



# サンクス

TOPIC1

## 求人不受理条件が新規学卒者から 一般求人に拡大

TOPIC2

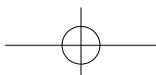
## 労働・社会保険から見た 少子化に対処するための施策

2020 11  
November

令和2年11月号

写真名：朝日をあびる藁（奈良市）：Narana / PIXTA(ピクスタ)

【勤労感謝と年末商戦】勤労感謝の日（11月23日）は戦前の祝祭日・新嘗祭<sup>にいなめさい</sup>の名残りです。もともとは天皇が新穀を神々に勧めて祀り、自身も食するという儀式を行った日がルーツです。戦後GHQが祝祭日から除外し、勤労感謝の日として姿を変えました。1年の労働の成果である収穫物を神に捧げるというのは、「勤労をたつとび、生産を祝い、国民たがいに感謝しあう」という勤労感謝の日の主旨と結びつきます。一方で、特に流通関係者にとってはこれからが書き入れ時で、年末商戦到来を告げる時期でもあります。アメリカでも11月第4木曜日の感謝祭（サンクスギビング・デー）から年末までが、年間でも特に商戦たけなわとなります。収穫を祝いながら、さあ売るぞ、というスタートの時期でもあるというわけです。



## 法律 コンプライアンスを遵守しないと人が採れない時代！

# 求人不受理条件が新規学卒者から一般求人に拡大

コロナ禍の影響で人手不足感が和らいできているとはいえ、長期的には労働力不足は続いていると言えます。人材確保戦略をしっかりと立て実践することが肝要ですが、法令遵守が求人活動においてますます求められるようになってきています。

20年当初までの企業の「人手不足」という状況は、新型コロナウイルス感染症の影響による急激な業績悪化に伴い、新卒内定取消も出るなど、労働市場は「売り手市場」から「買い手市場」へ潮目が変わりつつあります。

これまで採用に苦労してきた新型コロナウイルス感染症の影響が少ない会社にとっては、人材獲得のチャンスと言えるかもしれません。

こうした中であって、3月30日より、求人に関する職業安定法施行規則の一部改正が施行され、今まで以上に厳しい規制が課せられています。

ハローワークや職業紹介事業者（大学や特定地方公共団体などを含む）は、求人者に対して、①その求人の申込内容が法令に違反する場合、②労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な場合、③求人者が労働条件を明示しない場合を除き、求人の申し込みを受理しなければならないことになっています（職業安定法第5条の5）。

しかし、2016年3月施行の青少年の雇用の促進等に関する法律（別称：若者雇用促進法）の一部改正により、ハローワークは労働基準法や最低賃金法などの一定の労働関係法令に違反し、是正勧告を受けている場合や法令違反により企業名を公表された事業所か

らの新規学卒者の求人申し込みは受理しない（以下、求人不受理という）ことができるようになっていました。なお、ハローワーク以外の職業紹介事業者についてもハローワークに準じた取り組みが勧奨されています。

加えて、2020年3月30日からは、この求人不受理の規制が新規学卒者に限らず「一般求人」まで拡大され、すべての求人に関して、一定の労働関係法令に違反している求人者からの求人、暴力団員等からの求人については受理しないことができるようになりました。

したがって、今後、求人活動においては、来年度の新卒採用を含めたすべての求人についてこれら改正内容を踏まえた取り組みをしなければなりません。

### ●求人不受理の対象となる場合

求人不受理の対象となる労働関

係法令違反とは、労働基準法および最低賃金法に定める特定の規定（以下、対象条項という）に関して、①過去1年間に2回以上同一対象条項違反により是正指導を受けた場合、②対象条項違反で送検され企業名を公表された場合、③その他当該違反行為が労働者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合が該当します。また、職業安定法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法の対象条項に違反し、都道府県労働局長からの是正勧告に従わず企業名を公表された場合も該当します。

求人不受理の対象となる労働基準法、最低賃金法、職業安定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反の該当規定の詳細は、政省令に定められています。例えば、時間外・休日労働に関する協定（36協定）違反、残業代の未払

## 11月のあいさつ～ビジネスレターのヒント

### 深まる秋

「晩秋の候」「深秋の候」「暮秋の候」「惜秋の候」「秋の日はつるべ落とし」「行く秋が惜しまれる今日このごろですが」

### 寒気

「向寒の候」「霜寒の候」「日ごとに寒気加わる時節となりましたが」

### その他

「小春日和」「落ち葉」「立冬の候」（2020年は11月7日）「小雪の候」（2020年は11月22日）「冬支度」「七五三」「西の市」「北国からの」初雪の便り」

※ビジネスレターの書き出しのヒントになる言葉の例を毎月まとめます



### 求人不受理の期間（ケース別）

	対象となるケース	基本となる不受理期間
労働基準法違反及び最低賃金法に関する規定違反	①過去1年間に2回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合	法違反の是正後6か月経過するまで
	②対象条項違反により送検され、企業名を公表された場合	送検された日から1年経過するまで
職業安定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する規定違反	③対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、企業名を公表された場合	法違反の是正後6か月を経過するまで

いなどの労働基準法違反、最低賃金に満たない賃金で労働させているなどの最低賃金法違反などがこれに該当します。

また、女性活躍推進法の施行に伴い、2020年6月1日から、対象となる規定が追加され、①労働者がセクシャルハラスメントなどに関する相談を行ったことなどを理由に不利益取扱いをしたこと、②職場におけるパワーハラスメント防止に関する事業主の雇用管理上の措置義務違反、パワーハラスメントに関する相談を行ったことなどを理由に不利益取扱いをしたことなどにより、都道府県労働局長から是正勧告、企業名を公表された場合も求人不受理の対象となります。

なお、これらの法令の対象条項に違反している状態にあるだけで、ただちに求人不受理となるわけではありません。労働基準法および最低賃金法違反については「過去1年に2回以上、同一条項の違反で是正指導を受けていること」「送検され、公表された場合」、職業安定法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法については「是正勧告に従わず、公表された場合」が求人不受理の条件であり、是正勧告を受けたとしてもそれに従って、法令違反の状態を是正し、改善報告すれば、企業名が公表されることも、求人の申込みが不受理となることもありません。しかし、重要なのは都道府県

労働局や労働基準監督署からは是正指導・勧告を受けたくないような労務管理体制を整備することです。

### ●求人不受理の期間

求人不受理の期間は、法違反に対する処分が是正勧告を受けた場合、企業名が公表された場合、書類送検になった場合でそれぞれ異なります。具体的には上表のとおりですが、表中①③は法違反が是正されるまでの期間および是正後6か月を経過するまでの期間とされ、②の法違反で送検され公表された場合は、送検後1年間とし、その時点で是正後6か月経過していないときは是正後6か月時点まで不受理期間となります。いずれの場合も不受理期間経過後に是正状態が維持されていることを確認した上で、不受理が解除されることとなります。

### ●求人者の自己申告

このほか、改正によりハローワークに加えて職業紹介事業者も、求人者からの求人の申し込みの受理にあたり、求人者が求人不受理の要件に該当するか否かについて、自己申告を求められることになりました。

求人者に自己申告を求め、それを拒否された場合には、求人の申込みを受理しないこともできます。さらに都道府県労働局長は、事実と反する自己申告を行った求人者に対しては勧告、企業名を公表することもできます。

ここでいう、求人者の自己申告について厚生労働省が例示している「自己申告書」の内容を見ると、労働基準法、最低賃金法の違反行為で、過去1年の間に労働基準監督署からは是正勧告を受けたり、職業安定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反で是正勧告または改善命令に従わずに企業名が公表されたりしていないか、といった質問に対し、チェックシートで回答する形式となっています。2020年6月からは、セクハラ、パワハラなども自己申告の対象となっています。

帝国データバンクが8月25日に公表した「人手不足に対する企業の動向調査」（2020年7月）によれば、新型コロナウイルスの影響で企業の経済活動が制約されたこともあり、企業の人手不足感が急激に低下していることが明らかになりました。2019年度の人手不足倒産は前年度比14.8%増と6年連続で過去最多を更新していましたが、新型コロナウイルス感染拡大による経済の悪化によって企業は一転して人手が過剰気味になっているとの結果が出ています。しかし、日本の少子高齢化は継続的な課題であり、経済が回復すれば人手不足の状況が再燃します。将来を見据えてより良い人材獲得ができるように、労務コンプライアンスを遵守した社内体制づくりをしておく必要があります。

## 政策 少子化対策のための労務関連の諸施策

労働・社会保険から見た  
少子化に対処するための施策  
～第4次少子化社会対策大綱より

2020年5月、少子化社会対策基本法に基づく総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の指針について、第4次の大綱が閣議決定されました。少子化の進行は、人口の減少と高齢化を通じて社会経済に多大な影響を及ぼしており、更に新型コロナウイルス感染症の流行は結婚、妊娠・出産、子育ての当事者に多大な影響を与えています。安心して子供を産み育てることのできる社会への施策を、労働・社会保険の見地から読み解きます。

## ●少子化の現状

2019年、合計特殊出生率は1.36となり、前年に比べ0.06ポイント低下しました。出生数が過去最少を記録するなか、一人でも多くの若い世代の結婚や出産の希望をかなえる「希望出生率1.8」の実現が目標に掲げられました。

少子化の主な原因は、未婚化・晩婚化と有配偶出生率の低下。その背景には依然として、非正規雇用労働者の増加に伴う経済的な不安定さや、共働き世帯が増加することによる仕事と子育ての両立の難しさなど様々な要因があります。結婚、妊娠・出産、子育てに希望を持つことができる環境づくりは急務の課題です。

## ●具体的施策1

経済的基盤の安定のための具体的施策として、①不本意非正規雇用労働者のハローワークなどにおける正社員化支援、②公的職業訓練および人材開発支援助成金をはじめとする各種助成金の活用促進、③非正規雇用労働者の不合理な待遇差など処遇改善を徹底し、正規雇用労働者への転換に向けた取り組みを推進することなどが挙げられています。

## ●具体的施策2

妊娠・出産に関する支援の拡充として、①不妊治療に関する情報提供や相談体制の強化、費用に対する助成および仕事と両立するための職場環境の整備、②妊婦健診の公費負担や出産育児一時金および産前産後休業期間中の出産手当金、社会保険料免除などによる経済的負担の軽減、③マタニティハラスメントの防止に対する指導の徹底などが挙げられています。

## ●具体的施策3

雇用環境の整備については、2017年の改正育児・介護休業法における有期雇用労働者の育児休業取得の要件緩和の周知、また育児・子育て中の短時間勤務、所定外労働の免除、子の看護休暇など両立支援制度について周知徹底を図るとしています。また、そうした制度を利用しやすい職場環境を整えるため、事業主に対する助言や助成などの支援を進めることが挙げられています。

このほか、男性の育児休業取得や育児参画を促進するため、育児休業分割取得の検討や「パパ・ママ・育休プラス」などの制度の周知と定着を図り、男性の家事・育

児に関して、普及啓発や意識改革を行うとしています。

## ●具体的施策4

子育てに関する経済的支援については、多子世帯や子供の年齢、所得水準に応じた児童手当の支給対象拡大の検討を行い、高等学校等就学支援金などにより教育費負担の軽減を図るとしています。

## ●具体的施策5

働き方改革と暮らし方改革としては、長時間労働の是正および年次有給休暇の取得促進に向けての取り組みを徹底し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取り組みとして、①多様な正社員制度の導入・普及、②テレワークの推進、③転勤に関する雇用管理の周知、④時間単位の年次有給休暇制度の導入促進などを掲げています。

少子化に対処するための施策は、働き方や家族の在り方そのものに変化を促すことも重要な取り組みです。労働者一人ひとりの人生設計に目を向けた、優しい労働・社会環境が実現されることは、一個人を雇用する事業主に与えられた新たな課題といっても過言ではないでしょう。

ROUMU

NewsBOX

## 01

1人でも労働者がいれば加入必須  
11月は「労働保険適用促進強化期間」

厚生労働省は11月を「労働保険適用促進強化期間」と定め、制度の周知を新聞やインターネットを通じて行うほか、関係団体や各行政機関と協力して、加入促進活動を進めます。労働保険は労働者を1人でも雇用している事業主は必ず加入しなければならない強制保険です。加入手続きを怠ると、保険料が過去までさかのぼってかかるほか、追徴金が課されます。万一未加入の場合は、都道府県の労働局、労基署、公共職業安定所などに連絡し、手続きを進めましょう。

## 02

後継者不在に悩む事業主に向けて  
「中小M&Aハンドブック」を策定

経済産業省は後継者不在の中小企業向けに、中小企業を対象とするM&Aをわかりやすく説明するためのハンドブックを作成しました。内容は今年3月に策定した「中小M&Aガイドライン」の第1章「後継者不在の中小企業向けの手引き」に対応したものとなっています。漫画形式で説明されており、「小規模企業において成立した事例」「債務超過であるにもかかわらず成立した事例」「事業の一部をM&Aにより譲渡し廃業費用を捻出した事例」など5つの代表的な事例を中心に解説されています。

## 03

中小企業の担当者向けに  
テレワークセキュリティの手引きを作成

総務省は、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から中小企業にもテレワーク導入が浸透してきたことに鑑み、中小企業向けの「テレワークセキュリティの手引き（チェックリスト）」をこのほど作成しました。総務省担当者によれば「セキュリティ確保のため最低限行ってほしいことをまとめた」ということで、「チェックリストでわからないことがあれば、7月に開設された『テレワークのセキュリティあんしん無料相談窓口』に問い合わせしてほしい」とのことです。

## 04

外国人とのコミュニケーション時に活用を  
在留支援のための日本語ガイドライン

出入国在留管理庁と文化庁はこのほど、外国人に伝わりやすく、相手に配慮したわかりやすい日本語を使うための「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン」を作成し、公表しました。やさしい日本語のためには、まず伝えたい情報を整理して、日本人にもわかりやすい内容にするなどのステップを踏むことが大事とのこと。また二重否定、受身形や使役表現は避ける、漢語ではなく和語を使う（「記入願います」⇒「書いてください」など）といった具体的なノウハウもまとめられています。

## 05

夏季一時金妥結状況  
対前年比2.04%の減額

厚生労働省は民間主要企業の夏季一時金妥結状況の本年分の集計結果をまとめました。集計対象は妥結額などを把握できた、資本金10億円以上かつ従業員1000人以上の労働組合のある企業390社です。平均妥結額は82万8171円で、昨年と比較して1万7282円（2.04%）の減額となりました。昨年の2.90%の減額に続いて2年連続の減額ですが、コロナ禍に伴う景況悪化が顕在化しつつある中には、減少幅が昨年より低く抑えられました。

## 06

国の行政機関の実情を発表  
障害者の採用・定着状況の集計結果

厚生労働省は、2020年6月1日現在の国の行政機関における障害者の採用・定着状況の結果を公表しました。2018年10月23日～2020年6月1日までに採用された障害者は5786.5人（実人員5268人）。離職者数は実人員で876人で定着率は83.4%となりました。採用者の障害種別内訳は身体障害者が47.1%、知的障害者が1.7%、精神障害者が51.2%となっています。なお同時に行われた在職障害者を対象にしたアンケートでは、全体の90.3%が「満足」「やや満足」と回答しています。

## 調査 2020年度新入社員の意識調査

# スペシャリスト志向と実力主義希求度が高い

2020年度新入社員の意識の一端を、日本能率協会が実施したアンケート調査で見えていきます。コロナ禍の影響もあるのか、真に必要なとされる「スペシャリスト」志向が高く、上司にも仕事についてしっかりと説明を求めているようです。

### ●「実力・成果主義」がこの10年で最高に

この調査は日本能率協会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に行ったもので、回答は2020年度新入社員307人です（高卒以上）。

働き方について「スペシャリスト」（一つの仕事を長く続けて専門性を磨きたい）か「ゼネラリスト」（いろいろな業務を経験し、仕事の幅を広げたい）かを尋ねたところ、スペシャリスト志向が約64%となりました。2018年以降、年々増えています。

また、働きたい職場は実力・成果主義か年功主義かについては、全体の約66%が実力・年功主義を選んでいます。これも、この10年で実力・年功主義の割合は最高となりました。

スペシャリスト志向、実力成果主義の流れは、欧米的なジョブ型雇用の必要性が唱えられる昨今の動向に加え、コロナ禍がもたらした不確実性の下、「便利な人材ではなく必要な人材にならなければ」という考えが新入社員に根付いてきつつあることがうかがえます。

### ●能力やスキルは自己責任で身に付ける

スペシャリスト志向の高まりの中で、そのスキルはどのように身に付けるかを聞いたところ、個人の責任との回答が9割近くに達しました。この調査が、新人向けセミナー参加者を対象にしていたことを差し引いたとしても、高い割合と言えます。

ただしその一方で、「理想の上司・先輩像」を尋ねた質問では、「仕事について丁寧な指導をする

上司・先輩」を求める割合が昨年度に比べて急伸びました（グラフ参照）。他の項目と比べて伸びが顕著です。コロナ禍の影響で、日常的に上司や先輩と直接接する機会が少なくなっていることから不安感の表れかもしれません。

そのほかの回答では、「仕事だけでなく、プライベートも大事にする」や「プライベートな相談にも応じてくれる」上司・先輩を求める割合の減少が目立ちます。指導や教育は求めるが私生活には踏みこんでほしくないという意識が読み取れます。

### ●リモートワークやカジュアルな服装などの職場環境を重視

在宅勤務やシェアオフィスなどのリモート環境で働けることが重要かどうかを尋ねたところ、「とても重要である」が23.1%、「やや重要である」が50.5%という結果になりました。「とても重要」が概ね4人に1人というのは注目されます。

また、ビジネススーツではなくカジュアルな服装で働けることの重要度を尋ねたところ、男性は「とても重要」「やや重要」を合わせて約48%にとどまったのに対し、女性は「とても重要」と「やや重要」を合わせて75%超となりました。いろいろな意味で、新しい仕事観を垣間見ることができるとなりました。

## 労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の相談

### 産後の解雇制限と死産の場合の対応法

Q

業績の悪化に伴い、従業員数名に一定条件のもとに整理解雇を通知し合意を得られましたが、対象従業員に死産で産後休暇中の女性従業員がいて解雇を拒否しています。死産でも解雇が制限されるのでしょうか。（M社・総務部A氏）

A

新型コロナウイルス感染症の影響により業績が悪化して、関連する倒産件数も500件を超え右肩上がりの状況です（帝国データバンク調査・9月時点）。経営の先行きが不透明な中で、中小企業もさまざまな施策を講じて生き残りを図らなければなりません。倒産に至らないまでも、事業縮小に伴い希望退職募集や整理解雇を選択せざるを得ない場合もあります。整理解雇は、通常の解雇とは異なり、経営状態の悪化で事業存続のためにやむを得ず人員を削減しなければならない場合に行われるものです。しかし、通常、整理解雇の有効性判断には4つの要件（①人員削減の経営上の必要性、②解雇回避の努力の履行、③解雇対象者の人選基準の合理性、④解雇手続きの相当性）があり、それらに照らして整理解雇が相当であり、かつ、合理的であるかを総合的に判断されることになります。なお、ここでは整理解雇について詳しくは述べません。対象者の中に死産で産後休暇中の女性がいるとのことですが、結論から申し上げますと整理解雇の対象者にはできないことになります。

事業縮小に伴う整理解雇は、普通解雇に該当します。したがって一般的には、就業規則の普通解雇事由に「事業の運営上等やむを得ない事由により事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ、他の職務への転換が困難なとき」などと定めていることが多く、この規定を適用することになります。なお、整理解雇が可能な場合であっても、注意しなければならないのは「解雇制限」です。

労働基準法では、「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定

によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない」（第19条）と定めています。なお、解雇制限の例外となる「事業の継続が不可能となった場合」が整理解雇の事由となりますが、この例外事由に該当するか否かは労働基準監督署の認定が必要となり、当該認定を受けない限り解雇制限の適用を受けることになります。

また、労働基準法第65条では、母体保護の観点から女性については原則として産前6週間（出産予定日より6週間前）から、および産後8週間の休業を認め、この間およびその後30日間は解雇が制限されています。

産前の休業は、本人の請求があって初めて発生するため、本人が休業しないで就労している場合は、解雇は制限されません。また、産後は出産日の翌日から8週間は解雇が制限されますが、産後6週間を経過した女性が復職を請求した場合は、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは認められていますので、産後について解雇が制限されるのは、産後8週間の休業後、職場復帰してから30日間、または産後6週間を経過し医師の診断に基づき職場復帰してから30日間となります。

なお、ここでいう産前産後の産後とは、妊娠4カ月以上の分娩後のことであり、それが正常分娩、死産や流産、人工中絶であるかは問いません。

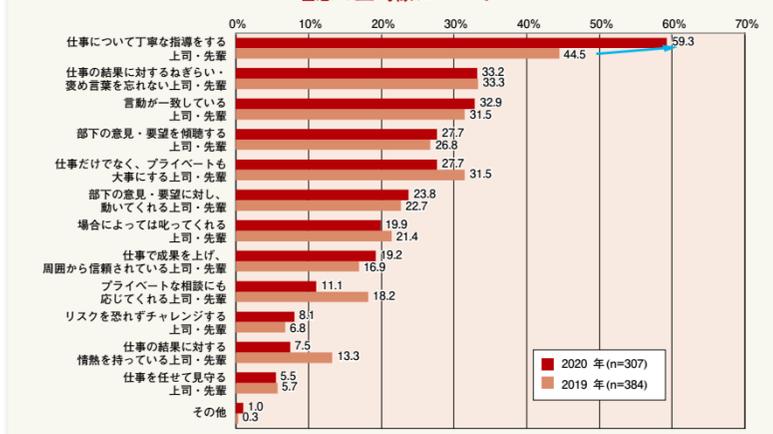
以上のことからすれば、死産であっても、原則として、その従業員が産後休暇期間中（死産後8週間およびその後30日間）であれば、整理解雇の対象労働者とすることはできないことになります。

今月のポイント

整理解雇は労働基準法の定める解雇制限に則らなければならない。

産後8週間及びその後30日間は解雇が制限される。「産後」は、妊娠4カ月以上の分娩後のことであり、正常分娩のほか、死産や流産、人工中絶を含む。

### 理想の上司像について



2020年度新入社員意識調査（一般社団法人日本能率協会）より



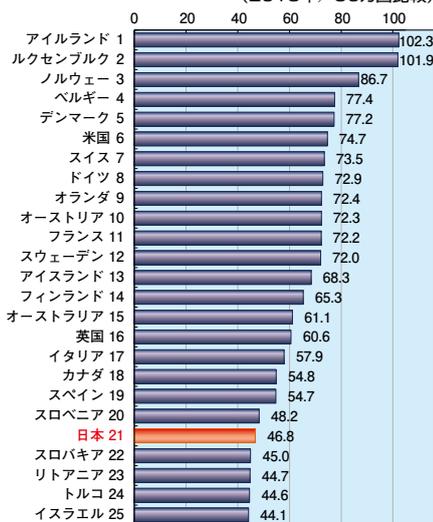
## 労働生産性と日本人の労働観

日本は先進国の中でも労働生産性が低い、とよく言われます。しばしば引用される根拠は、日本生産性本部がまとめたOECD加盟国の時間当たりの労働生産性の比較です。2018年のデータによると日本の就業1時間あたりの労働生産性は46.8USドルで、36カ国中21位（別掲の表を参照）。主要先進7カ国で最下位となっています。

ところで上位3カ国の内実を見ると、アイルランドやルクセンブルクは税制優遇でグローバル企業を呼び込んでいることが大きな要因とされ、ノルウェーは資源大国で大資本は必要だが人員はあまり必要とされない、などの事情があります。ともあれ、労働生産性の向上が日本全体の経営課題として急務であるとしきりに言われており、そのような文脈でよく語られるのが「欧米のビジネスマンは仕事のキリがきたらさっさと帰るが、日本人はいつまでも残っている」という説。そこから、オンオフのメリハリとかワーク・ライフ・バランス、働き方改革へと議論が発展しているようです。

しかし「いつまでも残っている」のが果たしてそれほど悪いことなのでしょうか？ 考えられるのは日本人の持つ独特の仕事観です。日本における仕事観は、欧米の「labor」に象徴されるような「苦役」「強いられる」といった受動的なものではなく（4月号参照）、自分の意志でひと様の役に立つという精神が根底にありそうです。要するに日本人は仕事好きで、その一端が、労働生産性の問題に表れているようにも見えます。

OECD加盟諸国の時間当たり労働生産性  
(2018年/36カ国比較)



※26位以下は省略。  
※単位：購買力平価換算USドル  
※出典：「労働生産性の国際比較 2019」（公益財団法人日本生産性本部）