

## あいさん事務所便り

連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2 階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

## 「求人票の記載内容」と 「実際の労働条件」の 相違の実態！

### ◆「賃金」に関する相違が 最多

今月初めに厚生労働省から「ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数（平成 28 年度）」が発表されました。

これによると、平成 28 年度における申出・苦情等の件数は 9,299 件（前年度 10,937 件）となり、内容別の件数は以下の通りとなっています。

#### 【内容別件数】

- ・賃金：28%（前年度 24%）
- ・就業時間：21%（同 19%）
- ・職種・仕事の内容：14%（同 13%）
- ・選考方法・応募書類：11%（同 12%）
- ・休日：10%（同 9%）
- ・雇用形態：8%（同 7%）
- ・社会保険・労働保険：7%（同 7%）

### ◆「求人条件と実際の労働条件が異なる」場合の対応状況

ハローワークでは、求人を受理する際に、原則として対面で求人条件を点検するなど、求人内容の適法性・正確性の確認に努めているほか、採用結果の確認時に相違がある旨の報告を受けた場合は、事実を確認し、必要に応じて是正指導等を実施しています。

そして、求職者から「求人条件と実際の労働条件が異なる」といった相談があった場合には、迅速な事実確認と必要な是正指導を行うほか、法違反のおそれなどがある場合は以下の対応を行っていますとのことです。

#### 【対応状況の内訳】

- ・求人票の内容を変更：982 件（27%）
- ・職業紹介の一時保留：330 件（9%）
- ・求人取消：311 件（9%）
- ・求人票に合わせ労働条件を変更：196 件（5%）
- ・その他（求人票が無効等）…1,789 件（50%）

### ◆要因別の件数は？

なお、相違についての要因

別件数としては、「求人票の内容が実際と異なる」（39%）と「求人者の説明不足」（25%）で全体の 3 分の 2 程度を占めており、「言い分が異なる等により要因を特定できないもの」が 10%で続いています。

## 今どきの就活生は「職場の雰囲気」を重視！ 人手不足解消のためのアプローチ

### ◆「人手不足」がますます深刻な状況に

厚生労働省によると、4 月の有効求人倍率は 1.48 倍（5 月 30 日発表）。バブル期のピークだった 1990 年 7 月（1.46 倍）を上回り、1974 年 2 月（1.53 倍）以来 43 年 2 カ月ぶりの高水準を記録しました。

企業の求人は増加する半面、求職者数が減少しており、企業の「人手不足」は、ますます深刻な問題となっていると言えそうです。

### ◆就活生は「人」を見てい



る！

このような状況でも良い人材を確保するために、企業はどのようなことに取り組んでいくべきでしょうか。就活生がどんな点に注目して実際に入社した企業を選択したかが、1つの参考になりそうです。

この点、東京商工会議所「中堅・中小企業の新入社員意識調査」(6月6日発表)によると、「入社した会社を選んだ理由は何ですか」との問いに対し、「仕事の内容が面白そう」(44.2%)、「職場の雰囲気が良かった」

(39.3%)、「自分の能力・個性を活かせる」(37.0%)が上位となりました。

注目したいのは、4割近くが「職場の雰囲気が良かった」ことを理由に入社企業を選んでいるということです。仕事の内容を変えるのは困難ですが、職場の雰囲気を、明るい、働きやすいものに変えていくことは可能です。

職場の雰囲気が人材確保のために重要であることは、公益財団法人 日本生産性本部「職業のあり方研究会」の調査研究結果からも明らかです(「平成29年度 新入社員の特徵」3月23日発表)。

同調査では、平成29年入社組の就職活動の特徴として、就職先の条件にパワハラのないことを重視する傾向が見られたとしています。

#### ◆就活生に接する社員の

#### 対応が大切

上記のことを踏まえれば、人手不足解消のためのアプローチの1つとして、就活生に接する社員(面接者はもちろん、受付等を行う社員も含む)の対応を見直してみたいものです。

実際、前述の東京商工会議所の調査では、29.6%が「採用担当者・社員に好感が持てた」ことを入社理由に挙げています。

まずは、就活生へのこやかな対応、親切な対応を心がけてみましょう。

#### 8月の税務と労務の手続期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

- 個人事業税の納付 <第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付 <第2期分> [郵便局または銀行]

行]

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

#### ～当事務所より一言～

今回は、「労働条件」と「職場の雰囲気」の話題を取り上げました。

深刻な人手不足を解消するためには、中小企業としても、両者の抜本的な改善が必要です。

当事務所の弁護士は、中小企業診断士・産業カウンセラーとして、中小企業の人事労務やメンタルヘルスに注力しております。

また、今般、サーティファイのコミュニケーション検定(初級)及び(上級)にも合格しましたが、職場の雰囲気の改善のためには、社員のコミュニケーション能力向上がカギだと感じました。

職場環境も含めて、経営法務にお困りの際は、是非お気軽にご相談ください。