



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

「オワハラ」～企業が内定と引き換えに学生に圧力？

◆景気回復で企業が過剰な人材確保策？

来春卒業する大学生らの就職活動は学生有利の「売り手市場」で進んでいます。

こうした中、人材を確保したい企業が内定や内々定を出した学生に、活動を終えるよう働きかけを強めているようです。一部では、学生に過剰な圧力をかけ、「終われハラスメント（オワハラ）」などと呼ばれて問題化するケースも出ています。

◆内定者が就活を続けていると明かした途端に内定取消しの例も

ある企業では、いったん内々定を出した学生が「就活を続けている」と明かした途端に、内々定を取り消したそうです。また、別の企業では、内定の条件として「8月上旬は研修があるので予定を空けておく」ことを繰り返し要求し、誓約書へのサインを求めました。

これらの行為は、いずれも学生へのハラスメント（嫌がらせ）に当たる可能性があり、文部科学省も、就活生へのハラスメント行為を慎むよう企業に求めています。

◆背景には経団連の指針見直しも

問題の背景には、経団連が今年から新卒採用の選考の開始時期をこれまでより4カ月遅らせて8月1日としたことがあります。経団連に加盟しない外資系や非経団連系の企業は指針に縛られず、早い段階で選考が行えるため、経団連加盟企業は対策として、インターンシップなどを通じて実質的な選考を前倒しで行うことも多いとされています。

◆早めの採用選考が「オワハラ」の温床にも

このため、早めに採用選考をして内定や内々定を出す企業ほど、内定辞退を警戒して「オワハラ」につながるケースも多いようです。多くの企業では内定を出した学生と継続的な接点を持つなど、適切な範囲で内定辞退対策を講じており、今のところ行き過ぎた行為は一部とみられますが、文部科学省は今月から、大学の就職支援担当部署などを対象に抽出方式でハラスメント行為の実態調査も行うそうです。

転職をめぐる状況が変化？「ポジティブ転職」が増えてきた！

◆変化している就職・転職市場

「転職」というと、「終身雇用」や「年功序列」が基本だった時代にはネガティブなイメージもありましたが、これらが崩れている近年では、適度な転職回数があり、複数の職場での業務経験がある人のほうが、評価が高いケースも珍しくありません。

◆転職理由の変化

こうした状況を受けて、転職理由も変化しています。

転職サービス「DODA」によると、2015年上期の転職理由調査では、「ほかにやりたい仕事がある」が第1位。

2008年の調査開始以降初めて「会社の将来性が不安」の割合が10%を切り、「業界の先行きが不安」「倒産／リストラ／契約期間満了」がポイント・順位ともに前回2014年下期調査を下回る一方、自身の市場価値を上げること、就業環境や待遇の改善を理由とする「ポジティブ」な転職の割合が増加しています。

◆「必要人材の離職」への備えも必要

景気状況が良くなり、求人数が増加するなど求職者の選択肢が広がっていることも、「ポジティブ転職」を後押ししていると言えます。

DODAでは、「現状に不満はないものの、他によりよいところがあれば転職を考えたいといった層も増えてきている」と分析しています。

人材不足の時代、企業運営上は、必要人材の離職を防ぐために、この層に対する手当を積極的に行っていくことを検討していくことも今後求められると言えそうです。

ご存知ですか？ 雇用保険給付金の申請期限が過ぎても申請可能に！

◆申請期限が過ぎても…

育児休業給付金や介護休業給付金をはじめとする雇用保険の給付金について、支給申請をしたものの、「申請期限が過ぎていて給付を受けられなかった」ということはありませんか？

しかし、これからはそういった心配やミスはなくなりそうです。

◆時効完成までの期間であれば申請できます！

これまでは、雇用保険の受給者保護と迅速な給付を行うために、申請期限を厳守しなければなりませんでしたが、今年の4月より、申請期限を過ぎた場合でも時効が完成するまでの期間（2年間）については申請が可能になりました。

ただ、申請期限内に支給申請をしないと、通常より給付金の支給が遅くれる場合や、雇用保険の他の給付金が返還になる場合もありますので、原則、申請期限内に支給申請を行うことが大切です。

◆申請期限が過ぎていて給付が受けられなかった場合は？

以前に給付金の支給申請を行ったにもかかわらず、申請期限が過ぎたことで支給されなかった場合はどうでしょうか。

この場合についても再度申請をし、その申請日が給付の時効の完成前で給付金の支給要件を満たしていれば、給付金は支給されます。

該当する方はいないか、確認してください。

◆対象となる給付は？

雇用保険の各給付のうち、下記のものが対象となります。

<対象となる給付>

高年齢雇用継続基本給付金、高年齢再就職給付金、育児休業給付金、介護休業給付金、一般教育訓練に係る教育訓練給付金、専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金、教育訓練支援給付金、就業手当、再就職手当、就業促進定着手当、常用就職支度手当、移転費、広域求職活動費

「ストレスチェック制度」実施マニュアルのポイント

◆「ストレスチェック制度」とは？

改正労働安全衛生法により、平均的にパートや臨時の労働者も含め50名以上の労働者を使用する事業者は、今年12月1日から来年11月28日までの間にストレスチェック（以下、「SC」という）を実施し、以降毎年1回以上実施することが義務付けられます。

SCは、メンタルヘルス不調の予防に役立てるため、労働者の職場におけるストレスの程度をチェックするもので、5月7日に「実施マニュアル」と「Q&A」が公表されました。

◆実施に先立ち決めておくべきこととは？

まず、事業者が実施を表明し、衛生委員会等で関連規程や実施方法、受検案内や結果等の通知方法、関連情報の取扱いルール等を決めておく必要があります。

また、労働者にも事前に実施について周知しておくとともに受検を促す等が必要となります。

◆実施後に対応すべきこととは？

結果を労働者に通知し、「高ストレス者」と判断された者には医師による面接指導を受けるよう勧めるとともに、一定規模の集団ごとに結果を分析してもらい、問題があれば職場環境の改善や高ストレス者に対する措置等を講じる必要があります。このとき、本人の同意なく結果に関する情報を収集したり、結果提供に同意しない労働者に不利益取扱いをしたり、医師による面接指導を申し出た労働者に不利益取扱いをしたりすることはできませんので、注意が必要です。

このほか、「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を作成し、管轄の労働基準監督署に提出する必要があります。

◆事前の準備を早めに始めよう

SCは労働安全衛生法で定める、事業者が実施が義務付けられるものですから、健康診断と同様、就業時間中の受検等を認める必要があるほか、費用も事業者が負担します。疑問や不安に思うことがあれば、専門家に相談する等してスムーズに実施できるよう早めに準備を進めましょう。

オフィス石野よりひとこと

■雇用保険給付金の申請期限が過ぎても申請可能に！

当事務所では毎月、高年齢雇用継続基本給付金と育児休業給付金の申請をさせていただいておりますが、一昔前に比べるとかなり件数が増えています。

今までは「申請期限が過ぎたら給付が受けられない！」とかなり神経質になっていましたが、今年の4月より申請期限を過ぎた場合でも時効が完成するまでの期間（2年間）については申請が可能になったとのことで、少し肩の荷が下りた気がします。少子高齢化のこの時代、定年後再雇用されて働く方や育児中の女性が活躍される方が増えているのは、これらの給付金も要因の一つかと思えます。介護休業される方や教育訓練を受ける方に給付される分も対象になりますので、給付金を上手に活用して、仕事もプライベートも充実させてほしいですね！