

うんがいそうてん 雲外蒼天

2020年 3月号

「選考辞退」実態調査にみる企業の本音～エン・ジャパン調査より

株式会社日本法令の「内定辞退セット」が売れていることについて、新聞やネット記事で多く取り上げられました。このツールによる内定辞退に賛否両論あるようですが、このような商品にニーズのあること自体が世の中の動向を表しているといえるでしょう。

それでは、企業は「選考辞退」についてどのように考え、対応しているのでしょうか。エン・ジャパン株式会社による実態調査が行われましたので見ていきましょう。

◆選考辞退についての悩みや課題

「選考辞退に悩みや課題を感じていますか？」と伺ったところ、60%が「感じている」と回答しました。「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と回答した企業に、ここ1年での選考辞退の発生数を伺うと、「選考辞退が増えた」が53%と、半数を上回る結果になりました。

◆辞退のタイミング

「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と回答した企業に、辞退が起きたタイミングについて伺いました。すると、最も多かったのは「内定後の辞退」（60%）、次いで「面接前日・当日のドタキャン辞退」（50%）でした。辞退理由については、「他社で選考通過・内定を獲得した」（70%）が最多。売り手市場により、応募者にとっては仕事が決まりやすい状態が続いていることが分かります。

◆選考辞退の対策をしている企業は3割

「選考辞退対策をしていますか？」と伺うと、「対策している」と回答したのは26%。「対策していない」（64%）が大幅に上回りました。「辞退対策している」と回答した企業に、対策の内容を伺うと、トップ3は「書類選考後、通過者への連絡を早くする」（74%）、「面接日程を複数送り、選択できるようにする」（66%）、「応募者に今後の選考の流れやお礼をメールする」（64%）でした。具体的なエピソードは、次のとおりです。

◆選考辞退に効果があった対策

- ・書類選考後、通過者に対しては応募当日に結果通知するようにしたところ、面接設定率が大幅に改善した。（サービス関連／1～50名）
- ・応募者にあわせて連絡方法（電話、メール、SNSでのメッセージなど）を変え、柔軟に対応した。（不動産・建設関連／1～50名）
- ・入社を迷っている応募者と、電話でこまめにお話した。質問事項にも都度応えるようにしたところ、複数社で内定があった中、当社を選んでくれた。（その他／51～100名）
- ・特に遠方の応募者に対し、選考方法（Web面接）や選考フロー（来社回数や選考プロセスを減らすなど）を工夫し、当社への志望度アップを図った。（金融関連／101～300名）

【エン・ジャパン「1800社に聞く！「選考辞退」実態調査」】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2020/21056.html>

高齢者雇用の実態と意識調査～連合調査から

連合が1月30日、「高齢者雇用に関する調査2020」結果を発表しました。昨年12月にインターネットリサーチにより実施して、全国の45歳～69歳の有職者1,000名の有効サンプルを集計したものです。ポイントは、以下の通りです。

◆現在の仕事と高齢者雇用について

60歳以上の働き方の現状は、労働時間が平均6.8時間/日、労働日数が平均4.5日/週、賃金は平均18.9万円/月という結果でした。また、「職場にいる60歳以上の従業員・職員とコミュニケーションを取れている」と答えたのは、販売職で顕著となりました。

さらに、60歳以降も働くシニアの仕事満足度では、「働き方満足度」は70.3%、「賃金満足度」は44.0%にとどまっていることがわかりました。そして、60歳以降も働きたいと思う理由の1位は「生活の糧を得るため」、2位は「健康を維持するため」となっています。

また、高齢者が働くことと現役世代にどのようなメリットがあるかという質問では、TOP2が「人手不足を補える」「スキルを伝承できる」でした。高齢者がやりがい・働きがいを持って働き続けるために必要な配慮の1位は、「労働時間・日数への配慮」であることもわかりました。

子の看護休暇・介護休暇 ～時間単位での取得が可能に

◆施行は2021年1月

「病院に寄ってから出勤したいけれど、半日の休みは必要ない……」「急な迎え要請で少しでも早く帰りたい……」、そんな育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得できるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになりました。改正のポイントは以下のとおりで、施行は2021年1月からです。

改正前

- ・ 半日単位での取得が可能
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない

↓

改正後

- ・ 時間単位での取得が可能
- ・ すべての労働者が取得できる

◆65歳以降の就労について

65歳以降の適切な働き方としては、労働時間が平均5.4時間/日、労働日数は平均3.9日/週、賃金は平均16.8万円/月という回答でした。また、「65歳以降、どのような働き方を希望するか？」の1位は「現役時代と同じ会社で正規以外の雇用形態で働く」でしたが、「現在の職場に70歳まで就労できる制度がある」のは40.9%にとどまっており、「現在の職場で70歳まで就労できないと思う」のは57.0%、就労できない理由の1位が「70歳まで働ける制度がない」でした。

また、「高齢者雇用の拡大の議論が政府で進んでいることを知っている」のは69.8%で、政府による70歳までの就労機会確保に向けた施策の推進に対する賛否では、「賛成」が71.4%、「反対」が28.6%でした。賛成する理由としては、「労働力不足の解消と技術の伝承が必要」「『人生100年時代』と言われているから」などで、反対する理由としては、「年金受給の先送りにつながる」「若い世代の就職の機会を奪うことにつながる」などが挙げられました。65歳以降の就労が当たり前になった場合の現役世代への影響予想の1位は「年金支給開始年齢が遅くなる」となっています。

ただ、「病気や体力の衰えがあっても働き続けたい」とする人は74.2%いて、65歳以降も働く場合に心配なことのTOP3として、「自身の体力」「自身の健康維持」「十分な所得」が挙げられていました。

政府の高齢者雇用推進の施策がすすんでいくなか、企業としても高齢者雇用の環境整備をさらに真剣に考えていく必要があります。

◆就業規則や社内規程の見直しも必要に

来年の施行までに、就業規則や社内規程の見直し・修正が必要になってきます。また、業務内容によっては、時間単位での休暇取得が難しい労働者がいます。その場合は、労使協定を締結することにより、その業務に従事する労働者を除外することができます。

その他に、本制度を導入し、要件を満たした事業主には、「両立支援等助成金」が支給されますので、情報収集をしておくといでしょう。

◆制度導入におけるポイント（厚労省Q&Aより）

- 「分」単位で看護・介護休暇を取得できる制度を既に導入している場合は、法を上回る内容になっているため、別途、時間単位で取得できる制度を設ける必要はない。
- 時間単位での看護・介護休暇を取得する場合の「時間」は、「1日の所定労働時間数未満の時間」とし、1日の所定労働時間数と同じ時間数の看護・介護休暇を取得する場合には、日単位での看護・介護休暇の取得として取り扱う。
- 「中抜け」による時間単位での取得を既に認めている場合、法を上回る望ましい取扱いであるため、改正後に「中抜け」を想定しない制度に変更する必要はない。
- フレックスタイム制度のような柔軟な労働時間制度が適用される労働者であっても、申出があった場合には、時間単位で看護・介護休暇を取得できるようにしなければならない。
- 労働者にとって不利益な労働条件の変更になる場合は、労働契約法の規定により原則として労使間の合意が必要になる。
- 制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮することが求められる。

4月までに対応しましょう！「身元保証書」を求める際の留意点

◆2020年度の身元保証契約は要注意

素性や経歴を保証するとともに、従業員が会社に何らかの損害を与えた場合に連帯して賠償してもらうため、入社時には身元保証人を立ててもらっている、という会社は多いのではないのでしょうか。そのような会社では、この春、「身元保証書」の見直しが必要です。

2020年4月より、「個人保証人の保護の強化」を目的として、極度額（上限額）の定めのない個人の根保証契約は無効とされます（改正民法 465 条の2）。入社時の身元保証契約は、従業員が会社に損害を与えた場合に本人と連帯してその賠償を行うという連帯保証契約であり、保証人にとっては、従業員が、いつ、どのような責任を負うのかを予測することができないことから根保証契約に当たります。そのため、身元保証契約を締結する際には、賠償の上限（極度額）を定めておかなければなりません。

◆極度額の定め方

極度額の定め方については、例えば次のように、これまでの身元保証書に極度額を追加することが考えられます。

「同人の身元を保証し、同人が貴社に損害を与えた場合、貴社が被った損害を賠償する旨確約します（極度額〇〇〇円）。」

なお、実務上は、「極度額をいくらにするか」が問題となります。損害に対するリスクヘッジという観点からは、あまりに低額とすると実効性がなくなり、一方であまりに高額としてしまうと、連帯保証人が躊躇する等で手続きが進まないおそれもあります。

具体的に金額を明記する（「極度額は1千万円とする。」など）のがベストですが、例えば「極度額は従業員の月給の〇〇か月分とする。」などと定めることも考えられます。

◆「身元保証契約」締結の見直しも……

身元保証を求める会社は多いですが、実質的に形骸化しているケースも多くあります。対応を求められていることを機に、会社にとって身元保証契約を結ぶことが本当に必要であるのか、再検討してみましょう。

企業PRに活用したい認定マーク

厚生労働省では、両立支援や女性活躍推進などに取り組んでいる企業を認定する制度を設けています。認定を受けた企業は、認定マークを自社ホームページ等に表示したり、商品に使用したりと、高い水準の取組みを行っている企業であることを取引先や消費者、求職者などにアピールすることができます。

◆子育てサポート「くるみん」・「プラチナくるみん」マーク

次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準（行動計画の策定・実施等）を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。既にくるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業は、プラチナくるみん認定が受けられます。

◆女性活躍推進「えるぼし」・「プラチナえるぼし」マーク

女性の活躍推進に関する取組みの実施状況等が優良な企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができます。認定には、採用に関して、男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること等の要件が必要になります。2020年6月からはその上位認定として「プラチナえるぼし」がスタートします。

◆若者の採用・育成「ユースエール認定」

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク（ユースエール）を、商品、広告などに付けることができます。労働時間（正社員の所定外労働時間月平均が20時間以下、かつ月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員ゼロ）等の基準を満たすことが必要です。

◆安全・健康で働きやすい職場「安全衛生優良企業認定」

安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。認定を受けると、認定マーク（安全衛生優良企業）を利用することができます。認定には、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理などの取組みを行っていることが必要です。

◆仕事と介護の両立「トモニン」マーク

社員の介護離職を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組む企業は、「トモニン」を活用することができます。厚生労働省の仕事と家庭の両立の取組みを支援する情報サイト「両立支援のひろば」に仕事と介護の両立に関する取組みを登録する必要があります。

上記以外にも、例えば、優良な健康経営を実践し認定を受けた企業に付される「健康経営優良法人認定」マーク（経産省）、食品ロス削減を推進する企業等が利用できる「ろすのん」マーク（農林水産省）などがあります。

3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]

16日

- ・個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
- ・個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- ・個人事業税の申告 [税務署]
- ・個人事業所税の申告 [都・市]
- ・贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- ・所得税の確定申告期限 [税務署]
- ・確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- ・財産債務調書、国外財産調書の提出
- ・総収入金額報告書の提出 [税務署]

3月31日

- ・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]
- ・個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

新型コロナウイルス

日に日に感染者数が増加し、報道される数字を見るたびに不安をかき立てられます。小学校から高校までの休校が要請され、子供を持つ従業員の生活に大きな影響が出るのは避けられない状況になりました。しかし、動揺しているだけでは、何も解決しません。毎月私からのこのお手紙を読んで下さっている皆様は、従業員を管理し、指揮する立場の方だと思います。

10年前に新型インフルエンザを乗り越えた私たちは、今回も必ず乗り越えることができると思います。終息をむかえるまで、とにかく事業への影響を最小限に抑える方法を地道にひとつひとつ実行していくしかありません。紙面の都合上簡単にしかご紹介できませんが、私がお客様にお勧めしている方法をご紹介します。

①従業員が出勤できない / させたくないとき

本人が健康であれば、テレワークを利用させて下さい。普段デスクワークの方であれば会社の自席のパソコンを自宅から遠隔操作して仕事をすることができます。

②従業員が発病・欠勤することに対する準備

欠勤したらどのような影響が出るか従業員に報告してもらい、それを集約して業務継続計画を立てましょう。各部門の業務継続計画をとりまとめて事業継続計画を作成します。決して格好良く作る必要はありません。

③雇用調整助成金

一時的な雇用調整により従業員の雇用を維持する事など、詳細はURLで。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

