

スポット

新たな就職氷河期世代は禍根に 大企業の採用抑制は追い風

2008年のリーマンショック、2011年の東日本大震災、そして今回のコロナ禍といった大きな難事に際し、必ず話題になるのが新卒者の就職問題です。

前年度末には内定取消し問題が起こり、2021年度の新卒採用にも濃い影を落としそうです。これまで学生が優位に立つ「売り手市場」だったものが一転し、今後の景気悪化への懸念から、企業の採用抑制傾向が強まるのが考えられます。新聞報道によれば、採用数を2020年度実績よりも減らすと回答した大企業が26%にのぼったとあります。学生には厳しい就職活動になることが予想されます。

ここで思い起こしていただきたい

のが、バブル経済崩壊後の厳しい雇用環境のなかで就職活動を行った「就職氷河期世代」の存在です。現在、30代半ばから40代半ばの人のなかには、不本意ながら非正規雇用で働いたり、長期無業者になったりしている人が少なからずいます。そして、政府がまさに令和2年度からこの世代に対する集中支援に取り組もうとする矢先で、今回のコロナ禍もなっただけです。

今、考えるべきは同じ轍を踏まないことです。ここで新たな就職氷河期世代を生んでは、将来に大きな禍根を残すこととなります。「団塊の世代」が75歳に達する2025年問題の後には、「団塊ジュニア世代」が65歳に達する2040年問題が控

えています。そこで待っているのは実に1人の高齢者を1・5人で支える社会であり、その支え手となっていくのが今の学生です。新卒時に正社員としてスタートを切ることが、その後の安定的なキャリア形成に繋がるのが現在の日本ですから、できるだけ良い形で職業生活を始められるよう支援していくことが大事といえます。

大企業の新卒採用の抑制は、中小企業の採用活動には追い風です。個々の事情はさまざまですが、新型コロナ終息後の経済活動の再開に向けて、必要人材の確保を進める好機とは考えられないでしょうか。

2020

7

「労働時間の状況」の把握義務

知って得する



「働き方改革」の実務

医師による面接指導制度が拡充され、時間外・休日労働が月80時間超の従業員がその対象になったことは前回述べたとおりです。こうした職場の健康確保措置が適切に実施されるためには、事業者が従業員の「労働時間の状況」を把握する必要があることから、その把握義務が労働安全衛生法（安衛法）66条の8の3に明文化されました。

「労働時間の状況」の把握義務と聞いて、労基法に基づく「労働時間適正把握ガイドライン」（平29・1・20基発0120第3号）を思い浮かべた人もいたかもしれません。

労基法上は、労働時間の把握を使用者に義務づけた明確な規定はありませんが、労働時間、休日、深夜業等の規定や、賃金台帳の調製義務などから、当然に使用者には労働時間を適正に把握し、管理する責務を有していると解釈されています。

しかし、前述のガイドラインは割増賃金の適正な算定・支払いなどが目的であることから、労基法上

の管理監督者や裁量労働制、事業場外労働のみなし労働時間制の適用労働者は適用外となっています。

安衛法に明文文化を機に、健康確保措置の適切な実施を

これに対し、「労働時間の状況」は健康管理の観点からのものですからガイドラインで適用外とされた労働者も対象となり、パート・アルバイト、派遣労働者、研究開発業務従事者、契約社員など、雇用形態、勤務時間等にかかわらず対象とな

ります（「健康管理時間」によって把握される高度プロフェSSIONナル制度の対象者は除く）。

また、「労働時間の状況」の把握とは、「労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するもの」（安衛法解釈通達第2の問9）とされています。

一般的には労働時間の把握となりますが、対象労働者の中には、労働時間自体を把握することが困難

な場合や、休憩時間と労働時間とが区別できないような場合も考えられ、その場合の医師による面接指導の要否は、休憩時間等を含めた時間で判断するとしています（安衛法解釈通達第2の問10）

以上のように労基法に基づく労働時間適正把握とは少し異なる「労働時間の状況」把握ですが、その方法は、①タイムカードによる記録、パソコンの使用時間の記録等の客観的な方法によることを原則とし、②やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合、例外として自己申告制によることも認めており、その手法や留意事項は先述のガイドラインと共通しています。

把握した「労働時間の状況」については、その記録を3年間保存する必要があります。なお、賃金台帳に記入した労働時間数をもって、「労働時間の状況」に代えることもできるとされていますが、管理監督者のほか、事業場外のみなし労働時間制や裁量労働制の適用者については代えることはできません。

安衛法における「労働時間の状況」の把握義務に罰則の定めはありませんが、従業員の健康確保や働きやすい職場環境の整備に向けて、しっかり取り組んでいく必要があるでしょう。