



戸崎事務所便り

令和元年 11 月号 NO. 363

社会保険労務士・行政書士

労働保険事務組合 ヒューマン・マネジメント協会

ご連絡先: 〒500-8388 岐阜市今嶺2丁目11番10号 : 戸崎 正文

電話 : 058-271-0664 FAX 058-274-4788

ホームページ <http://www.tozaki-office.jp/> E-mail info@tozaki-office.jp

今月のことば

「ビジネスで成功する一番の方法は、人からいくら取れるかをいつも考えるのではなく、人にどれだけのことをしてあげるかを考えることである」
テール・カーネギー 米の実業家

— 今月号の記事から —

- ① 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
- ② 平成30年度 長時間労働の実態
- ③ 求人票と労働条件の食い違いが減少

① 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『離転職の防止策の強化、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。

② 平成30年度 長時間労働の実態

～厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対して監督署が実施した監督指導の結果」より

◆平成30年度の監督署指導結果が公表

厚生労働省は、長時間労働が疑われる事業場に対して、平成30年4月から平成31年3月までに労働基準監督署が実施した監督指導の結果（改正労働基準法等の施行前の法令に基づくもの）を取りまとめ、公表しています。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カ月当たり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としたものです。

◆40.4%の事業場で違法な時間外労働

公表された情報によれば、監督指導実施事業場29,097のうち、11,766（40.4%）で違法な時間外労働を確認し、是正・改善に向けた指導を行ったそうです。このうち時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるものが全体の66.4%、100時間を超えるものが44.3%、150時間を超えるものが約10%という結果が出ています。

◆労働時間の適正な把握に関する指導状況

また、監督指導を実施した事業場のうち、4,752事業場について、労働時間の把握が不適正であることから、厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導したとしています。指導事項としては、「始業・終業時刻の確認・記録」が2,688事業場、自己申告制による場合の「実態調査の実施」が2,154事業場、「自己申告制の説明」が296事業場、「適正な申告の阻害要因の排除」が244事業場となっています（指導事項が複数の場合、それぞれに計上）。

◆今後も積極的に実施される長時間労働是正に向けた取組み

厚生労働省は、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中には、重点的な監督指導を行うとしています。今後も長時間労働是正に向けた取組みはますます強化されることと思いますので、自社の労働時間の実態、管理方法等を今一度確認していく必要があるでしょう。

③ 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なく多くの生徒が内定を得られることになります。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。