

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



時間外労働上限規制 2020年4月から中小企業も適用に

◆4月から中小企業も適用に

「働き方改革」の下、昨年4月から大企業を対象に時間外労働の上限規制が始まりました。時間外労働の削減については多くのメディアでも取り上げられてきており、各企業で多様な取組みがなされているところですが、いよいよ今年の4月から中小企業も規制の対象となります。

中小企業で猶予されていた月60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率50%以上の規定についても、2023年から適用が始まりますので、長時間労働が常態化している会社において、残業時間削減の取組みは、経営上無視できない問題となっています。

◆労働時間は減少傾向に

実際、労働時間自体は全体的に減少傾向にあるようです。直近の厚生労働省が2月に公表した毎月勤労統計調査令和元年分(速報)によると、労働時間(1人平均)は総実労働時間139.1時間と前年比2.2%減となったそうです(うち、所定内労働時間は128.5時間(同2.2%減)、所定外労働時間は10.6時間(同1.9%減))。どの程度実態が伴っているものなのかはわかりませんが、残業時間の上限に法的規制が加えられたことから、各企業で時間外労働等の削減に向けた取組みが進められていることは確かでしょう。

◆残業時間削減の取組み

残業時間削減の取組みとしては、「年次有給

休暇取得促進の取組」、「従業員間の労働時間の平準化を実施」、「残業を事前に承認する制度の導入」、「従業員の能力開発の実施や自己啓発の支援」、「IT環境の整備」など様々なものがあります。厚生労働省では、現在、中小企業の事業主に向けて「働き方改革」の特設サイトを設けており、残業削減等の取組み事例や関連の助成金の情報をまとめて紹介しています。各企業で時間外労働の原因や適切な対策は異なりますが、自社の現況を踏まえて対応可能なところから始めてみてはいかがでしょうか。

【厚生労働省「働き方改革特設サイト」】

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/index.html>



「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、当社を選んでもくれた。(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。

◆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そうです。



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か

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

◆就業規則や社内規程の見直しも必要に

来年度の施行までに、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。



海外赴任の際の情報収集、新型肺炎

◆日本から世界へ

最近では、中小企業でも海外(いわゆる発展途上国など)に活路を求めて担当者を配置する動きが広がっているようです。中国が発生源とされる新型コロナウイルスによる肺炎が世界的な問題となっていますが、そうした新種のものでなくても、海外赴任者にとって脅威になるものはいくつもあります。日本では過去のものと考えがちで、結核、狂犬病、赤痢なども途上国では普通に発生しています。

海外赴任者に対して注意したいことは、大きく医療、メンタルヘルス、感染症です。ケガや病気の時に治療してもらえる医療機関がそもそもあるのか(受診してよい医療レベル・衛生レベルなのか)、インフラの未整備、日本本社の現地に対する過剰な期待・無知からくるストレス、様々な感染症への対策など、会社としての情報収集は重要です。

渡航先の病気・医療情報などについて調べるには、外務省(世界の医療事情)や厚生労働省検疫所(FORTH)、アメリカCDC(Travelers' Health)のサイトなどが参考になります。

◆世界から日本へ

外国人社員を雇用する場合も注意が必要です。例えば、入管法改正により外国人労働者は来日前に母国での結核検査が義務付けられています。検査漏れの可能性は残ります。咳が長引くような場合は受診の手配が必要でしょう。通常の健診やストレスチェックについても、英語対応可能な医療機関に依頼できると安心でしょう。

◆新型肺炎

今回の新型肺炎は、感染症法上の指定感染症(第2類)に指定されました。第2類とは感染力や危険性の度合いが上から2番目(SARSやMERSと同等)となり、症状のある人に対して保健所による入院勧告や就業制限が強制的に行えるようになります。さらに、検疫法上の検疫感染症にも指定され、感染の疑いのある人に対して、空港などの検疫所で健康状態に関する質問や検査を行ったりすることができるようになります。この質問に対して嘘を言ったりすると、罰則(6月以下の懲役または50万円以下の罰金)の対象になります。政令改正で、2月14日からは症状のない感染者に対しても隔離などが可能となりました。

会社単独での対策はなかなか難しいですが、労務管理上は、咳やくしゃみをしている社員には飛沫感染防止のためマスク着用を徹底させる、従業員の免疫力を下げないために過労につながる長時間残業を減らす、テレワークの導入を検討するといった対応が考えられます。また、コンサートや祭り、スポーツ関連の行事・催し物など

で特定の地域に多くの人が集まるイベント(マスコギャザリング)などでの感染拡大が懸念されますので、そうした危険性に対する情報提供の必要もあるでしょう。

事務所よりひと言

新型コロナウイルスへの感染の報告が国内で相次いでいることを受け、感染症対策の専門家が、家族に症状が出た場合に気をつけるポイントなど家庭でできる具体的な予防対策をまとめたハンドブックを東北医科薬科大学病院が公開しました。(添付)

家族に症状が出た場合の対応も詳しく書かれていて、看病する人を1人に限定し、手袋やマスクをつけるほか、こまめに手を洗い、看病する人も毎日2回は体温を測定し、症状が出ないか気をつけてとしています。

さらに1時間から2時間ごとに5分から10分程度、窓を開け、換気することが大事だとしています。

この1、2週間が勝負だと言われています。

必要以上の人との接触を避け乗り切りましょう。



北九州映画実行委員会より



北九州出身の岩松監督を中心に、北九州市の有志で映画の製作を行っており、当事務所も実行委員として参加しております。

【協賛金】個人 3,000円～(試写会ご招待)

企業 10,000円～(エンターロールに掲載他)

多くの方のご賛同をよろしくお願い致します。

(お問合せは武瀬まで)