



1. 雇用

近時の雇用情勢

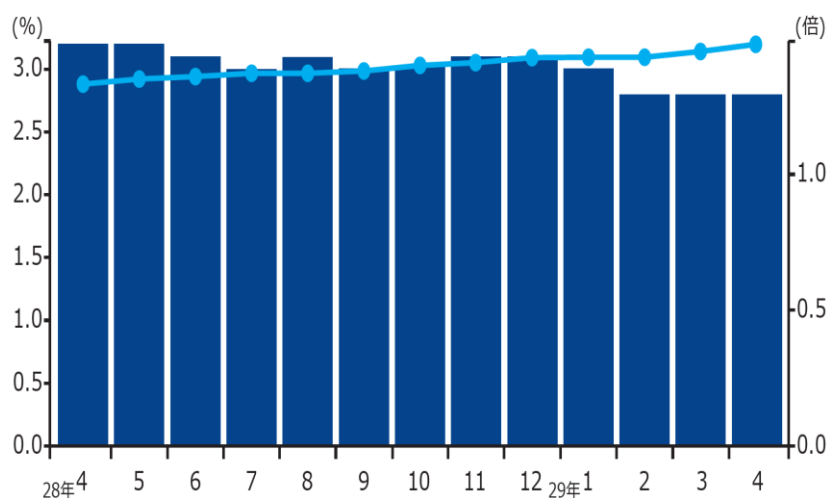
去る5月30日に、平成29年4月分の有効求人倍率と完全失業率が公表されました。いずれも好調に推移しており、塩崎厚生労働大臣も会見において「雇用情勢は着実に改善が進んでいるという認識には変わりがない」と述べています。今回は近時の雇用情勢を概説し、企業が注意すべきポイントについてお伝えします。

1. 公表内容の概要

厚生労働省発表の一般職業紹介状況によると、4月の有効求人倍率(季節調整値)は前月より0.3ポイント上昇し、1.48倍で、約43年ぶりの高い水準となりました。これはバブル期の最高値である1.46倍を超え、昭和49年7月以来42年10ヵ月ぶりの高い水準とのことで話題になりました。5月の有効求人倍率も微増しており、今後も高い水準で推移していくことが見込まれます。また、同日総務省が公表した労働力調査によると、4月の完全失業率(季節調整値)は2.8%となり、本年2月以降は同じ水準を保っています。これも2月の時点で、平成6年6月以来22年8ヵ月ぶりの低い水準になります。ここ一年の動向(※下表参照)を見ると、冒頭にお伝えした厚生労働大臣の言葉のとおり、有効求人倍率・完全失業率ともに雇用情勢は改善基調であることを示しています。このことから今後も、労働市場はさらなる売手市場化が進むことが推察されます。

※この記事は6月29日時点の情報に基づいて作成しております。

※ 有効求人倍率(右軸、折線グラフ)と完全失業率(左軸、棒グラフ)の推移



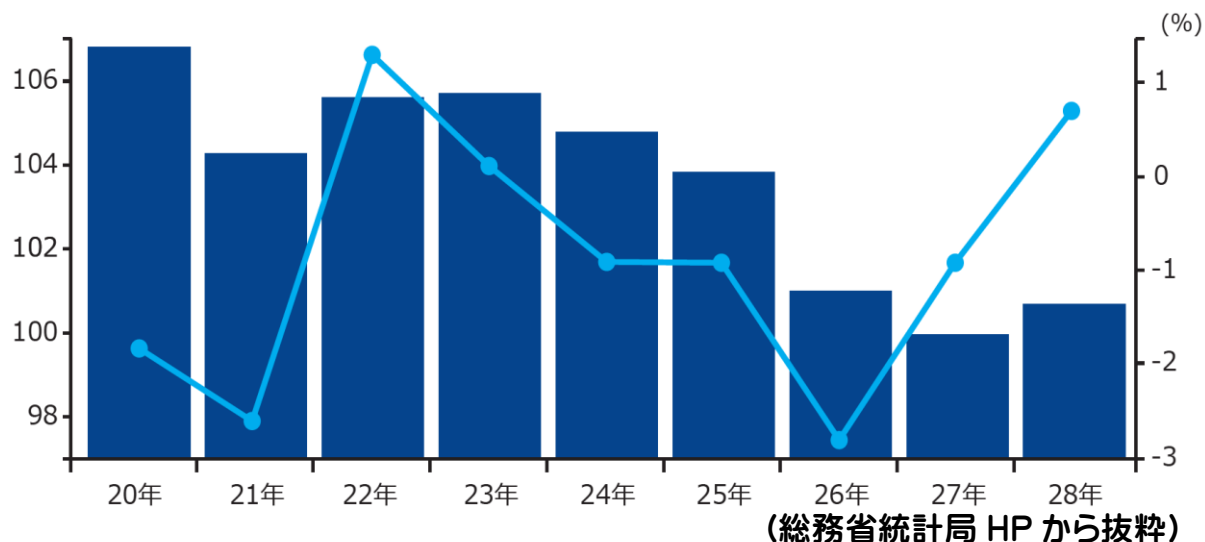
(総務省統計局 HP から抜粋)

2. 人材を確保していくために

有効求人倍率にはパートタイマーも含まれていますが、パートタイマーを除外した正社員有効求人倍率(季節調整値)でも前月を0.03ポイント上回る0.97倍となり、「求職者1人に対して1社の正社員求人がある」という状態が間近に迫っています。そのような状況下においては、人材の確保は

どの企業にとっても、大きな経営課題となってくるでしょう。下表は平成 27 年を基準 (=100)とした実質賃金指数の推移です。過去 10 年間、賃金は概ね低下してきましたが、足元では改善の傾向がみられます。今後労働市場がひっ迫していけば、人材確保を目的として賃金が上昇していく可能性は十分にあります。一般に有効求人倍率が 1 倍を超えてくると、従業員がより良い待遇を求めて他企業へ転職する動きが加速すると言われていています。これまで特に不満や反感をあらわにしていなかった従業員も、より自身の望む待遇が目に見えれば、転職を強く意識しはじめるかもしれません。賃金面以外にも、労働環境や人間関係など、働く動機づけになる要素は他にも多々あります。従業員が働きやすい環境を整えていくことが、今後の従業員の採用や定着のために、より一層企業に求められるようになるでしょう。

※ 実質賃金指数(現金給与総額。左軸、棒グラフ)と前年同月比(右軸、折線グラフ)の推移



2. 労務問題 労働関係法令違反企業の公表制度

平成 29 年 5 月、厚生労働省は労働関係法令違反として各都道府県労働局が公表した企業名を集約し、ホームページで公開しました。この企業名一覧の公表は、昨年 12 月の「過労死等ゼロ」緊急対策の一環で開始されたもので、同 10 月から今年 3 月に違法な残業や賃金未払い、労働安全衛生法違反などで書類送検された合計 334 件(社数は 332 社)について、都道府県別に並べられています。今回は、公表制度の概要と公表された企業についての実態調査結果をご案内します。

公表制度によりホームページに掲載される基準

- ①労働基準関係法令違反の疑いで書類送検され、企業名を公表された企業
- ②都道府県労働局長により企業の経営トップに対する指導が行われ、企業名を公表された企業(労働基準監督署長の監督指導に関わらず再度違法な長時間労働等が認められた企業、または違法な長時間労働を原因とした過労死を複数の事業場で発生させた等の企業)

掲載される内容

都道府県労働局および厚生労働省のホームページに掲載される内容は、

- ①企業・事業場名称
 - ②所在地
 - ③公表日
 - ④違反法条項
 - ⑤事案概要
 - ⑥その他参考事項
- となっています。

掲載時期および掲載期間

- ①都道府県労働局では、送検事案または局長指導事案を公表後、速やかに局のホームページに掲載

載します。

②厚生労働省では、全国の送検事案および局長指導事案をとりまとめ、毎月定期的に厚生労働省のホームページに掲載します。

③掲載期間は、公表日から概ね1年間で、1年経過後の月末にホームページから削除されることとなります。

(公表日から概ね1年以内であっても、掲載を続ける必要がなくなったり、是正や改善が認められる場合は、ホームページから削除されることになっています)

掲載企業の実態調査

この公表された企業について、東京商工リサーチでは5月に『労働基準関係法令の違反企業 332社』企業実態調査』として調査結果を公表しています。それによると、「売上高10億円未満の中小・零細企業が164社(同67.2%)と、全体の約7割を占めた。なお、売上高が判明しない企業の多くは個人企業などで、労働基準関係法令の違反企業は中堅以下の小規模企業に集中している実態が浮き彫りとなった」と報告されています。世間を賑わす労働関連のニュースでは、大企業ばかりが取り上げられていますが、公表対象は小規模企業が多くを占めています。

また、「今回社名を公表された332社のうち、倒産企業は16社(負債1千万円未満を含む)、休廃業・解散は判明分で2社、合計18社(構成比5.4%)が含まれ、大半は小・零細企業だった。また、売上高10億円未満の企業が約7割を占め、業績悪化や資金力の乏しさが労働基準関係法令の違反に直接、間接に繋がった可能性も示唆している」と記載があります。公表されたことが直接経営不振に関連するとは限りませんが、従業員の採用と定着や取引先との関係が悪化すれば、事業存続に関わる影響が出てきます。

企業名の公表について

厚生労働省は、労働関係について、ペナルティーとして企業名の公表制度を、逆にインセンティブとして「くるみんマーク認定」「ユースエール認定」などといった認定制度を使って、企業の色分けを進めています。

そして、良い情報にせよ悪い情報にせよ、デジタル社会の発展により、公表された企業名はインターネットで一瞬にして情報が拡散されます。例えば労働関係法令違反の公表は、都道府県労働局や厚生労働省のホームページから削除されたとしても、継続的に情報は残り、企業にマイナスに働き続ける恐れもあります。

特に昨今、「働き方改革」の名の元に労働関係の法令は目まぐるしく改正が繰り返されています。継続的に自社の体制を見つめ直しながら、少しでも良い企業になるべく一歩一歩、歩みを進めることが、今後ますます事業継続のために重要となるでしょう。

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の『労働関係法令違反企業の公表制度』に関連する豆知識をお伝えします。

優良企業の認定制度にはどのようなものがあるのでしょうか。

厚生労働省の定める認定制度についてご紹介します。

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。

次号は8月31日に配信いたします。(石田久男)

発行元:石田労務管理事務所

発行人:石田久男

発行日:月1回+不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山103号

[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790