



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.123

11

2019



長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導 約7割で法令違反(平成30年度)

厚生労働省は、平成30年度(2018年度)に長時間労働が疑われる29,097事業場に対して実施した労働基準監督署による監督指導の結果を取りまとめ、公表しました。監督実施事業場のうち20,244事業場(69.6%)で、労働基準法などの法令違反が認められました。主な違反内容は、次のとおりです。

- ① 違法な時間外労働があったもの：11,766事業場(全体の40.4%)
- ② 賃金不払残業があったもの：1,874事業場(全体の6.4%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：3,510事業場(全体の12.1%)など

なお、この公表に当たって、監督指導事例も紹介されています。事例のなかには、次のようなものがありました。



事例 (その他の事業)	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に対し、立入調査を実施。
立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応	
1 労働者8名について、36協定で定めた上限時間(特別条項：月100時間)を超える違法な時間外・休日労働(最長：月170時間)を行わせていたことが判明した。また、一部の労働者においてほぼ毎月100時間を超える時間外労働が認められ、36協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数(年6回)を上回る時間外労働を行わせていたことが判明した。	
【労働基準監督署の対応】	
① 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行かせたこと及び限度時間を超えることのできる回数を超えて時間外労働を行かせたこと(労働基準法第32条違反)については是正勧告	
② 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導	
2 健康診断において異常の所見があった者の健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴いていなかったことが判明した。	
【労働基準監督署の対応】 健康診断において異常の所見があった者に係る医師の意見聴取を行っていないこと(労働安全衛生法第66条の4違反)については是正勧告	

★ 労働基準法や労働安全衛生法等の労働基準関係法令は、必ず遵守する必要がありますね。特に11月は過労死等防止啓発月間で過重労働解消キャンペーンが実施されます。遵守すべきルールには、どのようなものがあるかなど、ご不明な点がございましたら、気軽にお声掛けください。



令和元年版の「労働経済白書」を公表 人手不足下における働き方を分析

厚生労働省から、令和元年(2019年)9月27日に、令和元年版の「労働経済の分析(労働経済白書)」が公表されました。今回の労働経済白書では、「人手不足下における働き方」について「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析が行われました。長時間労働やそれに伴うストレス・疲労の蓄積などは、職場における働きやすさや働きがいに負の影響を与えている可能性があり、昨今の人手不足感の高まりが、こうした傾向を強めている可能性について指摘しています。

このような状況も踏まえ、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向けて、働く方一人ひとりが柔軟な働き方を選択でき、仕事のパフォーマンスを向上させながら、いきいきと働き続けられる環境整備を推進していくことが重要と言及しています。(4ページへ続く)

外国人と日本人の賃金格差が明らかに～パーソル総合研究所調査より

◆調査の概要

人口減少、労働力不足の一助として、外国人材の活用が進んでいます。また、人材の多様化の推進に取り組む企業が採用を進める人材として、女性活用に続いて、外国人活用をあげているという調査結果(エン・ジャパン調べ)もあります。

今回は、総合人材サービスの株式会社パーソル総合研究所が実施した、「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査」結果において注目すべき点を取り上げます。

◆調査結果

【外国人と日本人の賃金格差と離職率】

外国人材の職種としては、「専門的・技術的職種」が43.2%と、「販売」(9.8%)や「管理的職種」(9.4%)と比較すると圧倒的に多いことがわかります。

今回の調査で最も注目すべき点として、外国人と日本人の賃金格差が明らかになったことがあげられます。外国人正社員の給与(月収)について、外国人の平均36.6万円に対し、日本人は41.2万円と4.6万円の差があることがわかりました。

また、外国人の離職率については、外国人と日本人の賃金格差が小さいほど離職率も低く、格差が大きいほど離職率が高いこともわかりました。

【外国人雇用の今後の動向】

既に外国人雇用をしている企業では、さらに外国人の雇用を拡大する意向が約7割あり、雇用形態別でみると、正社員雇用している企業で73.7%、パート・アルバイト雇用している企業で67.4%、技能実習生を雇用している企業で71.9%が拡大する意向を示しています。

また、既に外国人雇用をしている企業の41.2%が、人材確保対策の優先順位として「外国人採用・活用強化」を最優先としてあげていて、「中途採用の促進」を押さえて1位となっています。一方、現在は外国人雇用をしておらず、今後検討するとしている企業では、9.2%の企業が最優先としてあげていて、12位の優先順位となっています。

【特定技能の雇用】

2019年4月施行の改正入管法で新しく始まった在留資格「特定技能」について、対象となる14業種に属する企業に尋ねたところ、「検討していない」45.2%、「よく知らない」18.4%と、6割超の企業が消極的で、「検討している」は34%、「既に雇用している」は2.4%にとどまりました。

外国人雇用をめぐるっては、送り出し機関や管理団体等関連団体の不正や外国人労働者の自殺・失踪等、ブラックな問

題は根深くありますが、企業が適切な雇用対応をすることで、外国人従業員も安心して安全に働け、結果的にタイバシティの効力につながるのではないのでしょうか。

高齢労働者の労働災害防止には握力アップ!?

◆70歳まで働くのが普通に

政府は「70歳まで働く機会の確保」に向けた議論を開始し、希望すればすべての人が70歳まで働けるように、企業に高齢者の雇用機会を作るよう努力義務を課す方針を示しました。来年の通常国会に高年齢者雇用安定法の改正案を提出する予定だそうです。

また、「成長戦略実行計画」でも高齢者が能力を発揮し、安心して活躍するための環境を整備するため、ガイドラインの策定等が検討されています。

◆死傷者の25%は60歳以上

雇用者に占める60歳以上の割合が17.2%(2018年)に達するなか、高年齢労働者の労働災害が増加しています。今後、高年齢労働者は、否が応でも増えることとなりますが、現状でも死傷災害(休業4日以上)となった人の4人に1人が60歳以上の高年齢労働者です(厚生労働省「労働者死傷病報告」)。

◆握力アップは安全に通じる!?

年齢を重ねるとどうしても体力は低下しますが、特に、握力は全身の筋力を把握するための指標と考えることもできるようです。

高齢者の認知症発症リスクは、身体活動レベルが低いほど上昇する傾向があるといわれています。しかし、65歳以下の中高年齢層でも、握力が強い人は、脳卒中等の発症リスクが低かったり、認知症になりにくかったりするそうです。また、握力の強い人はストレスに強く精神的にも安定しており、セルフコントロール能力が高いとの研究もあるそうです。握力の低下は、集中力・やる気の低下にもつながるといふことです。

なお、握力は、部分的に鍛えるだけでは向上しにくく、脚・腰など全身の筋力向上と相関関係があり、握力向上⇔全身の筋力向上ともいえるでしょう。

サービス業における労災(特に転倒・腰痛等)の発生が注目されていますが、労働災害を起こしにくい体作りのための指導を、日常の労務管理に組み入れることが重要な時代になってきているのだと思います。企業独自の体力テストを取り入れ、就業制限・就業配慮・業務変更等に役立っているケースもあります。

労働者不足への対処法～労働経済動向調査からわかる他社の取組み

◆約7割の企業が対策を講じている

厚生労働省から、「労働経済動向調査（2019年8月）」の結果が公表されました。同調査は、景気の変動が雇用などに及ぼしている影響や今後の見通しについて調査し、労働経済の変化や問題点を把握することを目的に、四半期ごとに実施しているものです。

今回は、特別調査項目として挙げた「労働者不足の対処方法」について取り上げ、労働者が不足していると回答した企業が、人手不足対策として、どのような取組みを行っているのか、みていきます。

◆トップは『正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加』

現在、労働者が不足していて、かつ、過去1年間に何らかの「対処をした」事業所の割合は70%、今後1年間に「対処をする予定」の事業所の割合は66%でした。対処策としては、過去1年間・今後1年間とも『正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加』の割合が最も多く挙がりました（過去1年間：63%、今後1年間：61%）。

ほかには、「臨時、パートタイムの増加」（過去1年間：44%、今後1年間：44%）、『派遣労働者の活用』（過去1年間：40%、今後1年間：36%）、『配置転換・出向者の受入れ』（過去1年間：24%、今後1年間：23%）が続いています。

◆賃金アップよりも社員の働きやすさを重視？

賃金以外の在職者の労働条件の改善として、休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援の制度の充実などに取り組んでいます（過去1年間：63%、今後1年間：34%）。これら労働条件の改善は、前回調査（2018年8月）と比べると上昇幅が最も大きく（前回：24%、今回：34%）、企業は、社員が働きやすい環境の整備に力を入れているようです。

上昇幅では上記賃金以外の在職者の労働条件の改善がトップでしたが、次いで『在職者の労働条件の改善（賃金）』（前回：29%、今回：33%）が、ほかに『離職の防止策の強化、又は再雇用制度、定年延長、継続雇用』（前回：34%、今回：38%）なども上昇しています。

◆その他の対策は？

『求人条件（賃金、労働時間・休暇、学歴、必要資格・経験等）の緩和』（過去1年間：63%、今後1年間：31%）、『省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等』（過去1年間：63%、今後1年間：31%）も対策と

して挙がっています。

求人数が増加している「高卒採用」の現状

◆高卒求人倍率が右肩上がり

売り手市場で新卒採用の苦戦が続くなか、近年、若手の人材不足解消のため、高卒採用に積極的に取り組む企業が増加しています。厚生労働省の発表によると、7月末時点の来年3月の高卒予定者の求人倍率は2.25倍（前年同期比0.15ポイント増）で大卒を上回り、1993（平成5）年以来の高水準となりました。

◆高卒採用の特徴

高卒採用は、毎年9月5日から応募書類の提出を開始し、9月16日から採用選考・内定が解禁となります。

また、「1人1社制」という独自の採用ルールがあります。このルールは、大卒と異なり、企業がハローワークを通じて高校に求人を申し込み、生徒は届いた求人票の中から教師と相談の上「1人1社」しか応募することができないということです（秋田、沖縄県を除く）。その後、一定期間を過ぎれば、複数の企業に応募することができます。

「1人1社制」は、複数の企業に興味があっても併願できないというデメリットがありますが、特定の生徒に内定が集まることがなく多くの生徒が内定を得られることとなります。また、企業側のメリットとして、内定辞退が少なく、短期間で採用することができます。

◆3年の離職率は大卒以上

一方、高卒採用の場合、企業への直接応募ではないため必ずしも希望する企業に就職できない、自分のやりたい仕事が見つからないまま就職をしてしまうことなどが原因で早期離職となってしまうといったことが多々あります。厚生労働省の2015年の調査では、高卒者は大卒者よりも離職率が高く、入社3年で約4割が離職してしまうのが現状です。

◆変わりつつある高卒採用

こうした現状から、「1人1社制」の見直しを求める声が企業側から相次ぎ、文部科学省と厚生労働省は、今年1月に有識者による高卒の採用ルールを見直す検討を始めました。来年の初め頃には結論を出す見通しです。

また、近年では高校生向けの就職サイトの誕生や合同企業説明会の開催など、高校生が主体的に企業を選ぶための取組みが増えています。

これから高卒採用を始めようとお考えの企業は、大卒採用との違いを確認し、今後の動向を注目しながら検討されるとよいでしょう。

(1 ページから) <ポイント>

- 多くの企業が人手不足を緩和するために、求人条件の改善や採用活動の強化などの取り組みを強化している一方で、「働きやすさ」や「働きがい」を高めるような雇用管理の改善などについては、さらに取り組んでいく必要がある。
- 「働きやすさ」の向上が定着率などを改善し、「働きがい」の向上が定着率に加え、労働生産性、仕事に対する自発性、顧客満足度などさまざまなアウトカムの向上につながる可能性がある。
- 「働きがい」を高める取り組みとしては、職場の人間関係の円滑化や労働時間の短縮などに加えて、上司からの適切なフィードバックやロールモデルとなる先輩社員の存在を通じて、将来のキャリア展望を明確化することが重要である。
- 質の高い「休み方」(リカバリー経験)が疲労やストレスからの回復を促進し、「働きがい」を高める可能性があり、仕事と余暇時間の境目をマネジメントする能力(バウンダリー・マネジメント)を高めていくことが重要である。

★ほとんどの企業が実感し、課題としている「人手不足」。今回の労働経済白書では、その分析がみっちりと行われています。「人手不足対策に取り組もう」とお考えであれば、参考になる内容となっています。お声掛けいただければ、重要な部分を紹介させていただきます。



令和2年1月からハローワークのサービスが充実 求人者マイページの運用などを開始

厚生労働省から、「令和2年(2020年)1月6日からハローワークのサービスが充実します!」という案内がありました。同日からハローワークのシステムとインターネットサービスが新しくなるということです。企業の目線から、そのポイントを紹介します。



<ポイント①> 新サービス「求人者マイページ」で、会社のパソコンから求人の申し込みができます。

- ハローワークインターネットサービス上に「求人者マイページ」を開設すると会社のパソコンから次のサービスを利用いただけます。
 - ◆求人申込み ◆申し込んだ求人内容の変更、求人の募集停止、事業所情報の変更など
 - ◆求職情報検索 ◆事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開
 - ◆ハローワークから紹介した求職者の紹介状の確認、選考結果を登録
 - ◆メッセージ機能(ハローワークから紹介した求職者とのやりとり)

<ポイント②> 新しい求人票で、より詳細な情報を求職者に提供できるようになります。

- 求人票の様式が変わり、掲載する情報量が増え、求職者に対して求人情報をより詳細に伝えることができるようになります。
- ハローワークインターネットサービスとハローワーク内のパソコン(検索・登録用端末)が一本化され、求人情報の内容や検索方法が同じになります。

★「求人者マイページ」の開設手順、新しい求人票の様式など、気軽にお尋ねください。詳細を説明させていただきます。なお、実際に求人票を作成する場合は、専門的な知識が必要となることもあります。その際のアドバイスについてもお任せください。

お仕事 カレンダー 11月



11/1

- 過労死等防止啓発月間(11/1~11/30)
- テレワーク月間(11/1~11/30)

11/11

- 10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

12/2

- 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 9月決算法人の確定申告と納税・翌年3月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 12月・翌年3月・翌年6月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

◆あしがき◆ 弊社では今月から奇数月に労務ミニセミナーを開催することにしました。顧問先様からいただいた相談などをもとに、参加者でディスカッションしながら進める形式を中心に、テーマに応じて最適な形態で企画していきます。第1回は「休日・休暇の運用、うまくいっていますか?」というテーマで、11月13日13:45より開催します。1月はホワイト企業認定、3月は同一労働同一賃金がテーマです。