



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2-14-4 エグゼ丸の内 907

企業が取り組む「AI採用」とは？

◆書類選考の時間が大幅に短縮！

AI（人工知能）を新卒や転職の選考に活用する「AI採用」を導入する企業が増加し、企業の採用活動が変わりつつあります。

現在、「AI採用」は、特に書類選考に活用することが多いようです。AIに過去の内定者のデータを学習させ、応募者のエントリーシートや履歴書等の内容がその合格基準に満たすかどうかを判断させるというものです。

ソフトバンクでは、2018年入社の新卒採用の書類選考に「AI採用」を導入したところ、採用担当者が選考に費やす時間を約7割削減することができたということです。また、統一性のある基準で判断ができるため、ミスマッチ防止にもなるという効果が挙げられています。

◆AIが面接官？

2019年の新卒採用では、AIが人間の代わりに面接を行うサービスが本格的に開始されました。スマートフォンやタブレットにアプリをインストールし、コンピューターの音声の質問に答えていくことで面接ができ、受験者の資質を項目ごとに分析することができるサービスです。時間や場所を問わないことから、企業への今後の広がりが期待されています。

◆選考される就活生はどう感じているか？

就職情報会社が学生を対象に行った調査によると、書類選考をAIが行うことに50.1%が「反対」、面接をAIが判定することに67.5%が「よいとは思わない」という結果となったとのこと。やはり、人間ではないAIに判断されることに對し、就活生は不満や抵抗があるようです。

◆「AI採用」は普及するのか？

「AI採用」は、採用業務の効率化につながるとして活用する企業が多いのですが、最終的な選考は採用担当者が行っています。今後は、AI技術の発展や求職者のデータが蓄積されることによって判断の精度も高まることが期待されます。

現時点では、採用する側とされる側に賛否がありますが、採用ツールの1つとして導入を検討してみたいかがでしょうか。

5月から雇用保険の手続きでマイナンバーの取扱いが変わります！

◆マイナンバーの取扱い

平成28年1月より利用が開始されたマイナンバーですが、平成30年3月5日から、事業所における社会保険手続において記載が求められるようになりました。

また、これまでマイナンバーの記載がなくても受理されていた雇用保険関係についても平成30年5月からは、マイナンバーが必要な届出に記載・添付がない場合、ハローワークより返戻され再提出を求められるようになりますので注意が必要です。

◆マイナンバーが必要な届出等

【マイナンバーの記載が必要な届出等】

- (1) 雇用保険被保険者資格取得届
- (2) 雇用保険被保険者資格喪失届
- (3) 高年齢雇用継続給付支給申請（初回）
- (4) 育児休業給付支給申請（初回）
- (5) 介護休業給付支給申請

【個人番号登録・変更届の添付が必要な届出等（ハローワークにマイナンバーが未届の者に係る届出等である場合）】

- (6) 雇用保険被保険者転勤届
- (7) 雇用継続交流採用終了届
- (8) 高年齢雇用継続給付支給申請（2回目以降）
- (9) 育児休業給付支給申請（2回目以降）

◆すでにハローワークにマイナンバーを届け出ている場合

個人番号記載欄がある届出（上記(1)～(5)）については、届出の都度マイナンバーを記載することになっていますが、すでに他の届出等の際にマイナンバーを届け出ている場合には、各届出等の欄外に「マイナンバー届出済」と記載して、個人番号の記載を省略することが可能です。個人番号記載欄のない届出（上記(6)～(9)）については、「マイナンバー届出済」の記載は不要ですが、未届けの場合は届出書類が返戻されてしまうので、個人番号登録・変更届を添付して提出します。

◆個人番号登録・変更届により別途の登録を行う場合

事前に個人番号登録・変更届によりマイナンバーの登録を行うことが可能です。

ただし、新規に被保険者資格を取得する従業員については被保険者番号が振り出されていないため、資格取得届の提出に先立って個人番号登録・変更届による届出を行うことができません。このような場合等、個人番号登録・変更届の提出が各種届出よりも後になる事情がある場合には、ハローワークに相談してください。

若者雇用促進法の指針見直しと転勤制度の見直し

◆「働きやすさ重視」で若者の雇用を促進

就職環境が売り手市場となっている昨今ですが、今後控えている人口減少社会を見据え、若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）に基づく指針が改定されました。

若者雇用促進法は、新卒者の募集を行う企業に対して、平均勤続年数や研修の有無および内容といった就労実態等の職場情報の開示を求めることや、労働法令違反のあった企業からのハローワークでの求人不受理などを規定した法律です。

この法律に基づく指針（青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針）について、政府の進める働き方改革実行計画では、「同指針を改定し、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進する」こととされました。若者の活躍しやすさという視点に立った見直しです。

◆勤務地限定など、転勤制度の見直しも促進

いわゆる勤務地限定正社員の中でも、いろいろなバリエーションがあります。全国をブロック分けし、そのブロック内で限定する「ブロック限定」、通勤可能エリア内に限定する「エリア限定」、事業場の変更を伴う異動を制限する「事業場限定」などがあります。

勤務地限定の場合の労働条件については、通常の正社員と同様の扱いとすることが妥当と思われます。そのうえで社内での不公平感がある場合などは、転勤の可能性のある通常の正社員には特別に手当を支給することなどもあり得ます。

また、事業場の閉鎖などの際には、事業場限定といえども、整理解雇の4要素として会社は解雇回避努力をする必要があることには注意が必要です。「勤務先がなくなったのだから当然に解雇」とはなりません。

また、就職情報大手マイナビの調査（2018年3月大卒予定者を対象）によると、卒業した高校の所在地と最も働きたい都道府県の一致率が、全国平均で51.8%でした。地元の大学に進学した学生では72.2%、地元外に進学した学生では35.7%と、倍以上開きがあるようです。

この割合は2010年の頃よりは減少したものの、約半数が地元希望です。また、現在の就職市場では、そもそも転勤が頻繁にあるような企業は嫌厭される傾向にあるかもしれません。育児や介護への対応、多様な働き方が重視されるように社会が変化してきたので、一度、転勤制度自体の在り方・必要性を見直してみてもはいかがでしょうか。

正社員の手当引き下げで非正規との格差是正へ～日本郵政

◆「同一労働同一賃金」実現へ正社員の手当引き下げ

日本郵政グループが、正社員のうち約5,000人の住居手当を今年10月に廃止するという事です。この手当はこれまで正社員にだけ支給されていて、非正社員との待遇格差は縮まることになりませんが、「同一労働同一賃金」を目指す動きは広がりつつあるなか、正社員の待遇を下げて格差の是正を図るのは異例です。

◆経過措置の設定で組合側も受け入れ

日本郵政グループは、日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命保険の4社からなり、廃止対象は、原則として転居を伴う転勤のない条件の正社員（約2万人）のうち、住居手当を受け取っている約5,000人。1人あたりでは、年間最大32万4,000円の減収になります。

きっかけは、日本郵政グループ労働組合（組合員数約24万人）が今春闘での要求で、正社員だけに認められている扶養手当や住居手当など五つの手当を非正社員にも支給するよう求めたことです。

これに対し、会社側は組合側の考え方に理解を示して「年始勤務手当」については非正社員への支給を認める一方で、逆に一部の正社員を対象に住居手当の廃止を提案しました。組合側は、当初は反対しましたが、廃止後も10年間は一부를支給する経過措置を設けることで折り合いました。

◆手当の廃止は正社員に不満も

同一労働同一賃金に関する厚生労働省のガイドライン案では、正社員にだけ支給されるケースも多い通勤手当や食事手当といった各種手当の待遇差は認めないとしており、政府は非正社員の待遇が、正社員の待遇に引き上げられることを想定していました。

同一労働同一賃金の実現を、正社員の待遇を引き下げることによって実現しようという動きは、正規と非正規社員の間にあつれきを生む懸念もありますが、今回の日本郵政グループの判断を民間の単一労組では国内最大の組合側が受け入れたことで、こうした動きは他企業にも広がるかもしれません。

【同一労働同一賃金ガイドライン案】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

オフィス石野よりひとこと

風薫る5月の到来です！

私個人的には、キラキラ光る新緑や、夏に向かって全てが動き出す「氣」を強く感じるこの季節が年間でも最も好きな季節です。先月から弊所でも新人職員が入职しましたが、若葉のようにスクスクと成長していつてくれることを願うばかりです。

まだまだ不慣れではありますが、皆様の暖かいご支援、何卒よろしくお願い申し上げます。

【GW休暇のお知らせ】

5月3日～5月6日は弊所休日とさせていただきます。（5月1日～2日は営業日です。）

（石野記）