

奥見社労士事務所だより



奥見社会保険労務士事務所

〒531-0072

大阪市北区豊崎 3-20-9 三栄ビル 6F

TEL 06-6147-5565 / FAX 06-6147-4164

E-Mail info@dkps.co.jp

URL <https://okumi-sr.com/>

改正育児介護休業法の施行に向けて、準備を始めましょう。

◆大きく変わる育児休業制度

来年4月1日から改正育児介護休業法が施行され、「パパ育休」が新設されるほか、労働者に対する会社の育児休業制度に関する情報提供、育児休業を取得するか否かの意向確認が必要になったり、育児休業の分割取得ができるようになったりします。当然、育児介護休業規程の見直しや制度利用に関する社内書式の整備が必要となりますが、それだけではありません。



◆労使協定の締結も必要

現在は雇用期間によっては育児休業が取得対象外となっているパートタイマー等について、改正により取得要件が緩和されます。そのため、引き続き雇用された期間が1年未満の人を取得対象とするか否か、労使協定を締結して決定する必要があります。



◆会社の制度を周知する資料の作成等も必要

上記のとおり、改正法施行後は、労働者本人またはその配偶者から妊娠・出産等の申出があった場合、制度に関する情報提供や育児休業取得に関する意向確認が事業主の義務とされます。情報提供は、規程を渡すだけでは不十分で、育児休業の申出先や育児休業給付、休業期間中の社会保険料の取扱いに関する情報の提供も必要です。資料が既に用意されている場合は、所定の要件を満たしているかをチェックすれば済みますが、新たに作成する場合は、会社がどのような制度を設けているのか、明文化されていないもの見落としはないかなど、確認して作成する必要もあります。

◆厚生労働省が規定例等を公開

11月5日、厚生労働省より今回の改正に対応した規定例や書式例が示されました。これらを参考に、自社に合った内容にカスタマイズしながら余裕を持って準備を進めましょう。

【厚生労働省「育児・介護休業法について」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

副業を認めますか？

◆副業等を認める方向にはあるようですが…

アデコ株式会社が実施した「副業・複業に関するアンケート調査」によると、

- ・「副業・複業」を認める企業は約4割以上（2018年より15ポイントアップ）。一方、半数以上はいまだに「副業・複業」を認めず。
- ・現在、「副業・複業」禁止の企業で、将来的に認めることを検討しているのは2割以下。
- ・副業・複業を行っている人の雇用について「受け入れている」企業は3割以下、「受け入れる予定がない」は半数以上。

という結果が出たそうです。

なお、この調査では副業を「本業の合間に行うサブ的な仕事」、複業を「複数の仕事をすべて本業として行うこと（兼業）」と定義しているようですが、ここでは副業等とまとめて記します。

この調査は上場企業に勤務する部長職・課長職の方を対象としたものですので、その他の属性の方についても同じ傾向ではないと思われませんが、だんだんと副業等を認める方向に向かってはいるようです。

◆それでも副業を認めますか

副業等に関しては、労働時間の把握（労働時間の自己申告制、通算ルール、厚生労働省の管理モデルによる管理など）、割増賃金支払い義務、健康管理など、気を付けなければならない点が多くあります。また、自社の社員が副業先で休業が必要な労災となってしまう場合、当然ながら自社の業務にも影響が出ます。こうしたことから、上記の調査にもあるように、上場企業でさえも副業等の受け入れには消極的な企業があるのでしょう。



副業等まつわる課題を理解してなお、許可を検討する場

合には、本業たる自社の業務に専念する義務があること、労働時間の報告義務なども含めて社員と誓約書を交わすこと、関連する就業規則などを整備することは必須でしょう。

副業等について、それが請負契約によるものは許可するという制度にすれば、多少はこうした課題も少なくなります。自社の魅力度アップのための効果は弱まるでしょうから、現状ではなかなか導入がむずかしい制度といえるかもしれません。副業等を認める制度を取り入れるとしても、慎重な検討が必要でしょう。

【アデコ「副業・複業に関するアンケート調査」】

<https://www.adecogroup.jp/pressroom/2021/1028>

【厚生労働省「副業・兼業」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

新入社員の離職率とコロナ後の人材確保

◆就職後3年以内の離職率は新規高卒者で約4割、新規大卒者で約3割

昨年初めからのコロナ禍により、採用活動についても例年と異なる方針をとってきた企業も多いところですが、長期的には人手不足が叫ばれるなか、新入社員の離職率については現在どのような状況なのでしょうか。

厚生労働省が公表した「新規学卒就職者の離職状況」によれば、令和2年度における新規学卒就職者の離職率は、学歴別、卒業年別とも、例年に比べて低下し、新規学卒就職者（平成30年3月卒業者）の就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者で約4割（36.9%）、新規大卒就職者で約3割（31.2%）となっているそうです。

離職率の高い業界としては、宿泊業・飲食サービス業（高卒61.1%、大卒51.5%）、生活関連サービス業・娯楽業（高卒56.9%、大卒46.5%）、教育・学習支援業（高卒50.1%、大卒45.6%）、小売業（高卒47.8%、大卒37.4%）、医療、福祉（高卒46.2%、大卒38.6%）が挙げられています。



◆特に中小企業では離職率の低下に配慮が必要

同調査では、事業所規模が小さくなるほど離職率が高くなることも示されており、30人未満規模の事業所の離職率は、1,000人以上規模の事業所の離職率と比べて2倍ものひらきがあります。特に多くの中小企業においては、採用活動における人手確保の困難さを踏まえると、離職率の低下は重要なテーマといえます。

◆オンライン化の進行と採用活動の見直し

コロナ禍ではオンライン面接、WEBセミナーなど、採用活動のオンライン化も急速に進みました。これからは、今の時代に対応した採用活動の見直しも含めて、人材確保への長期的な視点での対策が必要になっていくでしょう。



【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00004.html

企業が知っておきたい「Z世代」の特徴



◆Z世代とは？

Z世代とは、厳密な定義はありませんが、主に1990年代後半から2000年代前半（2021年現在の年齢は10代～20代前半）に生まれた世代のことを指します。なお、主に1960～70年代に生まれた人をX世代、1980～90年代に生まれた人をY世代（ミレニアル世代ともいう）と呼び、「Y」の次世代という点からZ世代という名称が付けられました。

◆Z世代の特徴

Z世代は、子どもの頃からインターネットや各種デバイスが身近にあり、当たり前のようにそれらを活用しているデジタルネイティブであることが最大の特徴です。そのため、ネットリテラシーが高く、AR（拡張現実）やVR（仮想現実）、動画配信、AIなどの最新のテクノロジーに関心を持っていることも特徴です。

また、この世代の学生時代には、スマートフォンが普及し、SNSも一般的になりました。SNSをコミュニケーションツールとして使いこなし、情報収集や情報発信をすることからSNSネイティブ世代とも呼ばれています。

さらに、Z世代の多くの人々は、SNSを通じて性別、年齢、国籍に関わらず様々な人と交流し、意見交換を行っています。そこで様々な価値観に触れお互いの個性を尊重するため、多様性（ダイバーシティ）や個性を重視する傾向にあるようです。



◆Z世代が中心の社会に向けて

Z世代という言葉が、今年の「現代用語の基礎知識選 ユーキャン新語・流行語大賞」の30語にノミネートされました。Z世代は、現在現役で働いているX世代、Y世代とは異なった価値観を持った世代であるため、彼らが今後社会に進出、活躍し消費を支える年齢層になったときの働き方や企業活動、マーケティング等への影響が注目されています。企業は、彼らの特徴を理解し受け入れる体制を準備することが必要です。