

大滝・馬場人事労務研究所便り

募集しても人が採れない？ 中小企業の採用活動の現状



◆企業の採用活動は活発化している

人手不足の中で企業の採用活動が活発化しています。株式会社マイナビが実施した最近の「中途採用・転職活動の定点調査(2022年9月)」の結果でも、9月に中途採用活動を実施した企業は全体で39.8%、従業員規模別に見ると「51～300名」「301名以上」で約5割となり、ほぼすべての業種で採用活動実施率が前年同月比で増加しています。

◆人が採れない企業が2割

採用活動の活発化により、中小企業の新卒採用も厳しい状況となっているようです。日本商工会議所ならびに東京商工会議所が中小企業6,007社に実施した調査によれば、2021年度の新卒採用の状況について、募集した企業は51.0%で、そのうち「予定人数を採用できた」と回答した企業は45.6%にとどまり、約2割の企業が「募集したが、全く採用できなかった」(19.9%)と回答しています。

マイナビが2023年卒採用の内定状況と2024年卒採用の見通しなどをまとめた「2023年卒企業新卒内定状況調査」でも、24年卒採用は78.6%が実施する予定で、採用予定数を「増やす」とする企業も増加すると示されています。このような状況下で、今度も採用活動の激化は避けられないでしょう。

◆採用活動にも工夫が必要に

コロナによる影響でオンライン面接が普及するなど、採用を取り巻く状況も大きく変化しました。学生の採用活動における質問事項としてよく使われる「ガクチカ」(学生時代に力を入れたこと)なども、コロナ禍でエピソードが少ない学生を困らせているという話も聞かれます。これまでの手法が必ずしもマッチしない状況の中で人材を獲得するためには、自社の採用手法に工夫を凝らし、他社と差別化していく取組みが必要になってくるでしょう。

女性特有の健康課題による影響と職場の取組み

女性従業員が、健康課題により仕事の生産性が低下したり、仕事を続けることを諦めたりすることは、企業にとっても大きな損失となります。そこで厚生労働省は、「働く女性の健康応援サイト」を設け、働く女性だけでなく、企業の担当者に向けても必要な情報を掲載しています。その一部をご紹介します。

◆女性特有の健康課題による職場への影響

経済産業省の調査「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」によると、女性従業員の約5割が女性特有の健康課題により「勤務先で困った経験がある」と回答しています。具体的な健康課題・症状としては、月経不順・月経痛、PMS(月経前症候群)、更年期障害、不妊・妊活、女性のがん・女性に多いがんなどです。また、女性従業員の約4割が女性特有の健康課題などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験がある」とも回答しています。具体的には、正社員として働くこと、昇進や責任の重い仕事につくこと、希望の職種を続けることなどです。

◆女性の健康支援のためにできる職場の取組み例

- 不調時に横になれる休憩スペースの設置、冷え性に対処した職場環境整備など
- がん検診受診料の補助
- 女性特有の不調について相談できる女性の産業医、カウンセラーの配置など
- 妊婦健診など母性健康管理のための制度・サポートの徹底
- ハラスメントのない職場環境づくり

○生理休暇を取得しやすい環境の整備、不調時の休養、治療・通院、検診と仕事を両立するための休暇制度の整備や柔軟な働き方(フレックス、時差出勤、テレワークなど)の導入

～今月の判例研究～

今月は無許可派遣(偽装請負)における労働契約申し込みみなし制度が問題となったベルコ事件(札幌地判令4.4.25)を解説します。事案は以下の通り。Y社は葬儀施行業務をA社(派遣業の許可は受けていない。)に委託していた(請負契約)。A社の下でX1～X4(以下X等という)が葬儀施行業務に就労していた。X等は、Y社が法令の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受け(偽装請負)、もってX等に損害を与えたとしてY社に対し、不法行為に基づき損害賠償を求めた。札幌地裁は、以下の理由によりX等の請求を認めた。請負契約であるためには、A社が、X等に対し、葬儀施行業務について自ら指示管理をしていること、A社がXらの労働時間に対する指示管理をしていること、さらに企業の秩序維持確保のための指示管理をすることが必要である。確認した事実によると、①X等に対する葬儀施行業務における各種の指揮命令はY社が行っておりA社自ら行っていたとはいえないこと。②A社は自己の雇用するX等を他人(Y社)のために労働に従事させたものであること。③さらにA社がY社から委託を受けた葬儀施行業務を、自己の業務として、Y社から独立して処理していたとは云えないこと。以上からA社は、自己の雇用するX等を当該雇用関係の下に、かつ、他人(Y社)の指揮命令を受けて、当該他人(Y社)のために葬儀施行業務に従事させたというべきであって、かかる行為は労働者派遣法にいう労働者派遣に該当すること。従ってY社は、派遣業の無許可事業所(A社)から、労働者派遣法第24条の2の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けたものである。そうするとY社は同法40条の6第1項第2号の行為を行ったものとして同項の規定に基づきX等に、労働契約の申込をしたものとみなされることとなる。労働者派遣法第40条の6第1項は、派遣労働者(X等)に対し、当該役務の提供を受けた派遣先(Y社)との間で労働契約を締結するかどうかについて選択権を付与したものと解されている。従って当該役務の提供を受けたY社は派遣労働者(X等)の選択権の行使を妨害しないように注意すべき不法行為法上の義務を負うものと解するのが相当である。しかるにY社は、A社に対しX等に「確認書」と題する書面を作成させるように指

示していた。「確認書」の内容は、「X等はA社の従業員として雇用されておりY社とは何らの雇用関係も存在しないこと」が記載されていた。Y社のこのような指示は、Y社がX等に対し、労働者派遣法第40条の6第1項の労働契約みなし申込みはしておらず、X等に自身がY社との間で労働契約の成立について主張する立場にないとの認識を抱かせるものであった。従ってY社のA社に対する上記の指示は、Xの選択権の行使を不当に妨げるものであり、不法行為が成立しているといわざるを得ない。以上の理由により札幌地裁は、Y社に対しX等に各自10万円の慰謝料を支払うこと命じた。本件は平成27年に改正施行された労働者派遣法第40条の6第1項に定める違法派遣の場合の労働契約申し込みみなし制度の適用を認めた最初の判決です。結果論ですが、X等がY社のみなし申込みを承諾すれば、A社とXらが締結していた労働条件と同一内容の契約がY社との間で成立したはずですが。しかし本件当時はみなし申込み制度が改正施行されたばかりであり、かつY社の「確認書」提出指示等もあり、XらがY社のみなし申込みに対して承諾の意思表示ができなかったのは無理からぬところでした。本判決は、この点をY社によるX等の選択権侵害(慰謝料支払い)という不法行為構成(民法第710条)でX等を救済したものです。会社としては、請負契約を締結した場合であっても、請負会社の労働者に不用意に指示命令をすると、偽装請負として不必要な労働者を雇入れなければならない場合があることに注意しておく必要があります。(大滝)

～今月のトピックス～

全国健康保険協会が、昨年10月に支払った傷病手当金を調査したところ、精神疾患が原因だったケースが全体の約3分の1を占め、統計が残る1995年以降で最多となりました。特に20～30歳代では5割前後が、精神疾患が原因でした。傷病手当金は、業務外の病気やけがで仕事を休んだ場合に、休業中の生活を保障するために健康保険から支払われる給付金です。全国健康保険協会では全体の傾向を把握するため、毎年、10月に支払った傷病手当金の状況を調査しており、今回は約15万5000件の状況をまとめました。受給原因を傷病別に見ると、うつ病などの精神疾患に分類される「精神及び行動の障害」が約33%と最も多く、1995年には全体の約4%でしたが大幅に増えました。件数自体も昨年は約5万1000件と、公開されている2010年以降で最多でした。5歳ごとの年代別に原因となった傷病の構成割合を見ると、精神疾患は25～29歳で約51%と最も高く、30～34歳の約49%、20～24歳の約48%となっています。原因として、メンタル不調への認識が深まった結果病院を受診する人が増えて精神疾患の発見率が高まっているようです。回復後の職場復帰支援が重要となります。(馬場)