

1. 人材不足問題の中、人材の確保を考える ～これからの採用活動に求められること～

中小企業経営者の2016年の業績見通しについてどのように考えているかについて、学校法人産業能率大学の調査で気になる結果が公表されていました。

これによると、多くの経営者が昨年同様、良いとの見方をする一方で「人材の不足」が経営活動に影響を与えると想定しており、業績を上げる機会を人材不足によって逸することのない対策を講じることが急務となっています。人材の確保はまさに優先度の高い経営課題となっていると言えるでしょう。

中小企業にとっては、特に新卒採用活動が厳しい状況です。同調査では、2016年入社の新卒採用について、およそ4割が当初の採用予定数を下回るという結果となりました。代わって活発化しているのが中途採用です。恒常的な人員不足の解消や欠員の補充、即戦力となる人員の確保をねらい、半数以上が中途採用の予定があると回答しました。

新卒採用にせよ中途採用にせよ、人材不足が深刻化している状況にあって、現在、採用選考を行うにあたり「いかに良質な母集団を形成するか」に関心が集まっています。

採用すべき人材と接点を持つためのアプローチ方法の確立が望まれます。Facebook等のSNSを有効活用しようとする企業も多くなりましたが、一歩進んで、SNSなどのデータベースから人材を探し、直接連絡を取って採用するというダイレクトリクルーティングもよく見られるようになってきました。また、社員が知人・友人などを会社に紹介し、社員として採用した場合にインセンティブを支払う「社員紹介インセンティブ制度」を導入する会社もあります。

「従来の踏襲では確実に競合に負ける」と言われています。様々な手法を積極的に検討しながら、自社の風土等も踏まえた採用活動を行うことが求められています。

2. 適正把握基準

今月は、先月号の内容に関連して、労働時間の把握の仕方について、取り上げたいと思います。「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」です。以前にもご紹介したことがありますが、とても重要ですので再度取り上げます。ぜひとも実施していただけたらと思います。

この基準では、労働時間を適切に管理する責任が使用者にある、としたうえで、「使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。」としています。

そして、その方法として、原則として次のいずれかの方法によることとしています。①使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。②タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

次に、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合は、使用者は次の措置を講ずることが必要としています。①自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。②自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。③労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

● 編集後記 ●

先日、定年後の再雇用された従業員が定年前と同じ業務なのに賃金を下げられたのは違法だとした訴訟の判決が(東京地裁)、「業務の内容や責任が同じなのに賃金を下げるのは、労働契約法に反する」と認定。定年前の賃金規定を適用して差額分を支払うよう同社に命じられました。定年後の雇用確保のために賃金を下げることは合理性があるとしつつも、「コスト圧縮の手段とすることは正当化されない」と述べられました。今後はより一層の「同一労働同一賃金」を意識した対応が必至となります。(秋山)



あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録 NO.13050514)
 三鷹市下連雀 3-38-4
 三鷹産業プラザ 307
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士
 秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野統括支部)