

ブログも更新中！是非ご覧ください！

<http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

Dプロニュース

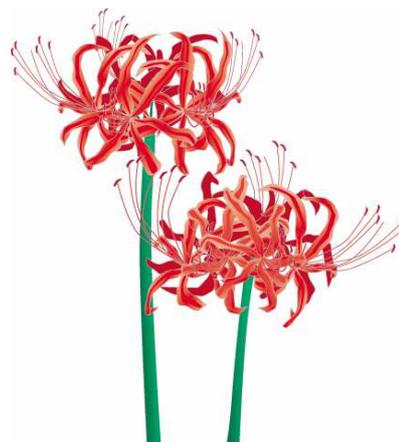
ご連絡先： 〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail:info@d-produce.com

HP: <http://www.d-produce.com>



労働人口を支える 40 代社員の課題に 企業はどう対応すべきか

◆40 代社員が足りない!?

昨年、「40 代前半の社員が少ない」との某大手企業トップのコメントが話題になりました。

40 代前半層といえば、就職氷河期世代に該当します。つまり、採用を極端に少なく調整した時期で、2018 年の新卒求人倍率が 1.78 倍なのに対し、氷河期の底であった 2000 年はたったの 0.99 倍(リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」より)だったのです。

「その結果だろう。何を今さら」といった反感がネットを中心に飛び交いました。

◆企業が求める 40 代

「氷河期世代は採用人数も少ないため、出世もしやすい」と勘違いされがちですが、企業が求める 40 代は、例えば 20 代で経験を積み、リーダー職や係長職を経て、30 代後半で課長、40 代で部長等上級ポストを担える人材で、氷河期世代の 40 代は採用の対象になりにくいといわれています。

◆賃金構造基本統計調査からみる 40 代

「賃金構造基本統計調査」とは、政府が主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数および経験年数別に明らかにすることを目的として、毎年6月(一部は前年1年間)の状況を調査している調査です。

2018 年6月に公表された結果によると、2010～12 年平均と 2015～17 年平均の比較では、全年齢平均では 31.0 万円から 31.9 万円と増加しているものの、40～44 歳および 45～49 歳の年齢層では5年前の水準に比べて減少しています。

また、常用労働者数 100 人以上の企業における部長級、課長級の役職比率を見ると、5年前と比較して全体的に昇進が遅くなっていることがわかります。一方、常用労働者数 100 人以上の企業における部長級、課長級の人数は、比率が低下している中でもむしろ増加しており、役職比率の低下は世代の労働者数の増加に起因しているようです。

また、役職者数の増加は 45 歳以上の課長級が中心であることから、上級ポストが空かないことによるポスト待ちのような状況が多く発生している可能性があり、下手をすると、「生涯ヒラ社員」で終わる社員が多く発生する可能性があります。

バブル期入社世代にあたる 40 代後半、団塊ジュニアにあたる 40 代半ばにかけては、労働者のボリュームゾーンです。企業が求める 40 代になっていない層、ポスト待ち層のモチベーションを下げずにどう活躍してもらうか、フォローやメンテナンスが今後の課題になりそうです。

ハローワークにおける求人票の記載内容 と実際の労働条件の相違に係る申出状況

厚生労働省は、平成 29 年度のハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数を取りまとめました。

◆申出件数・申出内容・申出要因

平成 29 年度の申出等の件数は 8,507 件(全国計。対前年度比 8.5%減)で、申出等の内容では、「賃金に関する事」が 27%と最も多く、次いで「就業時間に関する事」21%、「職種・仕事の内容に関する事」15%、「選考方法・応募書類に関する事」11%、「休日に関する事」10%、「雇用形態に関する事」8%、「社会保険・労働保険に関する事」6%と続いています。

申出要因としては、「求人票の内容が実際と異なる」(3,362 件)が最も多く、次いで「求人者の説明不足」(2,070 件)、「言い分が異なる等により要因を特定できないもの」(778 件)、「求職者の誤解」(480 件)、「ハローワークの説明不足」(111 件)と続いています。

◆「求人票の内容が実際と異なる」ものの対応

上記「求人票の内容が実際と異なる」ものの対応として、「職業紹介の一時保留」(8%)、「求人取消し(安定所取消し)」(4%)、「求人取消し(事業所取消し)」(8%)、「求人票の内容を変更」(23%)、「求人票に合わせ労働条件等を変更」(6%)、「その他」(求人票が無効等)(52%)となっています。

ハローワークでは、こうした求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に関する相談を最寄りのハローワークのほか、電話(「ハローワーク求人ホットライン(求職者・就業者専用)」)で受け付けています。相談を受けると、求人票を受理したハローワークと連携して、迅速に事実確認を行うほか、法違反のおそれなどがある場合には、当該求人の職業紹介の一時保留や求人の取消しを実施しています。

会社が労働者の募集を行う際には、労働条件の明示が必要なタイミングや最低限明示しなければならない労働条件、労働条件明示に当たって遵守すべき事項、変更明示の方法等が職業安定法に定められていますので、留意してください。

従業員の健康情報取扱規程の策定が必要になります

◆働き方改革法で規定

働き方改革法成立を受け、主に労働時間に関する改正が話題になっています。しかし、この法律によって変わるのとはそれだけではありません。

労働安全衛生法改正により産業医や産業保健機能の強化がなされ、労働基準法改正による長時間労働抑制と両輪となって労働者の健康確保が図られるようになるのです。

具体的には、労働安全衛生法に第 104 条として「心身の状態に関する情報の取扱い」という規定が新設され、会社に従業員の健康情報取扱規程策定が義務づけられます。

◆規程の内容等は指針で明らかに

厚生労働省の労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの在り方に関する検討会では、4 月下旬から事業場内における健康情報の取扱いルールに関する議論を行い、7 月 25 日に指針案を示しました。

案では、個人情報保護法の定めに基づき、事業場の実情を考慮して、(1)情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置、(2)情報の漏えい、紛失、改ざん等の防止のための措置、(3)保管の必要がなくなった情報の適切な消去等、について適正に運用する必要があるとして、規定すべき事項を9つ示しています。

◆衛生委員会等での策定が必要

指針案によれば、「取扱規程の策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者と共有することが

必要」としています。共有の仕方については、「就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、イントラネットに掲載を行う等により周知する方法が考えられる」としています。

なお、衛生委員会等の設置義務のない事業場については、「関係労働者の意見を聴く機会を活用する等、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者に共有することが必要」としています。

◆平成 31 年 4 月 1 日までに準備を進めましょう

この健康情報取扱規程策定義務については、平成 31 年 4 月 1 日施行と、比較的準備期間に余裕がありますが、その分見落としがちとも言えます。心配だという場合は、その他の改正と併せて行う就業規則等の見直しと一緒に準備を進められないか、専門家に相談してみるのもよいでしょう。

9 月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 < 前月以降に採用した労働者がいる場合 >
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出 < 前月以降に一括有期事業を開始している場合 >
[労働基準監督署]

10 月 1 日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) < 雇入れ・離職の翌月末日 >
[公共職業安定所]

編集後記

一雨ごとに秋の気配を感じるころとなりました。皆様お変わりなくお過ごしでしょうか。社会保険労務士の武市です。

近年は一雨ごと、というより一台風ごとに秋になっていくような感じですね・・・

真夏の台風や西日本豪雨も本当に驚きましたし、北海道での大地震など、いったい日本はどうなってしまうのだろうかと思う日々でもあります。被害にあわれた方に一日も早い日常生活が戻るように祈るばかりです。

特に北海道地震は、偶然私が夏休みをいただき、旅行に行き帰ってきてから 1 週間後の出来事でした。ありがたくも温泉 & 美味しい食べ物でリフレッシュすることができ、また仕事を頑張ろうと決意しているところです。

復興支援として私もできることを出来る範囲でやっていたらと思っております。

皆様の秋が実り多きものとなりますよう、心より申し上げます。