

2021年6月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

採用手続のオンライン化により新卒の U ターン希望者が増加

◆ 5年ぶりに U ターン希望者が増加

株式会社マイナビが 2022 年 3 月卒業予定の全国の大学生、大学院生（5,910 名）を対象に実施した「マイナビ 2022 年卒大学生 U ターン・地元就職に関する調査」で、57.8%の学生が「地元就職を希望」と回答し、2017 年卒以来の増加となっています。

要因としては、就職活動のオンライン化により帰省しなくても自宅で選考を受けられるケースが増え、地元企業を受けやすくなったことが考えられると分析されています。

◆ Web セミナーや Web 面接の実施も好感触

同調査結果によれば、地元企業が Web セミナーや Web 面接を実施している場合の志望度への影響について、Web セミナー実施により志望度が上がるとの回答が 18.5%、Web 面接実施により志望度が上がるとの回答が 57.1%で、いずれも昨年より増えているそうです。コロナ禍により募集・採用活動に影響が出ている企業も少なくありませんが、オンライン化により学生の志望度が高まるという情報は、朗報といえそうです。

◆ 働く場所で東京を選んだ学生は 12.7%

また、テレワークの普及などにより働く場所の制限が低くなっているためか、働く場所が自由になった際の理想として「東京の企業に勤めたい」と回答した学生は 19.7%で、昨年より 0.5 ポイント減少する一方、「地元の企業に勤めたい」と回答した学生は 48.2%で、昨年より 1 ポイント増えています。

さらに「自然が豊かな地方で働いてみたい」と回答した学生は 43.2%と、昨年から 3.5 ポイント増加し、「東京離れ」を考える人が増えていることがわかります。

◆ テレワーク導入コスト対策として助成金を活用できることがある

業務のオンライン化やテレワークの導入に対する関心は、都市部の企業のほうが高い傾向にあるとの報道もありますが、このように、採用活動においては地方の企業に大きなメリットがありそうです。

厚生労働省の人材確保等支援助成金（テレワークコース）では、良質なテレワークを新規導入・実施することにより、人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対して、機器等導入に関する助成と目標離職率の達成による目標達成助成を行っています。

優秀な学生を採用するための取組みの一環としても、業務のオンライン化やテレワークの導入を検討してみてもはいかがでしょうか。

2021 年度賃上げの実態～東京商工リサーチアンケートより

◆概要

昨年に引き続き、企業は2021年もコロナ禍で新年度を迎えることとなりました。東京商工リサーチでは、新年度における賃上げの実態を把握するべく、2021年4月1日～12日にインターネットによるアンケート調査を実施しました。今回はその内容について紹介します。なお、「定期昇給」、「ベースアップ」、「賞与（一時金）」、「新卒者の初任給の増額」、「再雇用者の賃金の増額」を賃上げと定義し、資本金1億円以上を「大企業」、1億円未満（個人企業等を含む）を「中小企業」と定義しています。

◆回答結果

・実施率

回答企業8,235社のうち、「実施する」は66.0%で、前年比8.5ポイント上昇
（昨年は、集計を開始した2016年以降で最低だった）

・産業別

実施すると回答した企業の産業別割合の高い順に、①製造業71.9%、②建設業67.4%（1,028社中、693社）、③卸売業66.9%（1,799社中、1,204社）。最も低かったのは、不動産業の46.2%（175社中、81社）。

・規模別

大企業が74.1%に対し、中小企業は64.8%

（大企業は建設業、製造業、卸売業、運輸業で「実施する」が70%を超えた）

一方、中小企業で70%を超えたのは製造業だけ

宿泊業や旅行業、飲食業などが含まれるサービス業他の「実施する」は、大企業が65.6%に対し、中小企業は58.4%。また、金融・保険業は、大企業で61.2%、中小企業で36.3%。

◆賃上げの内容

賃上げ内容については、「定期昇給」が83.6%、「ベースアップ」が28.7%、「賞与（一時金）の増額」22.4%など

◆賃上げ率

最多は「2%以上3%未満」の26.6%。次いで、「1%以上2%未満」の24.0%。

「50%以上」は8.2%だったが、2020年度実績の0.7%と比べると、今年になって水準が戻ってきた感がある。

度重なる緊急事態宣言、まん延防止等重点措置の対象が広がる中、賃上げに慎重になっている企業は多いものの、半数以上が賃上げをする傾向にあります。今後は業種により、財政の厳しい企業と余力を残した企業と、二極化がさらに進むことが懸念されます。

【東京商工リサーチ「2021年度「賃上げアンケート」調査】

https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20210419_02.html

「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書が公表されました

厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和2年10月実施。調査実施者：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）について、報告書が取りまとめられました。職場でのハラスメントの予防・解決の参考にしてください。

◆ハラスメントの発生状況・ハラスメントに関する職場の特徴

- 過去3年間のハラスメント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。
- 職場の特徴として、パワハラ・セクハラともに「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「残業が多い／休暇を取りづらい」等の特徴について、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者の差が特に大きい。

◆ハラスメントの予防・解決のための取組状況

- パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに関する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している企業は8割程度だが、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるための対応」の割合は4割程度であった。
- すべてのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と回答した者は経験した割合が最も高い。

◆ハラスメントを受けた経験

- パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間での勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。

◆ハラスメント行為を受けた後の行動、ハラスメントを知った後の勤務先の対応

- ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」が高かった。
- ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（34.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（48.6%）の割合が最も高かった。

「事務所衛生基準のあり方に関する検討会」の報告書が公表されました

◆事務所衛生基準規則

厚生労働省の「事務所衛生基準のあり方に関する検討会」が、事務所における衛生水準のあり方および同基準を見直すことについて、報告書を公表しました。事務所衛生基準規則は、労働安全衛生法に基づき、事務室の空調や明るさなどの環境管理、トイレ設備や更衣設備などの清潔を保持するための措置、休憩や休養などを行うための設備、救急用具等について定めたものです。昭和47年の施行以降、職場環境を整備するための基準とされてきました。しかし、近年の労働者の多様性に対応するものとはいえず、時代に即したものとなるよう、見直しのための検討が行われていました。

◆報告書の見直し方針のポイント

報告書でまとめられた見直し方針の主なものは、次の通りです。

【トイレ設備】

- ・男性用と女性用とを区別して設ける原則、設置すべき便所の便房数の基本的考え方は維持。
- ・独立個室型の便房からなる便所（バリアフリートイレを含む）については、条件を満たす場合は1つの便所として取り扱う。
- ・少人数の事務所においては、男性用と女性用に区別しない独立個室型の便房からなる1つの便所をもって足りるとすることも選択肢に加えることが妥当。
- ・それ以外の事務所において、男性用便所、女性用便所に加えて設ける独立個室型の便所を1つの便所として取り扱うことが妥当。

【休養室等】

- ・休養室・休養所については、専用のスペースでなくても、随時利用が可能となるよう機能の確保に重点を置くべき。

【照 度】

- ・一般的な事務作業における作業面（机上）の照度を150ルクス以上から300ルクス以上に、付随的な作業（粗な作業）における照度を70ルクス以上から150ルクス以上に見直すことが妥当。

以上のように、バリアフリートイレを含むトイレ設備については柔軟に、また労働者の健康面にはしっかりとした配慮がなされるよう見直される方針です。厚生労働省は、本報告を踏まえ、事務所衛生基準規則および労働安全衛生規則の改正について、労働政策審議会において審議を行う予定です。

【厚生労働省「事務所衛生基準のあり方に関する検討会」の報告書を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17543.html

テレワークを行う従業員の本音は？

◆テレワークを行う従業員の本音は？

連合総合生活開発研究所（連合総研）が行った「第 41 回 勤労者短観（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査）」は、全国の 20 代から 60 代前半までの民間企業に雇用されている人（4,307 人）を対象に行われたものです。今回の調査結果（速報）では、よりテレワークを行う従業員の本音に近い回答を知ることができます。

◆Zoom 等の利用状況

ビデオ対話型のコミュニケーションツール（Zoom や Skype、Teams、Webex など）の利用状況を尋ねたところ、下記の項目については、全体では「まったく使わない」という回答が 60～70% となっています。

- 職場の会議・打ち合わせ
- 取引先や顧客との打ち合わせ（オンライン商談など）
- 上司への報告・連絡・相談
- 教育研修

いくつかの機関で行われているテレワークの実施率の調査を見ると、実施率は 30%程度のもので、それと符合しているようにも見えます。

◆会社の支援

パソコンの貸与や業務に必要なデータ等へのアクセス方法を会社が準備するのは当然として、さらに一方踏み込んだ支援も必要ないようです。調査では、次のような施策について、会社の支援が少ないと感じている人が多いようです。カッコ内は「あまり支援されていない」と「全く支援されていない」の回答の合計です。

- 在宅勤務・テレワークの実施に向けた研修の実施（64.9%）
- 通信費に対する手当の支払い（75.8%）
- 光熱費に対する手当の支払い（78.7%）

テレワークの実施率は相対的には低いとはいえ、今回のコロナ禍を機に、コミュニケーションツールは一段と進歩しましたし、リモートで仕事ができる環境整備の必要性については、一過性のもので終わることはないと思われます。これからの労務管理でむしろ積極的に検討すべきポイントとなるでしょう。

【連合総研「第 41 回勤労者短観 調査結果（速報）の公表について」】

<https://www.rengo-soken.or.jp/work/2021/04/271300.html>

若者雇用促進法に基づく「事業主等指針」が改正に

◆事業主等指針とは？

事業主等指針とは、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成 27 年厚生労働省告示第 406 号）のことをいい、若者雇用促進法に基づき、若者を募集・採用等する事業主等が講ずべき措置をまとめたものです。

◆事業主等指針の改正

厚生労働省は、令和 3 年 4 月 30 日、この事業主等指針を改正しました。今回の改正によって、事業主等が青少年の募集および採用にあたって講ずべき措置、事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置について、主に次の事項が追加されました。

◆就活生等に対するハラスメント問題への対応

事業主は、雇用する労働者が、就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮することが望ましいこと。

事業主は、パワーハラスメント指針等に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントならびに妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること。

◆公平・公正な就職機会の提供

採用内定または採用内々定と引き替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等の青少年の職業選択の自由を妨げる行為等については、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供等の観点から行わないこと。

◆内定辞退等勧奨の防止

採用内定者等について、労働契約が成立したと認められる場合は、当該採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害にあたるおそれがあることから行わないこと。

◆募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報の管理

募集情報等提供事業者、募集者等は、職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針（求職者等の個人情報の取扱いについて、個人情報の収集、保管および使用、個人情報の適正な管理、個人情報の保護に関する法律の遵守等）第 4 条に基づき、求職者等の個人情報を適切に取り扱うこと。

「選択的週休3日制」の導入に向けて議論開始

自民党の一億総活躍推進本部は、希望する社員が週3日休むことができる「選択的週休3日制」の導入に向けた議論を進めており、政府は、今夏の経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）に盛り込む方向で調整しています。

◆コロナ禍の柔軟な働き方の後押しに

厚生労働省の「令和2年度就労条件総合調査」の結果によると、全体の82.5%の企業が「週休2日制」を採用（うち44.9%は「完全週休2日制」を採用）し、8.3%の企業が「完全週休2日制より休日数が実質的に多い制度」を採用しています。

近年、働き方改革推進の一環として、大企業を中心に週休3日制を導入する企業が増えていますが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、中小企業でも在宅勤務や柔軟な働き方への対応が求められるようになりました。そこで、政府は、労働生産性を高めながら働き方の選択肢を広げるために「選択的週休3日制」の導入を促す議論を開始しました。

◆メリットと課題

自民党の一億総活躍推進本部が示した「選択的週休3日制」のメリットは以下のとおりです。

- ・育児や介護、治療に充てる時間の増加
- ・リカレント教育（学び直し）や大学院進学によるキャリア形成
- ・地方での兼業やボランティア活動の促進

一方で、給与体系や人事評価、労務管理への影響が懸念されます。特に1日あたりの労働時間が増え週の出勤日数が減ることによって、個人や他の従業員への業務の負担が増えることが考えられます。また、従業員の多い大企業や中小企業の人員に余裕のある部署等は導入しやすいが、従業員数の少ない中小・零細企業には導入のハードルが高いとの意見も出ています。

現在、企業は週休3日制を労使の合意などで導入することができますが、政府は「選択的週休3日制」を導入する企業に対する助成金等の支援も検討しているとしています。今後、メリットや課題について十分に議論し、労使双方の効率化が図られることを期待したいと思います。

【厚生労働省「令和2年度就労条件総合調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/20/dl/gaiyou01.pdf>