

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2013/11/10

VOL.34

● 非ブラック企業宣言

今回も『ブラック企業』の話題から…

厚生労働省は今年度から、積極的に若者を採用・育成する企業を認定する『若者応援企業宣言事業』を始めています。

この『若者応援企業』となるには、以下の7つの基準をすべて満たす必要があります。

1. 学卒求人など、若者対象のいわゆる「正社員求人」をハローワークに提出すること
2. 「若者応援企業宣言」の事業目的に賛同していること
3. 以下の就職関連情報を開示していること
 - ・社内教育、キャリアアップ制度等
 - ・過去3年度分の新卒者の採用実績及び定着状況
 - ・過去3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者（35歳未満）の採用実績と定着状況
 - ・前年度の有給休暇および育児休業の実績
 - ・前年度の所定外労働時間（月平均）の実績等
4. 労働関係法令違反を行っていないこと
5. 事業主都合による解雇または退職勧奨を
6. 行っていないこと
7. 新規学卒者の採用内定取消を行っていないこと
8. 都道府県労働局・ハローワークで扱っている助成金の不支給措置を受けていないこと

上記の基準を満たした上で、ハローワークに若者（35歳未満）のための求人、『若者応援企業』宣言書を提出することが認定の条件となっています。

8月末の段階で、全国約3,500社が認定されており、東京都では679社（9月16日時点）が認定されています。この認定を受けると、各都道府県労働局のHPに公表され、これらの企業を集めた説明会や面接会などを行うことなどで若者と企業のマッチングを積極的に行えるなどのメリットがあります。

若者の採用・育成を考えている企業のご担当者の方、「若者応援企業」宣言を検討してみてはいかがでしょうか。

● 「大企業、長時間労働増える」

厚生労働省が公表した「平成25年度 労働時間総合実態調査」によりますと、1か月の法定時間外労働の実績を「最長の者」で見ると、45時間超の事業所は規模が大きくなるのと比例して増加傾向にあり、301人以上の企業においては、62.3%の事業所に45時間超の法定時間外労働を行っている労働者が存在しています。同様に60時間超は、43.9%、80時間超は、15.7%、100時間超は、6.8%となっており、長時間労働を抑制することを目的に導入した、「月60時間超の時間外労働に対する割増率の引き上げ」の効果はあまり出ていないようです。

今後、景気の回復に伴い時間外労働の増加が予想されます。近年この時期に実施されていた

『労働時間適正化キャンペーン』は本年の実施はないようですが、労働基準監督署の臨検はなくなったわけではありません。

また、平成23年度及び24年度において脳・心臓疾患にかかる労災決定が行われたもの(23年310件、24年338件)において、1か月当たりの時間外労働が45時間未満のものは、1件もなく、全648件中647件が60時間以上の時間外労働が行われています。

労働時間の短縮は、企業の緊喫の課題となっています。貴社の労働時間管理の在り方について、見直しを検討しているご担当者の方、当事務所にご連絡ください。

● 「65歳までの雇用義務」について

定年退職後も労働者が希望する者全員を65歳までの雇用することを義務付けた「改正高年齢者雇用安定法」が、この4月から施行されて5か月が経過しました。

改正法施行前に認められていた、労使協定による「継続雇用基準」を見直したり、新たに締結した企業も多かったのではないのでしょうか。

一般的に基準として挙げられるものとしては、①健康状態、②出勤率、③評価が平均以上などが多いようです。

実際にこの中で基準として有効となるのは、③「評価が平均以上」ではないのでしょうか。

となると、人事評価が重要な要素となってきますが…

人事評価ってうまくやれていますか？

そもそも人事評価の仕組みは整えられていますか？

本来は、60歳になった時点で「急速に能力が下がるわけではない。」はずです。もし能力が落ちているのであれば、それに伴って評価(賃金)も低下しているはずなのではないのでしょうか。

勤務態度、成績が悪いのにもかかわらず、甘い査定をしていると、雇用継続の際にトラブルになることも考えられます。長く勤続した社員とのトラブルは避けたいところです。

いずれにしろ、60歳以後の働き方だけを見直すのではなく、社員全体の働き方を見直す時期にあるのではないのでしょうか。

企業によっては、継続雇用する社員の賃金を

積み増すため、中堅社員の賃金カーブの上昇を抑えるといった賃金制度改革を実施しているところもあります。

また、再雇用後も業務内容を評価し、月給やボーナスに反映させる企業もありますし、労働日数や労働時間を短くして再雇用する企業もあります。

貴社にあった制度を検討し、整えていく必要があるでしょう。その場合、今だけでなく、中長期的な将来を見据えて制度設計をしなければなりません。

また、セカンドキャリアについての研修などを実施し、労働者自身にキャリア形成を考えさせることも必要と考えます。

当事務所では、人事制度の設計のご相談にも応じております。制度についてお悩みの点がございましたら、当事務所にご相談ください。

ちなみに、厚生労働省が今年の6月1日時点の高年齢者の雇用状況によると、「希望した人全員が65歳まで働ける企業の割合は66.5%となっており、前年に比べて17.7ポイント上昇したとのことです。

4月の改正に伴い、希望者全員の雇用を先取りした企業も多かったようです。

なお、雇用延長の措置を講じないと企業名が公表される可能性もありますのでご注意ください。

Iino Management & Labor Consulting Office

Tel: 03-6661-6597 Fax:03-6661-6598

E-Mail: office@sr-iino.com

<http://www.sr-iino.com>

<http://www.iino-office.jp/>

[ブログも随時更新しています。](#)