月3日（金）～2017年3月10日（金）
- 有効回答数：441名
- 対象：弊社メールマガジン会員

- 最新のアンケート結果はこちらから

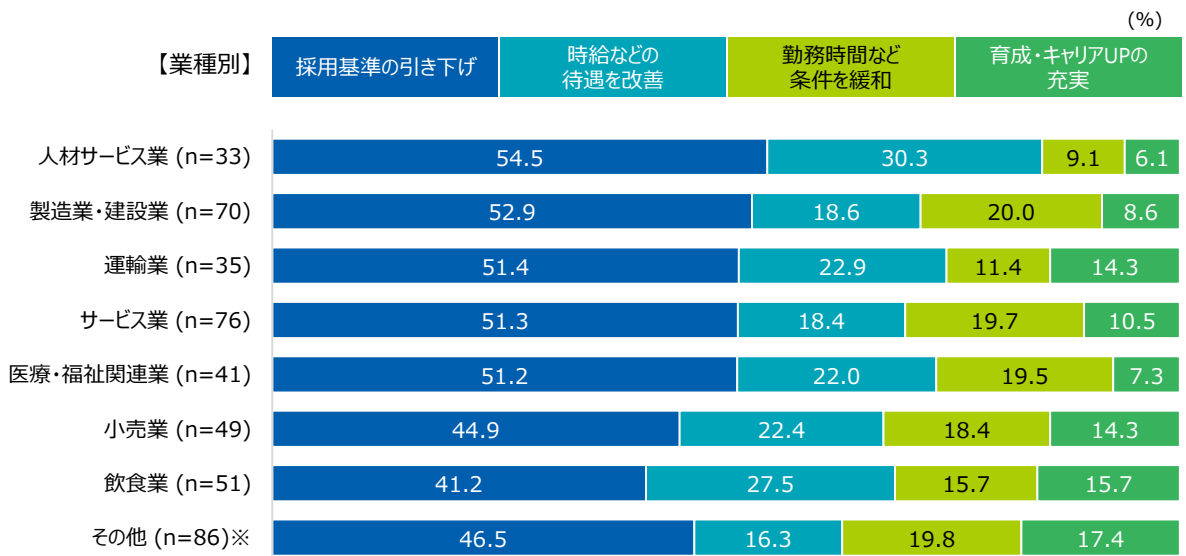
人材サービスインフォメーションネット > ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

Q. 人材確保のために最も力を入れていることは？

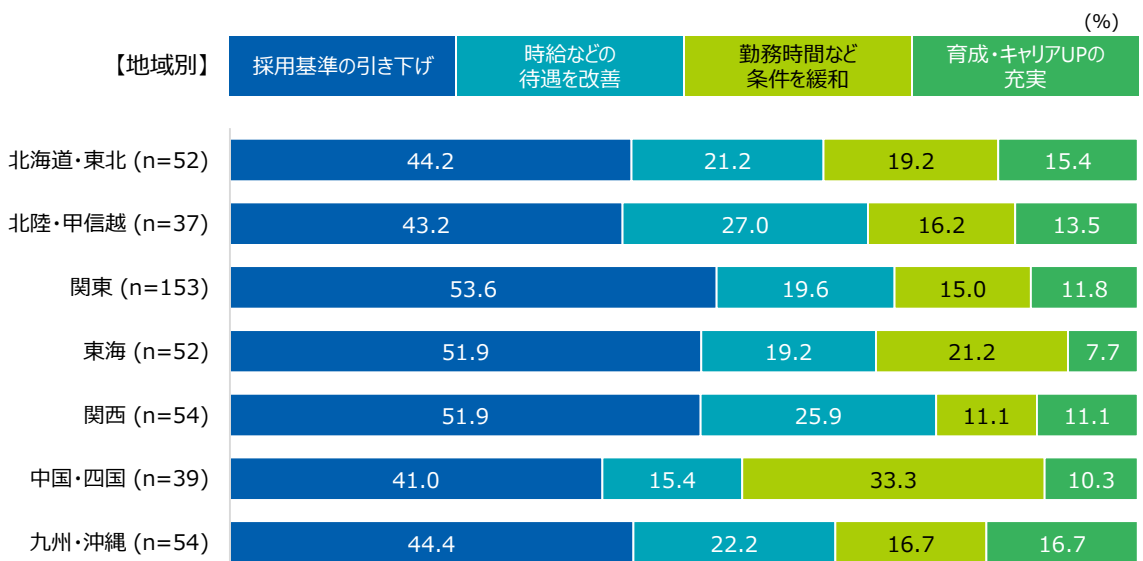
業種別・地域別 ▶「人材サービス業」「飲食業」では「時給などの待遇を改善」が約3割

アンケート結果を業種別に見てみましょう。いずれの業種でも、最も多いのは「採用基準の引き下げ」です。中でも「人材サービス業」「製造業・建設業」で割合が高くなっています。次いで多かったのは、大半の業種では「時給などの待遇を改善」で、特に「人材サービス業」「飲食業」では約3割にのぼりました。一方、「製造業・建設業」「サービス業」「その他」では、「勤務時間など条件を緩和」が2番目に多くなっています。採用基準を引き下げても業務に対応できるかどうか、勤務時間を柔軟に変更しやすいかといった点を考慮して、それぞれの対応策を取っているものと考えられます。

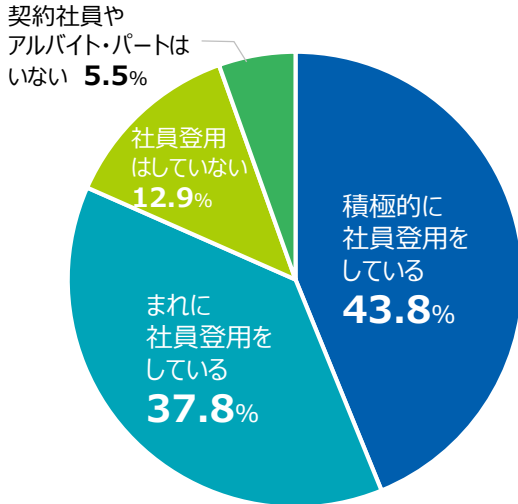
地域別に見ると、「関東」「東海」「関西」で「採用基準の引き下げ」が50%を超えています。また、次いで多いのはおおむね「時給などの待遇を改善」ですが、「東海」「中国・四国」では、「勤務時間など条件を緩和」が2番目に多くなっています。



※「情報通信業」「金融・保険・不動産業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。



ジョブズコミュニティ アンケート結果（5） 4割以上が「積極的に社員登用をしている」



Q ▶ 契約社員やアルバイト・パートから社員登用をしていますか？

「積極的に社員登用をしている」という回答は全体の43.8%、「まれに社員登用をしている」という回答は37.8%。合わせて80%以上にのぼりました。回答をいただいた企業の大半で、社員登用の実績があるようです。特に、「小売業」では社員登用をしているという回答が多くなっています。（次頁を参照）

安定的な人材の確保や、スタッフのモチベーション向上のため、社員登用制度が活用されているものと考えられます。

短時間正社員など限定正社員の広がりや、労働契約法の改正の影響（同一の使用主との有期労働契約が通算5年を超えた場合、労働者から申し込みがあれば無期労働契約に転換する）もあり、社員登用はますます広がる可能性があると言えるでしょう。

解説 ▶ 限定正社員の広がりや法改正も社員登用を後押し

パートタイム労働法では、パートタイム労働者から正社員への転換を推進するための措置を講じることが義務化されています。労働契約法では、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときには、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールとなりました。また、厚生労働省が「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」を設置するなど、限定正社員の導入が推進されています。

このような状況も、社員登用の広がりを後押ししているものと考えられます。

パートタイム労働法 第13条のポイント

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム労働者（※）について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

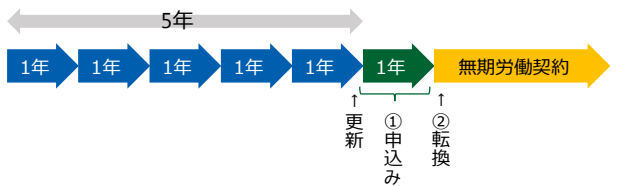
- 通常の労働者を募集する場合、その募集内容をすでに雇っているパートタイム労働者に周知する
- 通常の労働者のポストを社内公募する場合、すでに雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える
- パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける
- その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる

※ 1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者

参考ページ [パート労働ポータルサイト>パートタイム労働法について](https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/parttime/)

労働契約法 無期転換ルール

【契約期間が1年の場合の例】



- 申込み…2013年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。
- 転換…無期転換の申込み（①）をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

参考ページ [厚生労働省>労働契約法改正のあらまし](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/pamphlet.html)

- アンケート実施期間：
2017年3月24日（金）～2017年3月31日（金）
- 有効回答数：495名
- 対象：弊社メールマガジン会員

- 最新のアンケート結果はこちらから

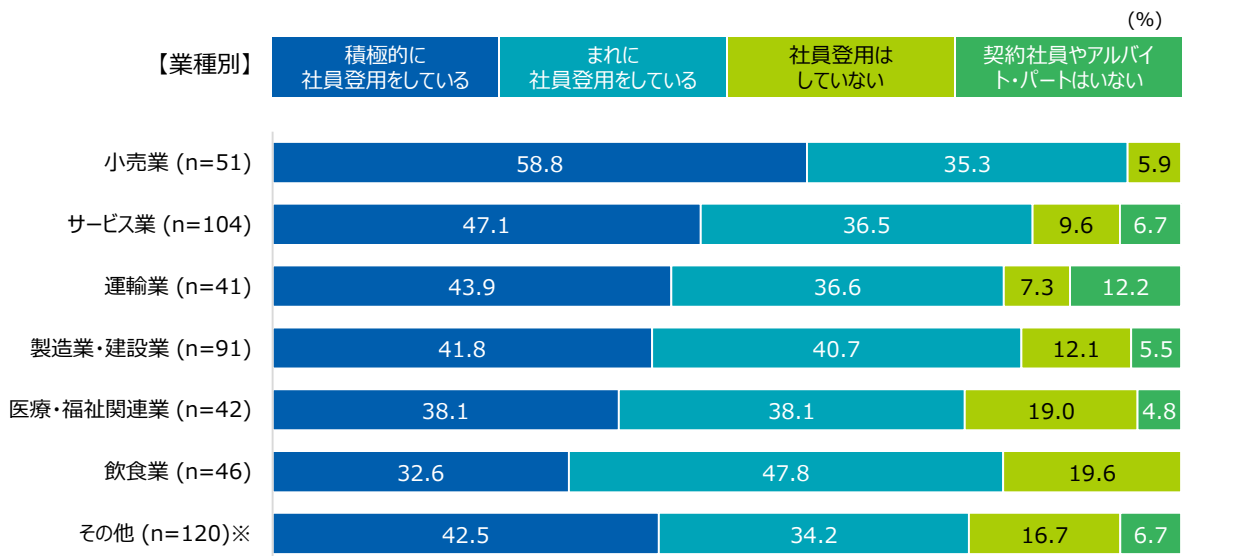
人材サービスインフォメーションネット>ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

Q. 契約社員やアルバイト・パートから社員登用をしていますか？

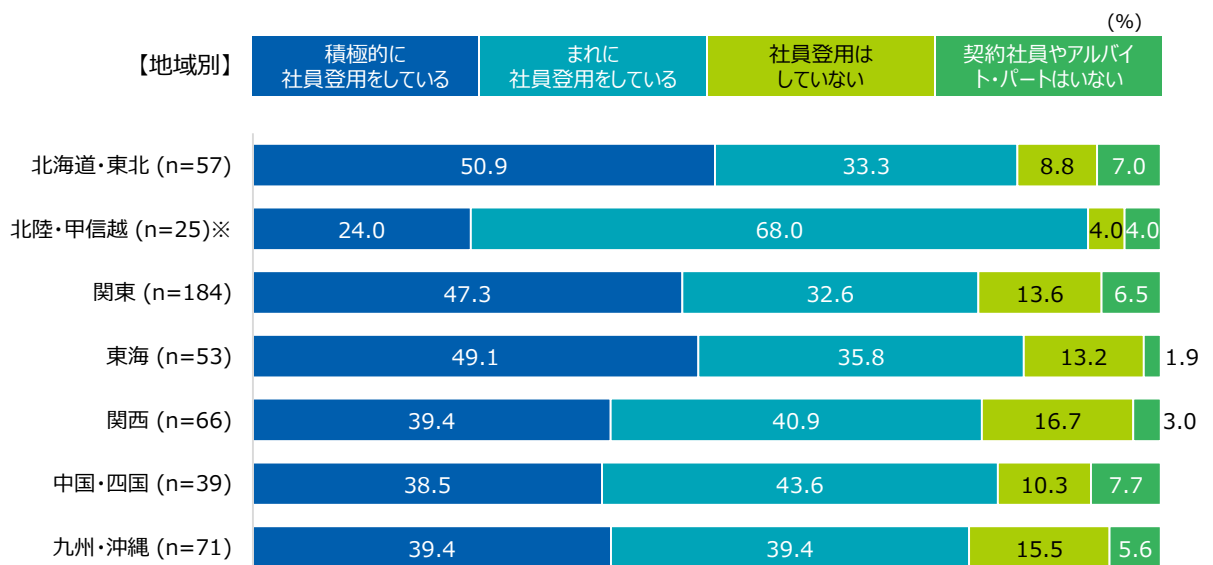
業種別・地域別 ▶ 小売業は6割弱、サービス業は5割弱が「積極的に社員登用をしている」

結果を業種別に見ると、「積極的に社員登用をしている」という回答が多かった業種は、「小売業」「サービス業」「運輸業」「製造業・建設業」。「小売業」では58.8%、「サービス業」では47.1%が「積極的に社員登用をしている」との回答でした。また、「まれに社員登用をしている」という回答は、いずれの業種でも40%前後となっています。

地域別に見ると、「北海道・東北」「東海」「関東」で「積極的に社員登用をしている」という割合が高く、約50%となっています。

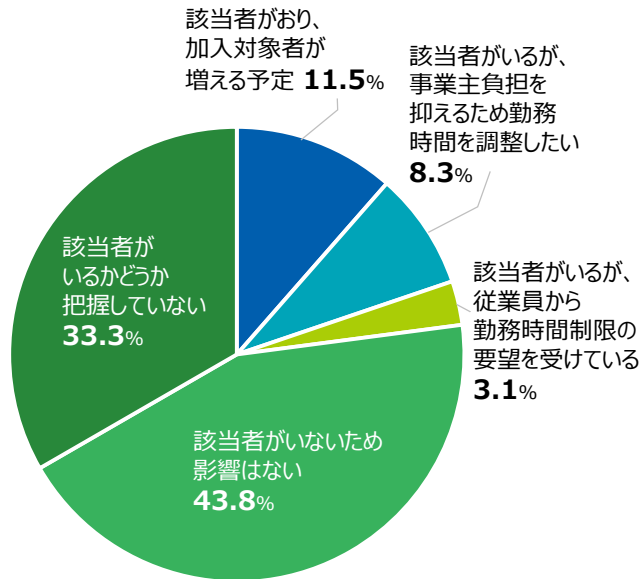


※ 「情報通信業」「金融・保険・不動産業」「人材サービス業」は回答数が30未満と少ないため、「その他」に加えた。



※ 「北陸・甲信越」は回答数が30未満と少ないため、参考として掲載する。

ジョブズコミュニティ アンケート結果（6） 社会保険適用拡大、約2割で該当者あり



Q ▶ 10月からの社会保険適用拡大によって、貴社にはどのような影響がありますか？

2016年（平成28年）10月から、厚生年金保険・健康保険の加入対象が広がりました。

これについて「該当者がいる」との回答は全体の約2割。このうち約半数は、事業主あるいは従業員の希望で、勤務時間を調整する可能性があります。この制度改革により適用対象となった従業員の働き方が変わる（雇用形態変更等）ことも考えられます。また、「該当者がいるかどうか把握していない」との回答が約3割と、この時点ではまだ制度改革の浸透が薄かったように感じます。

解説 ▶ 社会保険加入のメリット・デメリットはケースによって異なる

2016年（平成28年）10月から、週30時間以上働く方に加え、従業員501人以上の会社で週20時間以上働く方などに厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象が広がりました。これによる新たな加入者は約25万人と見込まれています。また、2017年（平成29年）4月1日からは、従業員500人以下の会社でも労使で合意すれば加入対象となります。

加入対象となる従業員が増えた場合、保険料の半分は事業主負担となりますので、加入対象にならないよう勤務時間を調整する事業主もいるようです。しかし、従業員の勤務時間を少なくした場合には人手が足りなくなる恐れなどもあるでしょう。

従業員にとっては、勤務先の社会保険に加入することで保険料の負担が増えるのを避けるため、勤務時間を少なくして加入対象にならないようにする場合もあるようです。ただし、保険料の負担の変化、将来受け取ることのできる手当や年金額、夫の税金控除などを考えると、社会保険に加入するメリットとデメリットは、ケースによって大きく異なります。

いずれにしても、どのような働き方をするか、事業主と従業員で前もって合意しておく必要があるでしょう。

参考ページ

政府広報オンライン> パート・アルバイトの皆さんへ
社会保険の加入対象が広がっています。
<http://www.gov-online.go.jp/useful/article/201607/2.html>

これまで

所定労働時間が一般的に「週30時間以上」である方



2016年10月1日から

所定労働時間が一般的に「週30時間以上」である方
または下記のすべてを満たしている方

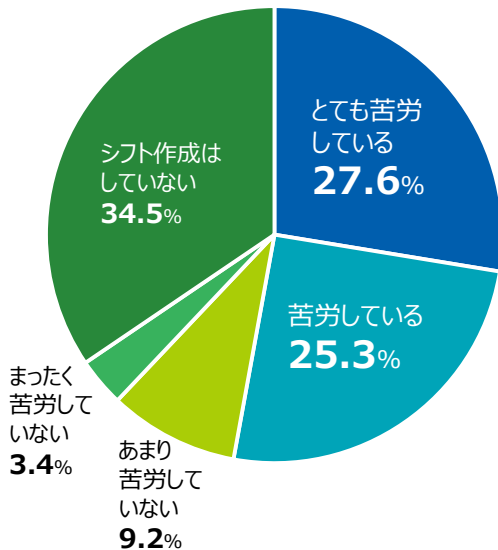
- ・所定労働時間が「週20時間以上」
- ・月額賃金8.8万円以上
- ・勤務期間1年以上見込み
- ・学生は除外
- ・従業員規模501人以上の企業
(2017年4月1日からは500人以下も労使合意により対象に)

- アンケート実施期間：
2016年9月29日（木）～2016年10月3日（月）
- 有効回答数：96名
- 対象：「人材サービスインフォメーションネット」利用者

- 最新のアンケート結果はこちらから

人材サービスインフォメーションネット> ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>

ジョブズコミュニティ アンケート結果（7） 約半数が「シフト作成に苦労している」



Q1 ▶ アルバイト・パートスタッフのシフト作成は苦労していますか？

シフト作成に「とても苦勞している」あるいは「苦勞している」と回答した人は、合わせて全体の約半数にのびました。シフト作成をしている人に限って見ると、実に約8割の人が「とても苦勞している」あるいは「苦勞している」と回答しています。

アルバイト・パート全員の希望を聞きながら、すべての時間と業務に穴があかないように調整するのは簡単ではないようです。他にも多くの業務がある中で、シフト作成は担当者の負担になっていると考えられます。

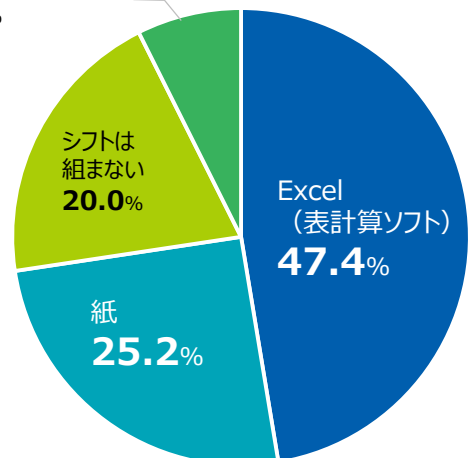
Q2 ▶ シフト作成はどのように作成されますか？

シフト作成はExcelなどの表計算ソフトで作成しているという人が最も多く、約50%。紙での作成も約25%という結果でした。シフト管理の専用システムの導入はまだまだ少ないようです。

働く人の多様化により、シフト作成はより複雑になっている場合があります。オンラインツールなど便利なシフト管理サービスもありますので、苦勞されている方は活用を検討されてはいかがでしょうか。

シフト作成には、たとえば学校のスケジュール、本人の体力、家庭の状況、さらに非課税範囲内で働きたいか、社会保険の扶養範囲内で働きたいか、なども影響します。各種制度や個人の希望をしっかりと把握して調整することが必要です。

専用システムを導入
7.4%



- アンケート実施期間：2016年10月7日（金）～2016年10月13日（木）
- 有効回答数：Q1…174名、Q2…325名
- 対象：「人材サービスインフォメーションネット」利用者

- 最新のアンケート結果はこちらから

人材サービスインフォメーションネット> ジョブズコミュニティ
<https://www.jinzai-info.net/enquete/results/>