

NewsLetter

2022 9 月



三崎経営労務事務所

〒146-0082
東京都大田区池上7-10-7 シールエンドビル4階
☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427
E-mail info@misaki-jimcom
HP <http://misaki-jim.com>

今月のCONTENTS

1. みさきコラム
2. 半数以上の新入社員が10年以内の退職を考えている！
～マイナビ転職「2022年卒新入社員の意識調査」より
3. 三崎事務所からのお知らせ「算定基礎届の結果のお知らせ」
4. 身近な労働法の解説
～求人等に関する情報の的確な表示～
5. スタッフコラム（今月は都崎：新人です）
6. 受けさせっぱなしはNG！健康診断有所見者へは「受診勧奨」を！



みさきコラム

こんにちは、三崎事務所の三崎です。いつもお世話になっております。
7月があっという間に終わったと思っていたら、8月も月末に突入してしまい、年齢とともに月日の流れを早く感じています。加齢が加速しています(涙)

さて、弊所の8月は、スタッフのコロナ感染、スタッフの家族のコロナ感染、スタッフのお子さんが通う保育園のコロナ閉園などがあり、誰かが順番に休んでいるような8月前半となりました。中盤にはみんな出そろいましたが、コロナ感染による業務の停滞は大きな支障にはなりませんが、出勤しているスタッフがお互いにフォローしあってくれて、大きな混乱もなく過ごすことができました。スタッフのチームワークには本当に感謝しています。

数年ぶりで行動制限が無かった今年の夏、皆さんはどのようにお過ごしでしたでしょうか？何年かぶりに旅行、帰省された方も多かったみたいですね。
行動制限が無かったとはいえ、感染者数が激増してきますから、遠出を控えていた方も多かったことと思います。弊所の夏休みは交代で取得するので、一斉休みは無かったのですが、私自身は特に旅行などには出かけず、銀座・丸の内・横浜あたりへ日帰りを出かけたくらいでした。9月に4回目のワクチン接種をしますので、それまでは遠出は控えようかと思っています。9月・10月には好きなアーティストのコンサートがあるので、それをモチベーションにこの秋を乗り切りたいと思います。



半数以上の新入社員が10年以内の退職を考えている！

～マイナビ転職「2022年卒新入社員の意識調査」より

株式会社マイナビが、2022年卒の新入社員800人を対象にWEB上で「新入社員の意識調査」を実施し、その結果が公表されました。特に注目すべき項目について取り上げます。

- ◆ 今の会社を「3年以内に退職予定」は28.3%、
「10年以内」では51.0%

この割合は昨年とほぼ同じですが、ここ数年微増しています。

最も多い理由に、男性は「転職でキャリアアップしていきたい」（33.9%）、女性は「ライフステージに合わせて働き方を変えたい」（43.6%）があげられます。

「定年まで」と答えた割合は、18.5%でした。

- ◆ 65.0%が現在「働きがい」を感じている

働きがいを感じる職場としてあげられたのは、「自身の成長を感じる」（55.6%）が最も多く、次いで「誰か（顧客・同僚）の役に立てた」（49.8%）、「褒められる、労われる」（48.0%）と続きます。意外にも、給料の項目「自身の働きに見合う報酬が得られている」は31.1%と低めの結果でした。

待遇よりも精神面での充実のほうが重要視されているのかもしれない。

- ◆ 「テレワークが廃止されても働き続ける」は約半数

2022年の新入社員のテレワーク率は19.1%と減少傾向にあります。現在テレワークをしている人に、テレワークが廃止されても働き続けるかを聞いたところ、51.3%が「働き続ける」、23%が「テレワークできる会社に転職する」、残りは「分からない」と回答しています。

一方で、テレワークをしていない人に、テレワークができる環境で働きたいかを尋ねたところ、「働けるならテレワークがいい」（50.0%）、「思わない」（43.7%）と分かれる結果となりました。

2022年度の新入社員は、大学での授業や就職活動など、オンライン上で行うことが通常であった世代なので、完全出社という感覚に慣れていない可能性があります。

完全出社、テレワークを問わず、上司や先輩からの声掛けにより、コミュニケーションがとりやすくなり、働きがいや職場定着につながるといえそうです。

【マイナビ転職「2022年新入社員の意識調査」】

<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/careertrend/11>

三崎事務所からのお知らせ

【算定基礎届の結果のお知らせ】

8月に申請手続きいたしました、社会保険料を決める手続き・算定基礎届の結果につきましては、9月になりましたら順次会社様に「社会保険料のお知らせ」をメールでお送りいたします。社会保険に加入している社員全員について、9月からの社会保険料を一覧でお送りいたしますので、必ず確認していただき、自社の給与計算に反映してください。こちらの変更を反映しないと、給与計算が正しくされませんのでお気を付けください。ご不明な点などありましたら三崎事務所までお問い合わせください。

身近な労働法の解説 —求人等に関する情報の的確な表示—

職業安定法が改正され、労働者の募集を行う際のルールが変わります。

令和4年10月1日施行の改正職業安定法では、求職者が安心して求職活動ができる環境の整備を目的として、求人企業に対して、「求人情報」や「自社に関する情報」の的確な表示が義務付けられます。

- ・虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません。
- ・求人情報を正確・最新の内容に保つ措置を講じなければなりません。

1. 対象となる情報

広告や連絡手段※を通じて提供される求人情報・求職者情報が幅広く対象となります。

※対象の広告・連絡手段

新聞・雑誌・その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出・頒布、書面、ファックス、ウェブサイト
電子メール・メッセージアプリ・アプリ等、放送(テレビ・ラジオ等)、オンデマンド放送等

2. 虚偽の表示の禁止

- 「実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人を掲載する」
 - 「『正社員』と謳いながら、実際には『アルバイト・パート』の求人であった」
 - 「実際の賃金よりも高額な賃金の求人を掲載する」
- ような場合は、虚偽の表示に該当する場合があります。



3. 誤解を生じさせる表示をしないための注意点

虚偽の表示ではなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。例えば求人票において以下のような点に注意します。

- ・「業務内容」の職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称(例:契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する)を用いてはなりません。
- ・「賃金」について、「固定残業代の基礎となる労働時間数等を明示せず基本給に含めて表示する」「モデル収入例を必ず支払われる基本給のように表示する」などしてはなりません。

4. 正確かつ最新の内容に保つ措置

以下の措置を講じるなど、求人情報を正確・最新の内容に保たなければなりません。

- ・募集を終了・内容変更したら、速やかに募集に関する情報の提供を終了・内容を変更する。
(例:自社の採用ウェブサイト等を速やかに更新する)
- ・求人メディア等の募集情報等提供事業者を活用している場合は、募集の終了や内容変更を反映するよう速やかに依頼する。
- ・いつの時点の求人情報が明らかにする。(例:募集を開始した時点、内容を変更した時点等)
- ・求人メディア等の募集情報等提供事業者から、求人情報の訂正・変更を依頼された場合には、速やかに対応する。

5. 自社に関する情報

自社に関する情報についても、「上場企業でないにも関わらず、上場企業であると表示する」「実際の業種と異なる業種を記載する」ような表示をしないようにする必要があります。

皆様、初めまして。7月より新たに入職いたしました都崎(つぎ)と申します。
どうぞよろしくお願いいたします。

さて、私が最近経験した嬉しい出来事をご紹介します。

夏休み中、小学生の娘を自転車に乗せ、毎朝出勤前に学童への送迎をしておりますが、先日いつもと違う道を通った際、なんと相撲部屋の朝稽古を拝見するという機会に恵まれました。普段は見られない稽古場の扉が解放されており、私も娘も大興奮でしばし力士の皆さんに見入ってしまいました。それ以来、毎朝その道を通って出勤しています。(都崎)

受けさせっぱなしはNG！健康診断有所見者へは「受診勧奨」を！

◆事業者にもメリットの多い「受診勧奨」

健康診断、「受けさせっぱなし」になってはいませんか？

「要再検査」「要精密検査」「要医療」など有所見と判定された労働者に対して、事業者は、「二次健康診断の対象となる労働者を把握し、当該労働者に対して、二次健康診断の受診を勧奨するとともに、診断区分に関する医師の判定を受けた当該二次健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当である」とされています（厚生労働省「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」）。この受診勧奨をしなかったために企業が安全配慮義務違反に問われた事件もあり、注意を要します。

また、病気が重症化する前に医療機関を受診すれば、労働者の健康リスクは低減されます。労働者に、健康に長い間働き続けてもらうことができれば、企業の生産性向上、ひいては業績向上にもつながるでしょう。

近時は個人情報保護やプライバシーの観点から受診勧奨を行わない企業も多いようですが、ぜひ積極的にやりたいものです。



◆受診勧奨の方法

口頭で医療機関の受診を促すこともありますが、受診勧奨は、一般的には文書で行うことが多いようです。受診勧奨文書の例がウェブサイト等で公開されていますので、参考にして作成するとよいでしょう。

◆勧奨しても受診しない労働者がいる場合の対応

受診勧奨を行っても、労働者が受診しないということも考えられます。安全配慮義務の観点からは、万々に備え、企業が義務履行のために最善を尽くしていたという証拠を残しておくことが大切です。たとえば、企業がどのような受診勧奨を行ったのか、それに対し労働者がどのような理由で受診を拒否したのか、記録しておくことなどが考えられるでしょう。