

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚川津 693-47-1F

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

うんがいそうてん 雲外蒼天

2017年 8月号

今どきの就活生は「職場の雰囲気」を重視！ 人手不足解消のためのアプローチ

◆「人手不足」がますます深刻な状況に

厚生労働省によると、4月の有効求人倍率は1.48倍(5月30日発表)。バブル期のピークだった1990年7月(1.46倍)を上回り、1974年2月(1.53倍)以来43年2カ月ぶりの高水準を記録しました。

企業の求人は増加する半面、求職者数が減少しており、企業の「人手不足」は、ますます深刻な問題となっていると言えます。

◆就活生は「人」を見ている！

このような状況でも良い人材を確保するために、企業はどのようなことに取り組んでいくべきでしょうか。就活生がどんな点に注目して実際に入社した企業を選択したかが、1つの参考になりそうです。

この点、東京商工会議所「中堅・中小企業の新入社員意識調査」(6月6日発表)によると、

「入社した会社を選んだ理由は何ですか」との問いに対し、

「仕事の内容が面白そう」(44.2%)、

「職場の雰囲気が良かった」(39.3%)、

「自分の能力・個性が活かせる」(37.0%)が上位となりました。

注目したいのは、4割近くが「職場の雰囲気が良かった」ことを理由に入社企業を選んでいるということです。仕事の内容を変えるのは困難ですが、職場の雰囲気を、明るい、働きやすいものに変えていくことは可能です。

職場の雰囲気が人材確保のために重要であることは、公益財団法人 日本生産性本部「職業のあり方研究会」の調査研究結果からも明らかです(「平成29年度 新入社員の特徴」3月23日発表)。

同調査では、平成29年入社組の就職活動の特徴として、就職先の条件に「パワハラのないことを重視する傾向が見られた」としています。

◆就活生に接する社員の対応が大切

上記のことを踏まえれば、人手不足解消のためのアプローチの1つとして、就活生に接する社員(面接者はもちろん、受付等を行う社員も含む)の対応を見直してみたいものです。

実際、前述の東京商工会議所の調査では、29.6%が「採用担当者・社員に好感が持てた」ことを入社理由に挙げています。

まずは、就活生へのこやかな対応、親切な対応を心がけてみましょう。

「求人票の記載内容」と「実際の労働条件」の相違の実態！

◆「賃金」に関する相違が最多

7月初めに厚生労働省から「ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数（平成28年度）」が発表されました。

これによると、平成28年度における申出・苦情等の件数は9,299件（前年度10,937件）となり、内容別の件数は以下の通りとなっています。

【内容別件数】

- ・賃金：28%（前年度24%）
- ・就業時間：21%（同19%）
- ・職種・仕事の内容：14%（同13%）
- ・選考方法・応募書類：11%（同12%）
- ・休日：10%（同9%）
- ・雇用形態：8%（同7%）
- ・社会保険・労働保険：7%（同7%）

◆「求人条件と実際の労働条件が異なる」場合の対応状況

ハローワークでは、求人を受理する際に、原則として対面で求人条件を点検するなど、求人内容の適法性・正確性の確認に努めているほか、採用結果の確認時に相違がある旨の報告を受けた場合は、事実を確認し、必要に応じて是正指導等を実施しています。

そして、求職者から「求人条件と実際の労働条件が異なる」といった相談があった場合には、迅速な事実確認と必要な是正指導を行うほか、法違反のおそれなどがある場合は以下の対応を行っているとのこと。

【対応状況の内訳】

- ・求人票の内容を変更：982件（27%）
- ・職業紹介の一時保留：330件（9%）
- ・求人取消：311件（9%）
- ・求人票に合わせ労働条件を変更：196件（5%）
- ・その他（求人票が無効等）…1,789件（50%）

◆要因別の件数は？

なお、相違についての要因別件数としては、「求人票の内容が実際と異なる」（39%）と「求人者の説明不足」（25%）で全体の3分の2程度を占めており、「言い分が異なる等により要因を特定できないもの」が10%で続いています。

労基法改正案成立を目指し「高度プロフェッショナル制度」修正へ

◆連合からの要請を受け法案修正の動き

7月11日、労働基準法改正案の修正をめぐる政労使会合の合意文書案が明らかになりました。

改正案に盛り込まれている、年収1,075万円以上の金融ディーラーや研究開発職等を労働時間規制の対象外とする「高度プロフェッショナル制度」について、労働界の求める長時間労働対策を盛り込んだかたちに修正し、秋に開かれる臨時国会での成立を目指します。

◆具体的な修正内容

合意文書案では、制度対象者の長時間労働対策として、「年間104日以上かつ4週4日以上の日を与えること」を義務付けることとしました。

また、（1）退社から入社までの間に一定の休憩時間を設ける勤務間インターバル制度の実施、

（2）労働時間の上限設定、

（3）2週間連続の休日取得、

（4）（一定条件下での）臨時の健康診断の実施 のいずれか複数の措置を労使で決定し、実施を義務付けます。

さらに、制度適用者の拡大を懸念する労働界への配慮から、「対象が営業職全般に拡大されるものではない」との表現も、盛り込まれました。

◆修正案をめぐる動き

連合の逢見人事局長は7月11日に民進党の大串政調会長と会談し、条件付きで政府案を受け入れる内容を盛り込んだ連合の修正案を説明しました。

塩崎厚生労働大臣は、同日の記者会見で「連合の意見を聞きながら前に進めていきたい」と述べています。

◆臨時国会での成立なるか？

継続審議となっている労基法改正案には、高度プロフェッショナル制度のほか、「中小企業の月60時間以上の時間外労働の割増賃金率の見直し」や「時間外労働時間の上限設定」等が盛り込まれています。

また、臨時国会には、非正規労働者の処遇を改善する「同一労働同一賃金」に向けたパート労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正案も提出される予定です。

これらが「働き方改革関連法案」として臨時国会で一括審議される見通しですが、野党が根強く反対している改正項目も含まれており、法案の行方は不透明です。

改正育児介法が10月より施行、育児休業期間が延長されます！

◆10月1日施行！

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れない場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

◆「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れないなどの場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終わってしまうのに保育園に入れないという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようにすれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも1歳6カ月到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました（10月1日施行）。

（1）子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件等）を知らせるよう努めなければなりません。

（2）育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等）を設けるよう努めなければなりません。

平成28年度「技能検定」の実施状況と資格取得のメリット

◆「技能検定」合格者は30万人

厚生労働省が公表した平成28年度の「技能検定」の実施状況の調査結果によると、平成28年度の技能検定は受験申請者数75万7,380人（前年度比7.3%増）のうち、合格者数は30万3,544人（同10.5%増）で合格率は40.1%（前年度38.9%）だったことが明らかになりました。

技能検定は、仕事に必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、試験に合格すると「技能士」を名乗ることができます。

◆「ファイナンシャル・プランニング」が一番人気

この技能検定制度は昭和34年にスタートし、これまでに延べ約632万人が技能士になっており、職種は現在、126職種あります。

最も受験申請者数が多い職種は「ファイナンシャル・プランニング（FP技能検定）」で46万2,304人（合格者数は13万6,035人）で、続いて多かった職種が「機械保全」「機械加工」「知的財産管理」「金融窓口サービス」となっています。

◆技能検定に合格すると助成金が出ます！

会社は技能検定制度を活用するメリットとして、「人材開発支援助成金（職業能力検定制度導入コース）」を受けられることが挙げられます。

この助成金は、正社員が業務に関連する技能検定に受験し合格すると報奨金を支給する制度を導入することで受給することができます（正社員の数によって必要な合格者数は異なります）。

◆今秋から受験料が一部減額

厚生労働省は、今年の秋にも「モノづくり分野」の技能検定の受験料の減額を実施する予定です。減額は35歳未満の受験申請者を対象に実施し、「機械加工」や「電子機器組み立て」、「工場板金」「ウェブデザイン」など約100職種の実技試験で最大9,000円割引くとしています。

これは近年の製造業において、若年層の就業者数が減少傾向であるため、モノづくりを担う人材の確保につなげるためです。

社員の人材育成とキャリア形成のために、技能検定の活用を勧めてみてはいかがでしょうか。

8月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

山笠に行ってきました??

初めて飯塚の山笠に行ってきました。私は人混みが苦手なので、あまりお祭りなどに行くことがないのですが、子供たちが屋台に行くと言い出したので、行ってみることにしました。どのお祭りも盛りですが、参加者や見物客の熱気が凄まじく、圧倒されました。

福岡市の会社の就業規則に「山笠休暇」を見たことがあります。飯塚でもあるかもしれませんね。社長のカラーが出ていて面白いと思いました。さらに、その会社には山笠好きが集まるので、社長の思惑通りといったところでしょうか。就業規則の上手い使い方です。

さて、コスモスモンの広場でちょっとだけ見物して、早速屋台へ移動。美味しいものをたくさんいただいてきました。

(これで山笠に行きたと言えるのでしょうか...)

花火大会の屋台のようなものを想像していたのですが、どうもろこしやイカ焼きなどはなく、総じてのハンバーガー、ガーリックシュリンプ、タコスなどオシャレメニューで子供たちは大喜び。蒸し暑さにも負けず満喫していました。

立っただけでも汗ばむ気温の中、清掃ボランティアの皆さんはとても頑張っていました。感謝しかありません。地域に愛され、色々な方が支えているこの行事が長く続くと良いなと思いました。 鶴留

お盆休み

8/11 ~ 8/15 は夏季休業とさせていただきます。

宜しくお願い致します。

