

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目7番6号 みのるビル5階

TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087

URL <http://www.roumu-support.com>

E-mail t-kawabata@roumu-support.com



大企業の働き方改革の影響による 中小企業への「しわ寄せ」対策

◆働き方改革と「しわ寄せ」

6月26日、厚生労働省は、中小企業庁・公正取引委員会とともに『大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策』を策定したと公表しました。働き方改革関連法が今年4月に施行され、大企業における働き方改革(時間外労働の上限規制等)は一定の成果を上げています。その一方で懸念されているのが、“大企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反”です。

◆「しわ寄せ」具体例

「しわ寄せ」の具体例として、厚労省資料では下記のような事例を挙げています。

- ・買ったとき(例:短納期発注により、休日対応を余儀なくされ、人件コストが増大したにもかかわらず、通常の単価とされた)
- ・受領拒否(例:受注後、一方的に納期を短く変更されたため、やむを得ず長時間勤務により対応したものの納期に間に合わず、納入遅れを理由に受領を拒否された)
- ・不当な経済上の利益要請(例:商品発注に関するデータのシステム入力という発注者側の業務を、無償で代行するよう強いられた)

◆「しわ寄せ対策」の4本柱

下記①～④を柱に、中小企業に時間外労働の上限規制が適用される令和2年4月までに具体的な取組みをすすとされています。

- ① 関係法令等の周知広報(労働局・労基署がリー

フレット等を活用して周知、ほか)

- ② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供(寄せられた「しわ寄せ」の相談情報を地方経産局に提供)
- ③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報(下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、その背景に「しわ寄せ」が疑われる場合、公取委・中企庁に通報、他)
- ④ 公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報(「しわ寄せ」について、公取委・中企庁が、下請法等に基づき厳正対応、他)

そもそも「しわ寄せ」は下請法や独占禁止法等に違反する行為ですが、今後はより厳しい目で見られます。自社が「しわ寄せ」を強いていないか、また、他社から強いられてはいないか、注視していきましょう。

学生アルバイトがすぐに辞めない職場とは

◆意外に長い? 学生アルバイトの勤務期間

人手不足の昨今、せつかく採用したアルバイトがすぐに辞めてしまう、というのは企業にとって痛手です。とくに、学生アルバイトは長続きしない、というイメージを持つ企業担当者も多いのではないのでしょうか。そこで、実際はどうなのか、株式会社マイナビが大学生に意識調査を実施しました。「これまでのアルバイトの中で、一番長く続いた勤務期間は?」という問いに対し、「25 カ月以上」と答えた人が最も多く、次いで10～12 カ月、24 カ月という回答が続きました。全体の平均としては、20 カ月でした。さらに、4年生に結果を絞ると、平均30 カ月になり、大学生活のほとんどの期間で同じアルバイトを続ける人が多いのがわかります。

◆重視されるポイントとは？

では、学生がアルバイトを探す際に見るポイント、そして長く働きたいと思うポイントはどのようなものでしょう。学生が「アルバイトを決める際に重視している点」を尋ねた結果、以下に重点を置いていることがわかりました。

- ・シフト・時間の融通がきくこと(54%)
- ・自宅から近いこと(50.9%)
- ・人間関係がよい職場であること(49.9%)
- ・時給が高いこと(49%)

もっとも重視する学生が多いのは、シフト・時間の融通のききやすさです。また、職場の雰囲気も重視されています。具体的には、人間関係がよい、楽しく仕事ができる、相談しやすい上司がいるなどです。彼らの希望に柔軟に対応し、働きやすいと感じてもらうことがポイントです。

◆職場環境を整えることで生み出される好循環

継続勤務期間の調査結果から、学生アルバイトは、満足した環境であれば継続して働くということがわかりました。そして、彼ら自身は、自分が長期的にアルバイトするために必要な条件をしっかりと認識しており、それが満たされる職場を選択しています。採用活動や新人指導には、時間もコストがかかります。アルバイトの募集に反応がない、採用しても定着しないという場合は、彼らが求める職場の条件に合致しないと判断されている可能性があります。学生アルバイトが求めている条件を知り、対応することで、彼らが長く勤められる環境が作れます。また、それをアピールすることで、おのずと人の集まりやすい職場になっていくでしょう。職場環境を整え、人材確保のための好循環を作りましょう。

副業制度をどうしますか？

◆骨太方針にも明記された副業・兼業の促進

政府がまとめた「経済財政運営と改革の基本方針 2019」(骨太方針)にも、副業・兼業の促進に関して、労働時間の把握・通算に関する現行制度の適切な見直しについて明記されています。副業・兼業が珍しいものでなくなる時代が、すぐそこまで来ているようです。

いくつかの調査結果から、企業側・従業員側の現状・意向が垣間見られます。

◆従業員側の現状・意向

2019年度の新入社員は、会社に副業制度があった場合、64.0%が利用したいまたはどちらかといえば利用したいと考えているようです(産業能率大学総合研究所「2019年度新入社員の会社生活調査」)。また、有職者の58.1%が、副業をしている・したいとの調査結果もあります(インテージリサーチ「副業に関する意識調査」)。なお、この調査はアンケートモニターやネットオークション等のどちらかという軽い副業も含まれているようです。具体的に副業や副収入を得ることを意識した活動を実際に行っている人が約19%、今後してみたいと思っている人が約40%ですので、まだそれほど実際に副業をしている人は少ないようです。

◆企業側の現状・意向

一方、副業制度の導入状況は、約8割の企業が未導入だとしています。制度のある企業でも利用率が50%以下となっている企業が9割を占めるようです(産業能率大学「2019年中小企業の経営施策」)。現状では、人材不足で本業で手一杯というところでしょうか。副業を許可している企業でも、ここ3年以内に許可を開始した企業が52%となっており、副業許可の動きが増加傾向にあることがわかります。さらに、副業を全面許可した企業では、条件付きでの許可よりも会社へのロイヤリティ、本業のパフォーマンスが高まることがわかり、メリットは大きいとしています。そうしたメリットは、会社による副業時間の把握、副業のやり方等についてのアドバイス、社内ツールを使用した全社への共有を行うことで効果が高まるという結果が出ており、従業員任せではなく、企業が積極的に対策を行い、副業をバックアップすることが重要なようです。

当事務所よりひと言

諸先輩方から「急に来るから」と言われていた老眼ですが、46歳になった今、その言葉とその進むスピードの速さを実感しています…。この速さに反比例して記憶力が…。