

事務所ニュース

NO 114 号

採用できた会社とできなかった会社

◆医療・福祉、建設業における人手不足が深刻

厚生労働省が発表した「人手不足産業における高卒求人者の充足状況」によると、平成 25 年度の高卒者向け求人は、製造業、医療・福祉、建設業、卸売・小売業などで多かったですが、これらの産業の充足率をみると、医療・福祉で 31.3%、建設業で 34.2%と低く、人手不足の深刻化による充足率の向上が課題となっています。

◆採用できた事業所・できなかった事業所の差は？

充足率が低かった医療・福祉と建設業において、高卒求人票を用いて採用できた事業所とできなかった事業所の違いをみると、医療・福祉では、早期（平成 25 年 7 月末まで）に求人を出した事業所の割合が、採用できた事業所で 77.2%、採用できなかった事業所で 58.7%となり、差が見られました。

また、求人票に「採用・離職状況」の記載があった事業所の割合は、採用できた事業所で 73.6%、採用できなかった事業所で 60.4%となっています。

建設業でも、早期に求人を出した事業所の割合については、採用できた事業所（69.2%）が採用できなかった事業所（45.1%）を大きく上回りました。

これらのことから、「早期の求人提出」、「求人票における積極的な情報提供」が充足に大きな影響を与えている要因と考えられます。

◆なぜ人が集まらないのか？

高校の進路指導担当教諭に対して、充足率の向上が課題となっている 3 産業（建設業、医療・福祉、宿泊

業・飲食サービス業）に生徒が応募しない理由を聞いたところ、宿泊業・飲食サービス業では、「休日が少ない・労働時間が長い・勤務時間が不規則等、労働時間の問題」、建設業と医療・福祉では、「仕事がきつそう・面白くなさそう等、仕事内容（職種）の問題」という回答割合が高かったようです。

◆充足率向上のために必要な改善点

必要な改善点について、高校の進路指導担当教諭からの意見をまとめると、「医療・福祉」では、給与・休日・労働時間等労働条件を改善し、社会的評価・イメージを向上させる取組み、日勤・夜勤といった就業規則が不規則でも生活のリズムが崩れない配慮、OJT の充実と資格取得までの制度や支援の充実などが挙げられました。

「建設業」では、将来性やスキルアップのビジョンを示すことや、3K のイメージを払拭する取組み、労働条件の改善、「宿泊業・飲食サービス業」では、長時間拘束される労働条件改善のための交代制シフトの導入や正社員としての仕事内容とキャリアアップの将来像を示すことなどが挙げられました。

「個別労働紛争解決」のトラブルの特徴

◆平成 25 年度の実施状況は？

厚生労働省から「平成 25 年度個別労働紛争解決制度」の施行状況が公表されました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援する制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の 3 つの方法があります。

◆パワハラが2年連続最多に

平成 25 年度は、前年度に比べていずれの方法でも件数が減少しました。

ただし、総合労働相談の件数は前年度比 1.6%減となったものの、6年連続で100万件を超え、高止まりしています。助言・指導申出件数は、約1万件（同 3.3%減）、あっせん申請件数は約 5,700 件（同 5.5%減）となっています。

また、総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容で、いわゆるパワハラにあたる「いじめ・嫌がらせ」が5万 9,197 件と2年連続で最多となっていることが注目されます。

相談内容の内訳として、パワハラの次に多いものは、順に「解雇」（4万 3,956 件）、「自己都合退職」（3万 3,049 件）となっています。

◆正社員が当事者になる割合は減少傾向

紛争の当事者である労働者の就労形態としては、総合労働相談については、「正社員」9万 7,573 件（39.7%）、「パート・アルバイト」4万 604 件（16.5%）、「期間契約社員」2万 6,696 件（10.9%）、「派遣労働者」1万 31 件（4.1%）となっています。

過去 10 年の推移で就労形態別の当事者の属性を見ると、正社員は減少傾向にあり、期間契約社員が増加傾向、パート・アルバイトや派遣社員については横ばいという状況です。これは、他の「助言・指導」「あっせん」の方法でも、同様の傾向のようです。

助言・指導は1カ月以内に 96.8%が、あっせんは2カ月以内に 94.5%が手続きを終了するなど、“簡易・迅速・無料”という特徴をアピールしている制度ですが、できれば利用する必要がないよう、日頃から適切な労務管理を心がけたいですね。

「改正パートタイム労働法」に注意！

4月 23 日に公布された改正パートタイム労働法（以下、「改正法」）では、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他待遇の面で正社員との差別的取扱いが禁止されるパート労働者の範囲の拡大、また、

待遇の決定についてパート労働者の納得性を高めるために行う雇入れ時の説明義務等が規定されましたが、これらの具体的な取扱いは省令や指針に規定されます。

現在、厚生労働省（労働政策審議会雇用均等分科会）において、省令や指針の見直しの議論が進められており、実務への影響が大きいことからその行方が関心を集めています。

◆「一律〇円」による通勤手当の支給は要注意？

改正法 10 条 1 項は、正社員との均衡確保の努力義務の対象となる賃金について「通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く」と規定していますが、「職務に密接に関連して支払われるもの」については均衡確保の努力義務の対象となるよう、省令が見直される予定です。

雇用均等分科会の資料では、「距離や実際かかっている経費とは関係なく一律の額で通勤手当として支払っているような場合については、職務関連として整理されるのではないか」とされており、7月下旬に公布される予定の改正省令でどのように規定されるか、注意を要します。

◆苦情等相談窓口の設置および周知について

改正法では、上記の通り、雇入れ時の事業主による説明義務が規定されるとともに、16条で、パート労働者からの相談に応じるための体制の整備を義務付けています。これにより設置される相談窓口が、改正省令では雇入れ時に文書交付等により明示すべき事項に追加される見通しですので、体制の整備だけでなくその周知も行わなければならないこととなります。

7月の税務と労働の手続き続

- | | |
|-----|---|
| 10日 | ・ 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限
・ 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
・ 雇用保険被保険者資格取得届の提出
・ 労働保険一括有期事業開始届の提出
・ 労働保険の今年度の概算保険料の申告
・ 労働保険料の納付<延納第1期分 |
| 15日 | ・ 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 |
| 31日 | ・ 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満>
・ 健保・厚年保険料の納付
・ 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない） |