

エアロウムだより

# うんがいてん 雲外蒼天

社会保険労務士法人エアロウム

代表 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

## 2023年9月号

### 転職活動で、「選考辞退をしたことがある」は61% ～エン・ジャパンの調査より

人手不足が続いているなか、早く即戦力がほしい中途採用で選考辞退されてしまうのはアタマの痛いところです。このほどエン・ジャパン株式会社が、運営する総合求人サイト『エン転職』上で、ユーザーを対象に転職活動における「選考辞退」についてアンケートを実施し、結果を公表しました。

※調査期間：2023年5月29日～6月27日、有効回答数：8,622名

#### ◆選考辞退をしたことが「ある」人は61%。「2社以上」の選考辞退経験者は63%

「転職活動において選考辞退をしたことはありますか？」の質問に、「ある」と回答した人は61%で、昨年2022年に実施した同調査より5ポイント上昇しました。

選考を辞退したことがある人に、辞退したのは何社かと質問すると、1社は37%で、「2社以上」の回答は63%ありました（内訳は、2社：28%、3社：16%、4社：5%、5社：5%、6社～9社：4%、10社以上：5%）。

また、辞退したタイミングについては、「面接前」が46%、「面接後」は45%と拮抗し、「内定取得後」は37%でした。

#### ◆辞退理由は、面接前は「他社の選考が通過した」、面接後は「求人情報と話が違った」が最多

面接前に選考辞退した理由は、「他社の選考が通過した」が最多で37%、次いで「ネットで良くない口コミを見た」が27%、「企業の対応が悪かった」が20%となっています。

面接後に選考辞退した理由は、「求人情報と話が違った」が49%で最多、「他の選考が通過した」は35%で2位でした。

内定取得後に辞退した理由は、「他社の選考が通過した」と「提示された条件がイマイチだった」がそれぞれ44%で第1位でした。

「これが決め手となって辞退を決めた」という出来事があるかという質問には、「他社の選考が通過した」「ネットで良くない口コミを見た」「企業の対応が悪かった」「求人情報と話が違った」について、具体的なエピソードが回答されています。

辞退するに至った理由の「求人情報と話が違った」や「企業の対応が悪かった」などは、直ちに違法とはならないとしても、企業の信頼を損なう大きな問題です。ネットの口コミなどが、求職者には転職先選びの判断の一つになっていることも、企業としては今後の採用活動において注意しておきたいところです。

【エン・ジャパン株式会社「8000人に聞いた「選考辞退」の実態調査】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/33829.html>

採用のミスマッチを起こさない採用方法とは・・・

ご相談は八尋までご連絡ください（TEL 0948-28-2444）

## 令和5年度最低賃金額 全国平均で初の1,000円超え

### ◆目安はAランク41円、Bランク40円、Cランク39円

7月28日、中央最低賃金審議会で令和5年度の地域別最低賃金額改定の目安の答申が取りまとめられ、Aランク41円、Bランク40円、Cランク39円に決定しました。引上げ額はこれまでで最も大きく、全国平均で時給1,002円と、初めて1,000円を超えました。

これを受けて全国の地方最低賃金審議会で議論が始まり、8月7日には東京都では41円引き上げて1,113円、また秋田県では過去最高の上げ幅となる44円引き上げて897円とするよう答申した、と報じられています。

### ◆引上げ額の目安が4.3%を基準として検討された理由

政府の方針や賃金、通常の事業の賃金支払能力、労働者の生計費を総合的に勘案して4.3%が基準とされましたが、目安の議論を行ってきた公益委員見解では、消費者物価の上昇が続いていることや、昨年10月から今年6月までの消費者物価指数の対前年同期比は4.3%と、昨年度の全国加重平均の最低賃金の引上げ率(3.3%)を上回る高い伸び率であったこともあり、特に労働者の生計費を重視した目安額としたとされています。また、この目安額が中小企業・小規模事業者の賃金支払能力の点で厳しいものであると言わざるを得ない、ともしています。

### ◆厚生労働大臣が中小企業・小規模事業者に対する支援策に言及

中央最低賃金審議会の答申において要望のあった、業務改善助成金の対象事業場拡大等について、加藤厚生労働大臣は8月8日の記者会見において、できるだけ早期に行うよう検討を進め、検討内容を踏まえて後日発表したいと表明しています。

【厚生労働省「令和5年度地域別最低賃金額改定の目安について」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_34458.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34458.html)

## 12月よりアルコール検知器によるアルコールチェックが義務化されます

### ◆12月1日から義務化決定

現在、令和4年4月施行の道路交通法の改正により、「白ナンバー」車(自家用車)を5台以上、または定員11人以上の車を1台以上保有している事業者は、運転の前後に目視による酒気帯びの確認とその記録の1年間の保管が義務付けられています。しかし、12月1日からは、アルコール検知器によるアルコールチェックが義務化されることが決定しました。

検知器によるアルコールチェックの義務化は、当初は令和4年10月の施行を予定していましたが、世界的な半導体不足の影響でアルコール検知器の供給が間に合わないとして延期となっていました。その後、アルコール検知器の生産・供給が可能な状況となり、パブリックコメントを募集し施行日が決定しました。

### ◆アルコールチェックの業務

アルコール検知器を用いたアルコールチェックの業務は以下のとおりです。

- ・運転者の酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器{※}を用いて行うこと
- ・アルコール検知器を常時有効に保持すること。

※アルコール検知器については、酒気帯びの有無を音、色、数値等により確認できるものであれば足り、特段の性能上の要件は問わないものとされています。

また、運転業務前後に、安全運転管理者による目視での確認(対面で顔色、呼吸(アルコールの匂い)等)と記録が必要となります。

### ◆使用者が責任を問われることも

従業員が酒気帯び運転や飲酒運転で事故を起こした場合、使用者に刑事罰が科される場合がありますし、企業イメージにも大きな影響を与えることとなります。滞りなくアルコールチェックが実施できるように体制を整えておきましょう。

【警視庁「アルコール検知器使用義務化規定の適用について」】

[https://www.npa.go.jp/news/release/2023/02\\_sankou.pdf](https://www.npa.go.jp/news/release/2023/02_sankou.pdf)

【警察庁ポスター、リーフレット】

<https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/insyu/img/ankanleaflet.pdf>



## 自然災害に備えましょう

### ◆頻発する豪雨等の自然災害

近年、集中豪雨が各地で発生しています。最近では秋田県で記録的な大雨となり、広い範囲で被害が出ました。被害に遭ってから対応するのでは、事業継続の難易度は格段に上がります。自然災害に対し、様々な観点から備えておくことが必要です。

企業防災を考えるとときに参考となるのが、内閣府が公表している「事業継続ガイドライン—あらゆる危機的事象を乗り越えるための戦略と対応—（令和5年3月）」です。まずは、これに沿って自社の方針を検討していくとよいでしょう。

### ◆労働基準法や労働契約法の取扱い

被災時に休業する場合など、法的な取扱いはどうなるのでしょうか。これについては、「自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなどに関するQ&A」が参考になります。災害を理由に休業するとき、従業員が被災し出勤できないときなど、気になる事項への回答が示されています。例えば、勤め先は営業しているものの、従業員が避難所において通勤できない場合、出勤できないことのみを理由に解雇するのは、「一般的には相当でない」と考えられるとしています（ただし、最終的には個別の事情を総合的に勘案して判断される）。

経営においては、混乱の中で迅速な判断を求められることがあります。会社と従業員を守るためにも、いざというときに適切な判断ができるよう備えておきましょう。

【内閣府「事業継続ガイドライン—あらゆる危機的事象を乗り越えるための戦略と対応—（令和5年3月）」】

<https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyuu/pdf/guideline202303.pdf>

【厚生労働省「自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなどに関するQ&A」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000806952.pdf>



## 令和4年度労基署の監督指導結果&指導事例

厚生労働省より、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労基署が実施した監督指導の結果が公表されました。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象に行われたものです。指導事例等も公表されているので、概要を紹介します。

### ◆監督指導結果のポイント

- (1) 対象期間：令和4年4月～令和5年3月
- (2) 対象事業場：33,218件
- (3) 主な違反内容（(2)のうち、法令違反があり是正勧告書が出された事例）：
  - 1 違法な時間外労働があった：14,147事業場（42.6%）
  - 2 賃金不払残業があった：3,006事業場（9.0%）
  - 3 過重労働による健康障害防止措置が未実施：8,852事業場（26.6%）



### ◆指導事例のポイント

違反内容で4割超を占め、違法な時間外労働が行われていたとして、労基署が行った主な指導事例を紹介します。

#### ◇長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告
- ・労基法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告
- ・時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

#### ◇時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、時間外・休日労働の情報を提供しなかったこと

- ・時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、かかる時間外・休日労働時間に関する情報を通知していなかったことについて是正勧告

#### ◇休日労働に対する割増賃金を支払っていないこと

- ・休日労働について3割5分以上の割増賃金を支払っていないことについて是正勧告

#### ◇衛生委員会における調査審議等がされていなかったこと

- ・衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議されていなかったことについて是正勧告

- ・1か月当たり80時間を超えて時間外・休日労働を行わせた労働者に対する医師による面接指導の制度を導入していなかったことについて指導

#### ◇深夜業に従事する労働者に対する健康診断を実施していなかったこと

- ・深夜業に従事する労働者に対し6か月以内ごとに1回、健康診断を実施するよう是正勧告

【厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の監督指導結果を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000969975.pdf>

## 9月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

11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]



10月2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]



## 名古屋名物どれにする？



名古屋に行ってきました。あまり時間がなかったので、何を見るか  
何を食べるか優先順位を決める必要があり、悩んだ末...

ミソカツを食べて用事を済ませ、ひよりんを食べて帰ることにしました。

食えることを諦めれば雇見光ができるのに、食欲を優先して  
残りがら情けない限りです... (笑)



初めてミソカツを食べましたが、もっとしょっぱいのかと思っていたので  
ほんのり甘みがあるミソだれで驚きました。それからしっかり仕事を  
帰る前に名古屋駅でひよりんを食べました。何かと話題になって  
いたので多少待ち時間はありましたが、以前に比べると待ち時間は  
短くなっているようです。



名古屋には美味しいものがたくさんあって迷ってしまいます。

涼しい時期に訪れることができれば、きしめんを食べてみたいと思います。 鶴留

