

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2018/10/10

VOL.85

● 経団連、就活ルール廃止へ

経団連は、2021年春に入社する大学生から（現在の大学2年生以降が該当する）大手企業の採用面接の解禁日などを定めた現行の**就活ルールを廃止**することを決定しました。

それを踏まえて、政府主導で新就活ルールを大学側、企業側と協議の上協議をするとのこと。新ルールにおいても当面は、3年生の3月1日に説明会を解禁し、4年生の6月に面接を始める**現行の日程を維持**する見通しです。

経団連に加入していない企業等、現在の就活ルールを守らず、**抜け駆け**が広がっていることから、**新卒人材の確保に危機感**を抱いている企業が増えたことから「廃止」という決断に至ったようです。

新たなルールが策定されたところで、そもそも現行のルールの順守も怪しかったわけですし、新ルールも企業への要請によるものとなり、拘束力が高まるとは考えづらいといった状況です。

今後の新卒採用は一段と早まることが予想され、より人材獲得競争が激化してくることでしょう。

新卒採用を検討している企業においては、自社のアピールポイントや欲しい人材像の明確化、インターンシップの活用等改めて対策を練る必要があるでしょう。

今後、自社のアピールポイントを明確にするうえで重要になってくるのは、『**働きやすさ**』でしょう。それには、自社の現状を把握する必要があります。前回お伝えしました『**労務診断ドック**』には「働き方宣言企業」として2018年10月10日現在、全国940社が挙げられています。

(<https://www.shakaihokenroumushi.jp/organization/tabid/578/Default.aspx>)

診断項目は、働き方に関して、取り組むべき基本的な17項目となっています。

詳細は、当事務所までご相談下さい。

● 平成29年、東京労働局『定期監督実施結果』

東京都内の労働基準監督署における平成29年の定期監督等（いわゆる労働基準監督官による検査）の実施結果が東京労働局から発表されました。

(<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000295905.pdf>)

定期監督等の実施事業場数は、**10,607事業場**（前年比+902事業場）、うち違反事業場数は**8,201事業場**（前年比806事業場）、違反率は**77%**（前年76.2%）となっています。

平成18年からの11年間のデータと比較すると、**実施件数、違反率とも過去最高**となってい

ます。また、東京都内で9,000件を超える定期監督等が行われたのは、6回目となっており、**違反率が75%を超えたのは3年連続で3回目**となっています。労基法に対する厳しい目が向けられる中、まだまだ違反を指摘される事業場が多い実情となっています。

なお、主な違反内容は次の通りです。人材不足の中、自社の「働き環境」に不満を持って退職する人も増えているようです。自社の働き方の実態を把握しておくことが望まれます。

当事務所にご相談頂ければ、優先度をつけた改善策をご提案いたします。

労働条件 明示	賃金不払	労働時間	休憩	休日	割増賃金	就業規則	賃金台帳
1492	577	2779	334	209	2328	1081	1518

● 東京都最低賃金『985 円』に改定

2018 年 10 月 1 日から東京都の最低賃金が 985 円となりました。首都圏では、千葉県が 895 円、埼玉県が 898 円、神奈川県が 983 円となっています。全国平均 874 円、最低額は鹿児島県の 761 円となっています。

東京では、今年の上り額は 27 円となっており、来年も同額のアップとなると 1,012 円となり、いよいよ 1,000 円越えが目の前となってきました。

ここで注意が必要です。固定残業制度を用いている場合に、最低賃金額が上昇すると法違反となってしまうことが考えられます。

東京の最低賃金額を例に挙げてご説明します。現在の最低賃金を月給ベースに換算すると 161,000 円程度となります（休日数年間 120 日・1 日 8 時間勤務）。この場合、固定残業手当とし

て 30 時間の時間外勤務相当分を約 37,000 円となりますので、合わせて 198,000 円の支給が必要となります。

これが、来年も同額アップして最低賃金額が 1,012 円となった場合には、165,300 円が基本部分、固定残業分が 37,950 円となり、合計で 203,250 円となり、月給 200,000 万円で固定残業 30 時間含むというのが最低賃金法違反となってしまいます。

最低賃金には、精勤・皆勤手当、家族手当、通勤手当等は含まずに月給を 1 か月の所定労働時間で割って計算されます。つまり、家族手当を支払っていて上記金額を満たしていても最低賃金法違反となることもあるのです。固定残業手当の支給がある企業においては注意が必要となっています。

● 「管理職が知らなきゃ困る労務管理のポイント」-ハラスメント

全国の労働基準監督署に寄せられる一番多い労働相談の内容は、『いじめ・嫌がらせ』となっています。平成 29 年度は 72,067 件もの相談が寄せられており、全体の 23.6% に上っています（厚生労働省「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」）。

誰に聞いても『ハラスメント』は、するべきでないことは知っています。では、なぜハラスメントがあるのでしょうか。

それは、ハラスメントは、受け取り側の感じ方によるところが大きいということです。実際、ハラスメントをされた側は、非常に傷ついているのに、「ハラスメント」をした側にはその認識がないケースが多くあります。

「気づかないうちに」「知らず知らずのうちに」となると、誰もがハラスメントの加害者になってしまう可能性があるのです。

特に、パワハラの場合には指導との線引きが難しいという声を多く聞きます。

業務上必要な指示や注意・指導などは管理職に求められる重要な役割の一つです。例えば、取り引き先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻した場合に、同行した上司が、「何やってんだ！」と叱ります。これは、パワハラとは言えません。多少きつい言い方をしたとしても同様です。しかし、「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しなくていいから帰って寝てろ！」などと言う。またこれを日常的に繰り返すということで、『パワハラ』となってしまうのです。

指導する際には、自信を持って行えばよいのです。しかし、本来伝えるべき・指導するべき事項以外の言動は避けなければなりません。

上の例でいうと、「役立たず」「帰って寝ろ」などの発言です。普段ならこんな発言はしない方でも、部下が何度指導しても繰り返シミスをする、思わず声を荒げて、ついつい言ってしまうといったこともあるでしょう。こういった場合には、一呼吸置くことが必要です。人間の怒りのピークは長くても『6 秒』だそうです。イラッとした瞬間、反射的に言い返したり、行動したりせずに『6 秒』を上手にやり過ごした後で話をすれば、相手に嫌な感情を与える発言が防げるのです。なんで部下がミスしたのにこちらが気を遣うんだと思う気持ちも良く分かります。しかし、上司は指導するのが役割なのです。こちらが伝えたいことを、うまく伝えなければ指導できません。だから、こちらがうまく伝わる方法を考えて伝えることが必要となるのです。

また、指導の際には、部下のとった行動が、どのように、どの程度、職場のルールや組織の共通目標に照らして不十分か、望ましくないのかを具体的に示しましょう。そして、次にどのような行動をとるべきなのかを明確に示すことが大切です。部下がなぜ叱られているのか、何を改善する必要があるのか、理解できるように説明し、納得させてください。伝えたいことが伝わらなければ指導した意味がありません！

もし、言いすぎたなと思ったら『さっきは言い過ぎた、悪かった。』とフォローすることです。