

大滝・馬場人事労務研究所便り

「オワハラ」

～企業が内定と引き換えに学生に圧力？

◆景気回復で企業が過剰な人材確保策？

大手企業を中心に企業の業績改善がすすむ中、来春卒業する大学生らの就職活動は学生有利の「売り手市場」で進んでいます。

こうした中、人材を確保したい企業が内定や内々定を出した学生に、活動を終えるよう働きかけを強めているようです。

一部では、学生に過剰な圧力をかけ、「終われハラスメント（オワハラ）」などと呼ばれて問題化するケースも出ています。

学生の自由な選択を妨げれば違法行為となるおそれもあり、文部科学省は初の実態調査に乗り出す方針です。

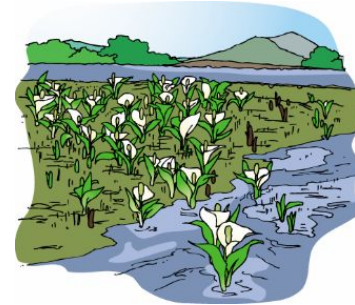
◆内定者が就活を続けていると明かした途端に内定取消しの例も

ある企業では、いったん内々定を出した学生が「就活を続けている」と明かした途端に、内々定を取り消したそうです。また、別の企業では、内定の条件として「8月上旬は研修があるので予定を空けておく」ことを繰り返し要求し、誓約書へのサインを求めました。

これらの行為はいずれも学生へのハラスメント（嫌がらせ）に当たる可能性があり、文部科学省も「内々定と引き換えに就職活動をやめるよう強要する」「8月1日以降、長時間拘束する選考会や行事を実施する」などの例を挙げて、就活生へのハラスメント行為を慎むよう企業に求めています。

◆背景には経団連の指針見直しも

これらの問題化の背景には、経団連が今年から新卒採用に関する指針を見直し、採用選考の開始時期をこれまでより4カ月遅らせて8月1日としたことがあります。



経団連に加盟しない外資系や非経団連系の企業は指針に縛られず、早い段階で選考が行えるため、経団連加盟企業は対策として、インターンシップなどを通じて実質的な選考を前倒しで行うことも多いとされています。

◆早めの採用選考が「オワハラ」の温床にも

このため、早めに採用選考をして内定や内々定を出す企業ほど、内定辞退を警戒して「オワハラ」につながるケースも多いようです。企業としては、手間ひまとコストをかけて確保した人材を逃したくないというのも本音でしょう。

多くの企業では内定を出した学生と継続的な接点を持つなど、適切な範囲で内定辞退対策を講じており、今のところ行き過ぎた行為は一部とみられますが、文部科学省は今年から、大学の就職支援担当部署などを対象に抽出方式でハラスメント行為の実態調査も行うそうです。

中小企業における「人材不足」と「人件費高騰」の実態

◆中小企業白書からみえる人材不足の広がり

政府が2015年版の中小企業白書を閣議決定し、必要な人材確保ができていない企業が約4割に上る現状を示しました。建設業、医療・福祉関連での人手不足が特に目立つようです。

白書では、高い離職率も影響していると分析しています。新卒者の4割以上が3年以内に離職しており、会

社規模が小さいほど離職率は高くなっていることがわかります。

◆ベア実施の

中小企業も大幅増

今年度に入り、中小企業でも景気回復や人手不足を背景にして、基本給を引き上げるベースアップ（ベア）を実施する動きが広がっているようです。全国の財務局の調査によると、中小企業のうち、今春ベアを実施する割合が 37%に達することがわかりました。

ベアを含む何らかの賃上げを実施する企業は 89.1%に上り、これまで財務余力に乏しくベアに慎重な空気が強かった中小企業も、景気回復の広がりを受け雇用確保のため、人件費を捻出していることがわかります。

◆「人手不足」関連倒産の

傾向は？

人手不足を原因とした企業倒産も、景気が上向きだった 2013 年から目立ち始め、近年徐々に増加しているようです。

東京商工リサーチの「人手不足」関連倒産の集計によると、主に代表者死亡や入院などによる「後継者難」型が中心ですが、最近では求人しても人が集まらない「求人難」による倒産の増加が目立つそうです。

賃上げによる人材獲得競争はコスト増を招くため中小企業の経営を圧迫しており、人材不足、人件費高騰は中小企業の経営にとって足かせとなっている様子もうかがえます。

◆自社の対策はどうする？

人手不足と人件費高騰の問題は不可分な関係にあります。近年の現状を概観すると、今後は賃上げ以外の措置も含め何らかの措置をとらなければ、人材獲得の点で他社に差をつけられてしまうかもしれません。

自社の現状と時流を見極めながら、雇用確保の面で対策を講じていく必要があるでしょう。

～当事務所よりひと言～

平成 27 年 10 月 1 日から「労働契約申し込みみなし制度」（労働者派遣法第 40 条の 6）が施行されます。厚生労働省は、先ごろ同申し込みの法解釈を明らかにしました。「労働契約申し込みみなし制度」は、派遣労働者を禁止業務に従事させたり、無許可・無届の事業者から違法に派遣を受け入れたなどの違法な行為があった場合には、派遣先は派遣労働者に対して労働契約の申し込みをしたものとみなして派遣先に民事上のペナルティを科すものとされています。法解釈の①として同申し込みを行ったとみなされる時点は、派遣先が違法行為を行ったとされる時点とし、例えば、請負契約を締結し、請負事業者が雇用する労働者に派遣労働者と同様に指揮命令し、偽装請負の状態となった時点で同申し込みをしたと判断されます。②労働契約の成立時期は、同申し込みに対し派遣労働者が承諾の意思表示をした時点とし、違法行為の前にあらかじめ「承諾しない」ことを約することは公序良俗に反し無効となります。③申し込んだとされる労働条件は、その時点で派遣元事業主と派遣労働者との間で交わしている労働契約上の労働条件に限られ、労働契約の期間もそのまま引き継がれることとなります。①については、派遣先に違法行為があったことについて、善意無過失（違法であることを知らなかったことにつき過失がなかったこと）の抗弁が認められれば同申し込みみなしの制度の適用がないとしています。この抗弁が簡単に認められると考えない方が良いでしょう。派遣先にとっては、きつい改正になります。十分注意が必要です。（大滝）

今回の、労働安全衛生法の改正により事業主に義務化される「ストレスチェック」ですが、実施義務に関しては罰則規定がありません。罰則がないのなら、しばらく様子を見ても大丈夫だろうと、対応を後回しに考えていた担当の方はいませんか？ よく調べると、「ストレスチェック」を実施した内容についての報告について、労働安全衛生法第 100 条に基づく報告義務があり、報告をしない事業主は、労働安全衛生法第 120 条により罰則がかせられるのです。「ストレスチェック」を実施しなければ、報告ができませんので、常時 50 人以上の労働者を雇用する事業主は、結果として、「ストレスチェック」を実施しなければならない事になります。私は当初、実施義務に罰則がない事が、不思議な感じがしたのですが、このようなからくりになっていたのですね。対象事業場の担当者の方は、指針の内容をよく理解し、準備を始めてください（馬場）