

発行:びいず社労士FP事務所

〒466-0058 名古屋市昭和区白金 3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 email :info@b-z.jp

発行日:2013年12月1日 通巻53号

トピックス ●高年齢者の雇用状況が公表されました



厚生労働省から「平成25年高年齢者の雇用状況集計結果」が公表されました。

65歳まで雇用の企業は、過去最高の66.5%でした。

65歳までの継続雇用を企業に義務付ける改正高年齢者雇用安定法が4月に施行され、大企業を中心に急速に取り組みが進んだ結果と言えます。

以下で、公表されたデータのポイントをお伝えします。

■ 高年齢者雇用確保措置の実施状況 ■

高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は92.3%

- ・中小企業（従業員31人～300人規模。以下同じ）では91.9%
- ・大企業（従業員301人以上規模。以下同じ）では95.6%

※ 平成25年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があった。

「実施済み」の企業の割合は、制度改正前より5.0ポイント減少し、上記のとおり92.3%となった。

一方、「未実施」の企業の割合は、制度改正前より5.0ポイント増加し、7.7%となった。

■ 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況 ■

① 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は66.5%（前年比17.7ポイント増加）

- ・中小企業では68.5%（同16.8ポイント増加）
- ・大企業では48.9%（同24.6ポイント増加）

※ 平成25年4月の制度改正により大幅に増加した。特に大企業では倍増。

② 70歳以上まで働ける企業の割合は18.2%（同0.1ポイント減少）

- ・中小企業では19.0%（同0.1ポイント減少）
- ・大企業では11.0%（同0.1ポイント減少）



■ 今後の取り組み ■

① 平成25年4月の制度改正の影響もあり、雇用確保措置が未実施である企業（31人以上規模企業）が11,003社にのぼることから、都道府県労働局、ハローワークによる個別指導を強力に実施し、早期解消を図る。

② 少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の低下、団塊世代の65歳への到達等を踏まえ、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、65歳までの雇用確保を基盤として「70歳まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。

平成25年4月の制度改正は、継続雇用制度の導入により高年齢者雇用確保措置を講ずる企業のうち、継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で定めていた企業に大きな影響を及ぼしたようです。それが、上記の結果に表れています。御社の制度改正への対応は万全でしょうか？ 不安をお持ちの場合はもちろん、高齢者の積極的活用をお考えの場合も、ぜひお気軽にご相談ください。

「改正労働契約法」施行後の有期労働契約者の本音は？

◆不十分な認識

「改正労働契約法」が施行されて半年以上が経ちましたが、連合が行った「有期契約労働者に関する調査」の結果によると、「無期労働契約への転換」について、「ルールができたことを知らなかった」と答えた人は6割以上もいたそうです。

「不合理な労働条件の禁止」については、約7割が知らず、改正労働契約法への認識は不十分と言えます。

◆「無期転換」はモチベーションアップにつながる？

また、有期労働契約者が「無期労働契約への転換」についてどのように思っているかを尋ねたところ(複数回答)、「無期契約に転換できる可能性があるのでモチベーションアップにつながる」と答えた人は約半数を超えたものの、「契約期間が無期になるだけで待遇が正社員と同等になるわけではないから意味がない」と答えた人も約7割に上り、待遇改善につながらないと感じている人が多いことがわかりました。

◆正社員も有期契約者も業務内容は同じ？

次に、業務内容や仕事への姿勢などについて正社員と比較してもらったところ、業務内容については、「正社員と同じ」と答えた人が半数近くに上り、正社員との業務内容にあまり差がないことがわかりました。

また、仕事上の責任や残業時間は、おおむね正社員よりも負担が少ないとの結果でしたが、仕事に対する姿勢については、「正社員よりも真面目」と答えた人が約半数に上り、仕事を遂行する能力も「正社員よりも高い」と答えた人が約2割となりました。

◆有期労働者の4割は正社員希望

「有期契約で働くことになった状況」について尋ねたところ、自らが希望して有期契約になった人は約半数だったものの、有期労働契約者の3人に1人は正社員になれなかったために有期契約で働いていることがわかりました。

また、今後の働き方の希望を聞いたところ、「正社員になりたい」と答えた人は約4割で、特に、正社員になれなかったために有期契約で働いている人では、

正社員への転換希望を持っている割合は7割以上になりました。

◆職場に対する不満

最後に、職場についての不満については、「給料が上がらない」、「働きぶりが評価されない」など、待遇に不満をもっている人が多かったようです。中には、「正社員がちゃんと働かない」、「パワハラやセクハラがある」などの回答もみられました。

「応募者」から見られている「採用面接官」

◆採用面接で重要なことは？

人材を採用する際、「採用面接」を実施しない企業はほとんどないでしょう。

面接を担当する人(面接官)は、「こんな質問をして、自社に必要な人材かどうかを見極めよう」「自社にふさわしい人材であるか、応募者の態度をじっくり観察しよう」と考えていることと思いますが、実はその面接官自身も応募者からじっくりと観察されているのです。

◆採用コンサル会社の調査結果

人材採用コンサルティング会社の株式会社ジョブウェブでは、今年4～5月に2014年度卒の学生を対象に「2014年度卒学生・就職活動振り返り調査」(349名が回答)を実施しました。

この調査で「面接で志望度に影響すること」について尋ねたところ、「かなり影響した」項目の上位5つは下記の結果となりました。

- (1)「面接官の態度・話を聞く姿勢」(67.3%)
- (2)「面接で自分自身の素が出せたかどうか」(47.6%)
- (3)「面接官の話の促し方」(46.1%)
- (4)「学生からの質問に対する面接官の受け答え」(45.6%)
- (5)「面接官の人選」(42.1%)

◆重要なのは「面接官の育成」

上記の結果からおわりの通り、応募者の志望度に最も影響するのは「面接官の態度・話を聞く姿勢」だということです。

採用側が複数回の面接を実施し、時間をかけて応募者の態度・姿勢をじっくり観察して採用を決定したとしても、応募者から見た面接官の態度・姿勢（応募者に与えるイメージ）が良くなければ、採用を辞退されることもあり得るのです。

面接官が与えるイメージは、応募者にとっては「会社のイメージ」そのものとなります。自社に必要な人材を採用するためには、まずは「面接官としてふさわしい人材」を育成することが重要なのではないのでしょうか。

「働く女性」はストレスフル！ ストレス軽減のために企業としてとるべき対応は？

◆「仕事でのストレス多い」が6割！

メディケア生命保険株式会社の調査（回答者：20歳～59歳の有職女性1,000名／2013年10月30日発表）によると、仕事のストレス量が「多い」人は62%、家庭・プライベートのストレス量が「多い」人は42%でした。

働く女性が強いストレスにさらされていることを改めて認識する結果となりました。

◆ストレスによる行動への影響

こうしたストレスは、実際の行動にも影響を及ぼすようで、ストレス過多によって「暴言・失言」（27.9%）、「出社拒否」（8.5%）に至ったり、「部下・後輩に八つ当たり」（7.6%）をしてしまったりする人の割合も高く、業務にも影響が出かねません。

ストレスがまったくない職場というのはあり得ませんが、これを少しでも軽減させるために、働きやすい職場環境を作るための対策が企業には望まれます。

◆ストレス軽減のために企業は何をすべき？

働く女性にとって働きやすい環境を考えたとき、上位に上がるのは、やはり「休暇を取りやすい」（74.7%）、「残業や休日出勤が少ない」（41.0%）、「短時間労働ができる」（26.1%）などといった、ワーク・ライフ・バランスの実現に関する項目です。

バランスが取れていない企業もまだまだ見受けられますが、いわゆる「ブラック企業」対策としてサービス残業・長時間労働の有無について労働行政が目を

光らせており、このタイミングで改めてワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを行う意識を持つ必要があります。

また、仕事と育児の両立にあたってのストレスを軽減するために、育児支援制度や在宅勤務制度の導入、職場の保育サービスの整備なども望まれており、今後の検討が求められます。

社内外で様々な立場の人と接するなら… 知っておきたい「アサーティブネス」

◆「アサーティブネス」とは？

「アサーティブネス」（発展的・協調的自己主張）とは、相手を尊重しながら自分の要望・意見をきちんと相手に伝える、すなわち人間関係を損なうことなく自分の要望・意見を表明するための方法論です。

言いづらい内容であってもこちらの主張をしっかりと伝え、問題解決に持っていくための手法として有効です。言い換えれば、上手にコミュニケーションをとるためのスキルであるとも言えます。

近年、企業においても、「マネジメント」、「新人教育」、「リーダー養成研修」など、幅広い場面で活用されるようになってきたようです。

◆「アサーティブ・コミュニケーション」の例

「アサーティブネス」の考え方は、例えば、対社外では「長引いている打合せを相手を不快な気持ちにさせずに切り上げる」「取引先からの誘いを相手の気分を害さずに断る」、対社内では「何度言ってもミスを繰り返す部下に注意する」「上司から急に頼まれた仕事を断る」などといった多くの場面で活かすことができます。

◆「アサーティブネス」を身に付けるには？

これを身に付けるためには、自分のコミュニケーションのとり方の問題点に気づくことが第一歩です。以後は、ロールプレイングを繰り返しながら、適切な表現方法を身に付けていくこととなります。

「アサーティブネス」を身に付けるためのセミナーや研修等も、多数開催されています。ご興味を持たれた方は、参加してみるとよいかもしれません。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、雇用保険の給付金である育児休業給付金を「育休の当初半年間に限り“67%”に引き上げる」とする案がまとめられました。

来年の通常国会に雇用保険法改正案を提出し、平成25年度内（来年3月まで）の実施を目指すそうです。まだ確定した内容ではありませんが、情報としてお伝えします。

育児休業給付の見直し（たたき台）

見直しの具体的内容

男女ともに育児休業を取得していくことを促進するため、育児休業給付の給付率を引き上げることとし、出産手当金の水準〔給付率3分の2〕を踏まえ、育児休業開始時から最初の6か月の間について〔67%〕の給付率とする。

〔解説〕育児休業給付は、原則として、育児休業を取得した一定の雇用保険の被保険者に、その休業期間中、休業前賃金の50%を支給するものです。

給付対象となる育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでです（子を出産した妻の場合は、産後休業の期間を除く）。ただし、夫婦で取得すれば、子が1歳2か月に達するまでに延長されます（さらに、例外的に、子が1歳6か月に達するまでに延長されることもあります）。



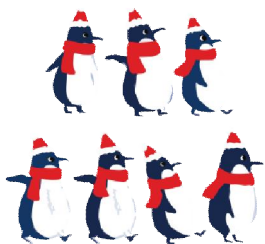
見直しの目的

夫が育児休業を取得すると収入減で家計への影響が大きいことから、平成24年度の育児休業取得率は、女性の83.6%に対し、男性は1.89%にとどまっています。そのような状況を打開することが、この見直しの目的です。見直しが実現すると、育児休業の最初の6か月の給付が手厚くなることになります。

つまり、改正後は、下記のような給付が受けられることになります。

- ・産前産後休業中→健康保険から休業前賃金の3分の2相当額を支給【出産手当金】
- ・育児休業中（最初の6か月）
→雇用保険から休業前賃金の67%相当額〔上記と同水準〕を支給【育児休業給付】
- ・育児休業中（6か経過後）
→雇用保険から休業前賃金の50%相当額を支給【育児休業給付】

なお、夫婦で育児休業を取得すれば、67%相当額の給付を最大1年間（6か月＋6か月）受給できることになります。



お仕事 カレンダー

- 12/10 ●一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付
- 12/31 ●1月分健康保険・厚生年金保険料の納付
●固定資産税（都市計画税）の納付
納付対象：第3期分

- 12/31 ●10月決算法人の確定申告・翌年4月決算法人の中間申告
●翌年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告
●年末調整による源泉徴収所得税の不足税額徴収繰延承認申請書、保険料控除申告書（生命保険等）の提出（会社）

あとがき◆11月は富山出張に始まって13～16日のメッセナゴヤ、顧問先様でのコミュニケーション研修など、公私ともこの1年で最高に忙しい月になりました。年末までこの勢いで走ります。年末年始は28日より1月6日までお休みをいただきます。ただし国内におられますのでお急ぎのときはいつでもご遠慮なく携帯電話におかけください。