

今年も雇用に関しては激動の一年になるのではないかと危惧しております。

というのも、東京労働局が先日発表した「一般職業紹介状況（平成28年2月分）」では有効求人倍率が昭和49年7月以来、42年ぶりに1.9倍となったとあります。

今後、東京オリンピック関連での人的需要が増大することが予想される中、人材の確保が更に困難を極めていくのではと思います。併せて、行政は、一昨年、昨年に引き続き、長時間労働問題にも積極的に取り組んでいく姿勢を見せていることから人材の確保の巧拙が企業経営にも多大な影響を及ぼしてきます。

そこで、今回は、今年施行される法改正や行政から公表された取組内容等について確認してまいります。

女性活躍推進

本年4月1日施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」について確認します。

主な内容は次の通りです。

301人以上の労働者を雇用する企業（当分300人以下の企業は努力義務）は、

- ①自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を実施
- ②行動計画の策定、届け出、社内周知、公表の実施
- ③自社の女性の活躍に関する情報を公表

*更に、女性活躍推進に関する認定取得をする企業は、都道府県労働局に申請する。

認定基準：

評価項目1：採用

男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度である

評価項目2：継続就業

「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること（期間の定めのない労働者に限る）

又は、

「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷
「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること（期間の定めのない労働者かつ新卒採用者に限る）

評価項目 3：労働時間等の働き方

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て 45 時間未満であること等

評価項目 4：管理職比率

管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること
又は、

『直近 3 事業年度の平均した「課長級より 1 つ下位の職階にある女性労働者の内、課長級に昇進した女性労働者の割合」』 ÷ 『直近 3 事業年度の平均した「課長級より 1 つ下位の職階にある男性労働者の内、課長級に昇進した男性労働者の割合」』
が 0.8 以上であること

評価項目 5：多様なキャリアコース

直近の 3 事業年度の内、以下について大企業は 2 項目以上（非正規社員がいる場合は必ず A を含むこと）、中小企業は 1 項目以上の実績を有すること

- A 女性の非正規社員から正社員への転換
- B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
- C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用

1 段階目：上記評価項目の 1 つ又は 2 つの基準を満たし、その実績を厚労省のウェブサイトにて毎年公表していること等

2 段階目：上記評価項目の 3 つ又は 4 つの基準を満たし、その実績を厚労省のウェブサイトにて毎年公表していること等

3 段階目：上記評価項目の 5 つ全ての基準を満たし、その実績を厚労省のウェブサイトにて毎年公表していること

より多様な人材、働き方（ダイバーシティマネジメント）が求められる中で、この女性活躍推進企業としての認定を受けることで、リクルート面では、応募者に対する応募のきっかけ要因として、“くるみんマーク”と同様の効果が得られると思います。

労働時間に関する行政の動向

ここ数年、厚生労働省が労働時間管理に関する指導を強化しております。
特に長時間労働に関しては、書類送検とともに企業名の公表を積極的に行っております。

また、企業名を公表された企業は、ブラック企業としての烙印をおされ、新規の人材の確保がより困難な状況に陥り、事業運営にも影響が表れてきております。

今年2月には、テレビ東京の“ガイアの夜明け”でも厚生労働省の通称“かたく”による労働時間等の調査の状況も取り上げられ、広く社会に適正な労働時間管理、長時間労働の是正というものが知られるきっかけになりました。

更に3月には、今までは、36協定で締結された限度時間数が100時間以上の事業場に対して実施していた調査を、今年から80時間以上の事業場に変更になりました。

今後は、長時間労働をいかに改善していくか、労働時間をいかに効率化していくか、労働時間が適切に管理、運用されているか 等々に継続して、取り組んでいくことがより重要になります。

今一度、36協定の内容が適正で、実態を反映したものになっているかの確認をすることをお勧めいたします。

お知らせ

今年も6月より10月まで恒例の“労務勉強会”を開催いたします。

今回の女性活躍推進、労働時間に関する行政の動向等、今後の法改正、企業が留意すべき点や運用上のポイントは何か、雇用管理で注意すべき点等について勉強します。

後日、勉強会のご案内をお送りいたしますので奮ってご参加いただければ幸いです。

また、雇用に関する施策、運用体制の構築等で何か困っていることがございましたら、遠慮なく、弊社コンサルタントにお声掛けください。

雇用に関する健康診断（労務監査、内部監査）、従業員意識調査、社内教育の企画及び実施、安全衛生管理体制の構築、外部の従業員相談窓口、人事制度及び考課制度の整備・改定、考課者訓練、行政臨検対応、紛争解決サポート、労働保険・社会保険事務手続きの代行業務 等々、対応いたします。