

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/>

求人サイト等の運営に関するルールが整備されます

◆求人広告件数は回復傾向

公益社団法人全国求人情報協会の集計結果で、10月の求人広告の職種分類別件数が全体で922,904件となり、前年同月比+20.2%と増加しています。

雇用形態別でも、正社員が同+41.1%、アルバイト・パートが+11.8%、契約社員他が+19.1%と、求人が回復傾向を見せています。

◆ハローワークより求人サイト等経由で採用決定に至る求職者が多い

同協会が厚生労働省の研究会に提出した資料によれば、求人メディア（折込求人紙、フリーペーパー、求人情報WEBサイト等）経由での採用決定が37.6%、ハローワーク経由での採用決定が12.0%と、雇用仲介事業者が労働市場における存在感を増しています。



◆ルール未整備の中、トラブルも

一方、こうした求人メディアの利用をめぐるトラブルも増えています。

例えば、広告等で示された条件と異なる内容が含まれていないかを求職者が確認する労働契約締結前の労働条件明示に関するトラブル、個人情報の取扱いをめぐるトラブル、ハローワークに求人を提出した企業が広告の無料掲載を持ちかけられ、無料期間終了後有料契約に自動更新されて高額な掲載料を要求されたりするトラブルなどが確認されています。

事業者の中には苦情・相談体制が整っていないところもあり、安心して利用できる仕組みづくりが求められています。

◆来年の通常国会に職業安定法の改正案を提出予定

12月8日、こうした状況を受けて労働政策審議会が厚生労働大臣に対し、ルールの整備に関する建議を行いました。厚生労働省では、この建議を踏まえて職業安定法の改正法案要綱を作成するとしており、来年の通常国会への法案提出が予定されています。

【公益社団法人全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果（2021年10月分）」】

<https://www.zenkkyuho.or.jp/outline/research/>

【厚生労働省「第15回 労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」資料】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19107.html

職場のハラスメント防止措置義務化への対応は進んでいますか？



◆4月から中小企業もパワハラ防止措置が義務化に

2020年6月1日にパワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行されました。中小企業については、2022年3月31日まではパワハラ防止措置は努力義務とされ、猶予期間が設けられたところ、いよいよ2022年4月1日から義務化されます。未対応という会社は、すぐにでも確認をしていきましょう。

◆パワハラ相談件数増加の企業が最多

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が実施した「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」（調査期間2021年9月7日～10月15日、会員企業400社から回答）によれば、5年前と比較した相談件数として、パワーハラスメントに関する相談件数は、「増えた」が44.0%と最も多くなっています。増加の理由として、「法施行に伴う社会の関心の高まり、相談窓口の周知の強化」などが挙げられています。

すでに施行済みである大企業の会員が多い経団連ですが、今後中小企業でも同様のことが予想されます。

◆効果的な取組みの例

本調査によれば、ハラスメント防止・対応の課題について、特に当てはまる上位3つとして、「コミュニケーション不足」（63.8%）、「世代間ギャップ、価値観の違い」（55.8%）、「ハラスメントへの理解不足（管理職）」（45.3%）が挙げられています。これらへの効果的な取組み事例としては、ハラスメントに関する研修の実施、eラーニング実施、事案等の共有、コミュニケーションの活性化のための1on1ミーティングの実施、社内イベントの実施などが挙げられています。ぜひ参考にしてみてください。



【日本経済団体連合会「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/114.pdf>

運転前後のアルコールチェックが義務化されます

一定台数以上の自動車を使用する事業所で選任する安全運転管理者には、運転前に、運転者が飲酒により正常な運転をすることができないおそれがあるかどうかを確認することが義務付けられています。しかし、運転後に酒気帯びの有無を確認することやその確認内容を記録することは義務付けられていませんでした。



今年6月に千葉県八街市で発生した交通死亡事故を受け、安全運転管理者の行うべき業務として、運転前後におけるアルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認等が義務化されました。その内容は、令和4年4月1日施行と令和4年10月1日施行の2通りあります。

◆令和4年4月1日施行の義務

- ① 運転前後の運転者に対し、当該運転者の状態を目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること。
- ② 酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること。

「目視等で確認」とは、運転者の顔色、呼気の臭い、応答の声の調子等で確認することをいいます。運転者の酒気帯び確認の方法は対面が原則ですが、直行直帰の場合など対面での確認が困難な場合にはこれに準ずる適宜の方法で実施すればよいとされています。

◆令和4年10月1日施行の義務

- ① 運転者の酒気帯びの有無の確認をアルコール検知器を用いて行うこと。
- ② アルコール検知器を常時有効に保持すること。

アルコール検知器については、酒気帯びの有無を音、色、数値等により確認できるものであれば足り、特段の性能上の要件は問わないものとされています。また、アルコール検知器は、アルコールを検知して、原動機が始動できないようにする機能を有するものが含まれます。



【警察庁「安全運転管理者の業務の拡充についてポスター及びリーフレットを掲載しました。」】

<https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/insyu/img/ankanleaflet.pdf>

コロナ禍で導入した制度を見直すのは今

◆時差出勤 変わらず 15%程度

公益財団法人日本生産性本部が行った「第7回 働く人の意識調査」の結果によると、時差出勤をした人は 15.1%（10 月時点）となっています。2020 年 5 月の初回調査でも 16%でしたので、大きな変化は見られません。

コロナ禍における時差出勤は、人混みを避けることが大きな理由でしょう。日本ではコロナが沈静化傾向にあり、自社における効果を検証するにはよいタイミングかもしれません。

◆テレワーク浸透の一方…

また同調査では、テレワーク実施率は 22.7%とのことでした。様々な調査において「テレワークの効果があった」という回答がありますが、業務の効率が高まるというよりは、通勤のストレス・疲労がないことが一番大きな理由のようです。

一方で、社内のコミュニケーションや相談が困難・不便、長時間労働につながる、仕事と生活の境界があいまいになることによる過労など、テレワークのデメリットも指摘されはじめています。指示や相談が一度にできない、チャット等のツールを使うも個々の使い方や習熟度がバラバラで統率が取れない、全員で回していた仕事の一部の人の負担になってしまうなど、社員に聞けば改善すべき点もいろいろと出てくるでしょう。



◆見直すタイミングは今



コロナ禍で取組みを始めたさまざまな施策が、自社での業務効率として実際にはどうなのか、その効果や課題について一旦冷静に分析・判断すべきタイミングは、コロナが落ち着き、気持ち的にも来年に向かいつつある今なのではないでしょうか。

コロナ禍対応に限らず、会社の制度については、調整しながら運用することが重要です。一度導入したらそれきり、という事態は避けたいものです。

社員の働き方を管理する人の重要性はますます高まってきます。社員の意見を反映し、納得感を醸成しながら見直しを進めていきましょう。

【公益財団法人日本生産性本部「働く人の意識調査」】

<https://www.jpc-net.jp/research/detail/005529.html>