



1. 平成 30 年「若年者雇用実態調査」

厚生労働省が、平成 30 年「若年者雇用実態調査」の結果を取りまとめ公表しました。若年者雇用実態調査は、事業所における若年労働者の雇用状況、若年労働者の就業に関する意識などの雇用実態について把握することを目的として、5人以上の常用労働者を雇用する事業所と、そこで働く若年労働者(15~34歳の労働者)を対象として調査をしたものです。

調査結果のポイントは、事業所調査では1.全労働者に占める若年労働者の割合は27.3%(前回調査(平成25年)28.6%)(内訳)若年正社員17.2%、正社員以外の若年労働者10.2%、2.若年労働者の定着のための対策を行っている事業所の割合、若年正社員72.0%(前回調査70.5%)・正社員以外の若年労働者57.1%(前回調査54.2%)、3.正社員を採用する予定があった事業所が、フリーターが正社員の求人に応募してきた場合に、フリーターであったことは「評価にほとんど影響しない」が「15~34歳」の年齢層では68.1%、「35~44歳」では54.9%で、個人調査では1.在学していない若年労働者が初めて勤務した会社で現在も働いているかの有無、「勤務している」50.9%、「勤務していない」47.4%、・初めて勤務した会社をやめた理由「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が30.3%と最も高く、次いで「人間関係がよくなかった」26.9%、3.「定年前に転職したいと思っている」若年正社員の割合27.6%(前回調査25.7%)・転職しようと思う理由「賃金の条件がよい会社にかわりたい」が56.4%と最も高く、次いで「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」が46.1%というものでした。

少子化で若年労働者の絶対数が今後もますます減っていくのですから、まず入社してもらうのが大変で、入社しても定着してもらえるようにしなければなりませんから、働き方改革待ったなしですね。

2. 2020年4月から施行される働き方改革関連法

働き方改革関連法が昨年4月より順次施行されており、本事務所だよりでもお伝えしておりましたが、中小企業への猶予等があり施行時期が画一的ではありませんでした。4月より施行される主な事項を再確認すると、次のようになります。

□ 中小企業への時間外労働の上限規制の適用

時間外労働の上限は月45時間・年360時間を原則とし、臨時的な特別の事情がある場合も年720時間以内、複数月平均80時間以内・単月100時間未満(休日労働を含む)とする。また、月45時間を超えるのは年間6ヵ月までとする。本年4月以降、中小企業の猶予解除(4月以降の期間に関わる36協定について)。ただし、自動車運転の業務、建設事業、医師等については2024年まで適用されず、新技術・新商品等の研究開発業務は本規制の適用がありません。

□ 非正規雇用労働者の同一労働・同一賃金

正社員とパート・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差の禁止。①職務の内容(業務の内容と責任の程度)、②職務の内容と配置の変更の範囲、③その他(能力、経験や合理的な労使の慣行等)からみて、①②が同じ場合は「均等待遇」が求められ、①②③を考慮して「均衡待遇」とする。また、求めがあった場合の待遇差の説明等も施行。大企業は本年4月から施行され、中小企業は2021年4月より施行。

□ 派遣労働者の同一労働・同一賃金

大企業・中小企業を問わず4月1日をまたぐ派遣契約も4月1日より適用される。派遣労働者の待遇差解消を目的とし、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定による待遇、のいずれかの確保の義務化。

● 編集後記 ●

働き方改革関連法で、派遣労働者の同一労働・同一賃金についての動きが待ったなしで動いています。派遣労働者、派遣先の労働者相互を「同一労働・同一賃金」とする派遣先均等均衡方式、派遣先均等均衡方式がとれない場合、労使協定方式にて同一労働・同一賃金を実現しようとするものです。労使協定方式はものすごく短く言うと、派遣先に合わせられないなら労使で話し合っ公的統計により世間にあわせる、というものです。いずれの方式をとるにしろ派遣料は大幅に上昇するといわれています。