

今どきの就活生は「職場の雰囲気」を重視！

職場の雰囲気が採用担当者・社員におのずから出るのではないですか。それを就活生は見逃さないのでしょうか。

◆「人手不足」がますます深刻な状況に

厚生労働省によると、4月の有効求人倍率は1.48倍（5月30日発表）。バブル期のピークだった1990年7月（1.46倍）を上回り、1974年2月（1.53倍）以来43年2カ月ぶりの高水準を記録しました。

企業の求人は増加する半面、求職者数が減少しており、企業の「人手不足」は、ますます深刻な問題となっていると言えそうです。

◆就活生は「人」を見ている！

このような状況でも良い人材を確保するために、企業はどのようなことに取り組んでいくべきでしょうか。就活生がどんな点に注目して実際に入社した企業を選択したかが、1つの参考になりそうです。

この点、東京商工会議所「中堅・中小企業の新入社員意識調査」（6月6日発表）によると、「入社した会社を選んだ理由は何ですか」との問いに対し、「仕事の内容が面白そう」（44.2%）、「職場の雰囲気が良かった」（39.3%）、「自分の能力・個性を活かせる」（37.0%）が上位となりました。

注目したいのは、4割近くが「職場の雰囲気が良かった」ことを理由に入社企業を選んでいるということです。仕事の内容を変えるのは困難ですが、職場の雰囲気を、明るい、働きやすいものに変えていくことは可能です。

職場の雰囲気が人材確保のために重要であることは、公益財団法人 日本生産性本部「職業のあり方研究会」の調査研究結果からも明らかです（「平成29年度 新入社員の特徴」3月23日発表）。

同調査では、平成29年入社組の就職活動の特徴として、就職先の条件に「バフハラのないこと」を重視する傾向が見られたとしています。

◆就活生に接する社員の対応が大切

上記のことを踏まえれば、人手不足解消のためのアプローチの1つとして、就活生に接する社員（面接者はもちろん、受付等を行う社員も含む）の対応を見直してみたいものです。

実際、前述の東京商工会議所の調査では、29.6%が「採用担当者・社員に好感が持てた」ことを入社理由に挙げています。

まずは、就活生へのこやかな対応、親切的な対応を心がけてみましょう。



「同一労働同一賃金」に関する報告書の内容は？

本当に分かりづらいです。労働者側では同じ仕事をしてるなら、皆同じ賃金をもらえらると思ってしまいそうですが、違うのです。

◆関連法案を秋の臨時国会に提出へ

厚生労働省の労働政策審議会は6月9日、「同一賃金同一労働」に関する法整備について検討してきた結論を報告書にまとめました。

これを受けて政府は関連法案をまとめ、秋の臨時国会に提出する予定です。

以下では報告書の骨子を紹介します。

◆短時間労働者・有期契約労働者の待遇差の「考慮要素」を明確化

待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、その性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき点を明確化し、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要としました。

また、「考慮要素」として内容を明記すべき事項として、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を明記します。

なお、現行法においては短時間労働者についてのみ規定されている「均等待遇規定」を、フルタイムの有期契約労働者についても対象とすべきとしています。

◆派遣労働者の待遇決定の方法は選択制に

派遣労働者の待遇を決める方法として、(1) 派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善、(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善のいずれかの選択制とします。

具体的には、(1) については、派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けたうえで、

派遣元事業主がこの規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課するとともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととします。

また、(2) については、派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこととしています。

そして、(1) (2) のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当だとしています。

◆労働者に対する待遇に関する説明の義務化等も

さらに、短時間労働者・有期契約労働者、派遣労働者のいずれに対しても、労働条件や待遇についての説明義務を厳格化するとともに、労働者が事業主に対し説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当としています。

この他、行政による裁判外紛争解決手続の整備等や有期契約労働者の就業規則作成・変更時の意見聴取（努力義務）などが盛り込まれました。



女性の就業率や管理職割合に 関する地域差について



◆10月1日施行！「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れなかった場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終わってしまうのに保育園に入れなかったという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも1歳6カ月到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました（10月1日

施行）。

(1) 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件等）を知らせよう努めなければなりません。

(2) 育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等）を設けるよう努めなければなりません。

8月の労務と税務の手続

10日 ○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

31日 ○個人事業税の納付<第1期分>

今月号の内容に関しまして、ご不明点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

当事務所より一言

今年も大水による大きな災害が発生しました。災害に合われた皆様には心よりお見舞い申し上げます。また、これ以上の災害が起こらないことをお祈り申し上げます。

最近、スーパーの駐車場で冷房かけっぱなしの車をよく目にするようになりました。冷房をしっぱなしの方が効率的と考えてのことなのでしょうか。ちょっと頭をひねってしまいます。