

# 日高地域（中部・東部） の雇用情勢及び 雇用管理について考える

平成29年9月

浦河公共職業安定所

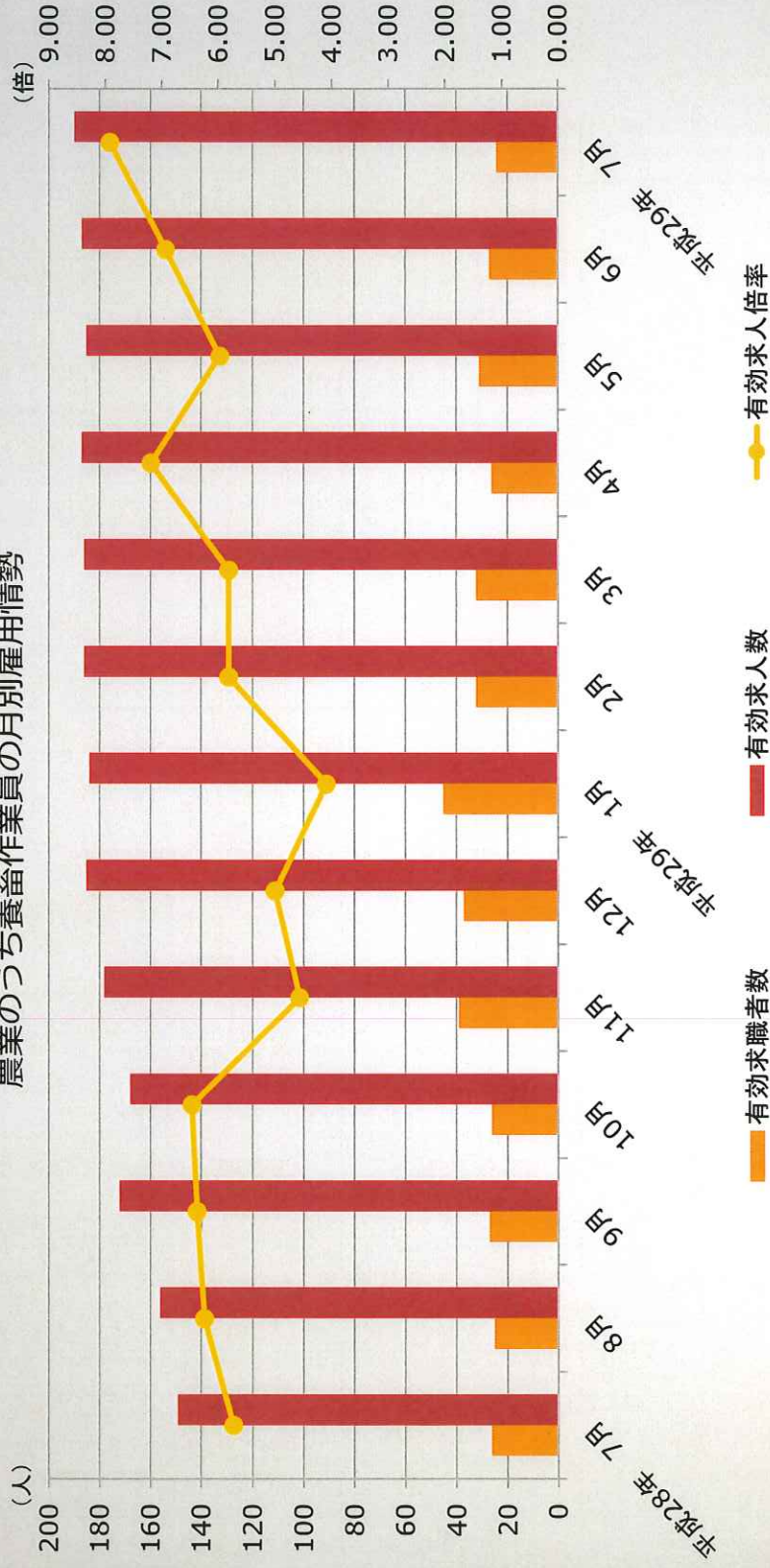
## 浦河地域の雇用情勢 有効求人倍率

(浦河安定所管内は新冠町～えりも町、うち新冠、新ひだか町静内は静内分室管内)

- 浦河公共職業安定所管内の7月の有効求人倍率は**1.84**倍で前年同月より**0.37**P上回りました。  
(静内分室管内は**1.84**倍で前年同月を**0.59**Pアップ)
- 北海道の7月の有効求人倍率は**1.09**倍で、全道22所あるハローワークで浦河安定所が最も高い倍率となっています。
- 養畜作業員の有効求人倍率は有効求職者**24**人に対し有効求人数**190**人で**7.92**倍となり前年同月を大きく上回る状況となっています。

# 雇用情勢（養畜作業員）浦河安定所管内

農業のうち養畜作業員の月別雇用情勢



## 雇用情勢 求人倍率が高い訳

- 浦河安定所管内の有効求人倍率が高い理由は、求人では農業、建設、福祉、小売分野等で人手不足が続いていること。
- 求職者は、少子高齢化や管外への人口流失などにより管内の労働人口が減少傾向にあること。
- また、近年は管内の景気が比較的安定していることから、会社都合による離職者、在職者の転職希望が減少していることがあげられます。

## 雇用環境の現状

- 日高地域の雇用環境は、求職者の割合に対し、求人が多いことから、限られた求職者を各業種が確保しなければならぬ構図で、いわゆる、求職者の「売り手市場」の状況にあります。
- 特に若年者の人手不足は顕著で浦河安定所管内の直近3年の新規高卒者の就職内定率は100%となっています。
- 一方、新規高卒の内定率が高いものの、北海道では約5割弱が3年以内に離職するなど、若年者の離職率が高く、早期離職の防止対策が課題となっています。

## 雇用のミスマッチ

- 雇用のミスマッチとは、人材を求めている求職者と仕事を求めている求職者の職種、職業スキル（能力）労働条件などが一致せず、求人充足や就職に結びつかない状況です。
- また、採用されても長続きせず、すぐに辞めるのも、求人条件を十分に確認せず、採用されてから自分の思っていた「職業イメージ」と違うといったケースも、ミスマッチといえるのかもありません。

## 最近の求職者の傾向

- 最近の求職者から希望の求人について多く聞かれる内容は
  - ✓ 1 休みが多いか。
  - ✓ 2 残業が少ないか。
  - ✓ 3 人間関係が良いか。
  - ✓ 4 正社員か。
  - ✓ 5 賞与があるか。
  - ✓ 6 賃金は高いか。
- 真剣に転職を考えている求職者は、求人票の求人条件の内容をしっかりとみています。
- 求人内容でわからないことがあるとハローワークで確認します。

## 牧場の求人傾向

- 厩務員・牧場作業者の求人は
    - ① 休みが少ない。
    - ② 朝が早いなど就業時間（拘束時間）が他産業に比べて長い。
    - ③ 社宅・寮がある。
    - ④ 他産業に比べ、一般的に賃金が高い。
    - ⑤ 正社員の求人が多い。
- などの特色があります。

## 牧場の求人傾向－休日・休暇

### ① 休みが少ない。

- 多くの牧場では休みが週1回あるが、それ以下のケースも。
- 求人票を見ると年間の休日・休暇も少なく感じるのでは。



- 週1回程度は休みを確実に取れるように
- 帰省休暇など、比較的忙しくない時期に纏めてとる休暇制度を考え  
て。
- 慰労のため、勤続年数が一年以上経過した方の研修旅行も。  
(休暇ではないですが)

## 牧場の求人への傾向－就労時間

② 朝が早いなど就業時間（拘束時間）が他産業に比べて長い。

- 就業時間に関しては仕事の特殊性から、容易に解決できない。
- 朝が早いのは本人の生活習慣を改めてもらうしかない。
- 求人票だけでは、仕事のイメージが分かりづらく見た目で誤解されやすい。



牧場の生活、仕事を知ってもらう

- 職場見学・体験
- 求人に写真を追加
- 採用前に職場の見学をしてもらうなど工夫する。

## 牧場の求人への傾向 - 入居住宅

### ③ 社宅・寮がある。

- 住宅があることで、道外、管外からの移転を受け入れやすい。
- 社宅費・寮費がかからないまたは実費負担が少ない

遠隔地からの求職者が一番気になるところ

- ・ 社宅・寮の写真掲載や費用・生活などの詳細を求人へ。
- ・ 普段の買い物などはどうしているかも。  
(生活のイメージをしやすくする。)



## 牧場の求人傾向－賃金・正社員

- ④ 他産業に比べ、一般的に賃金が高い。
- ⑤ 正社員の求人が多い。
  - ・ 牧場関係求人の正社員率は約7割、建設関係などより高い。
  - ・ 賃金については、就労時間が長いこともあって高い、養畜作業員の求人**の賃金平均(7月)**は176,539円で職業平均171,043円より高くなっている。
  - ・ ただし養畜作業員求職者の平均**希望賃金**は228,333円と開きがある。

### 参考

今年の最低賃金810円（10月から）は24円UPの予定。  
例）年間休日52日、1日の所定労働時間を8時間として  
@810円×（365日－52日休）×時間8時間÷12か月  
≒169,020円（週1回休みの場合）

## 募集に関する対策

「人材確保に「効く」事例集」より

平成28年度厚労省委託事業 株式会社三菱総合研究所

- 求人における表示内容を工夫する
- 求人条件は求職者の立場に立って明確化する
  - 賃金や労働条件は求人票に書いてありますが、さらに、賃金のモデルを具体的にしてみる。  
(年齢、経験年数や資格の有無)
  - たとえば新卒経験なしの場合は〇〇万円で、30歳(経験5年)で▲▲万円、求める採用年齢で××万円と具体的に数字を説明すると、捉え方が違ってきます。

## 募集に関する対策

「人材確保に「効く」事例集」より  
平成28年度厚労省委託事業 株式会社三菱総合研究所

- 求人における表示内容を工夫する。
    - 求人票の内容や求人方法が固定化している
      - 経営理念や企業の追求すべき将来像を考え求める人材像を明確化、併せて、求人する地域、募集媒体、条件などを検討。
- ① 自社で働いている社員の声を募集時に明記。
  - ② 給与について、手取金額を明確に記載。
  - ③ 自社のウェブサイトにも求人内容を記載。
  - ④ 採用したら、すぐに募集を取り下げる。

## 募集に関する対策

「人材確保に「効く」事例集」より

平成28年度厚労省委託事業 株式会社三菱総合研究所

- 採用や定着の問題を改善するためには、その原因を把握することが大切です。

なぜ自社の採用がうまくいかないのか？  
なぜ従業員が定着せずに離職してしまうのか？

原因の把握

従業員へのアンケートやヒアリングから、採用の困難や従業員の離職の原因を把握する。

原因がわかったら

自社や社長の判断で解決可能？→他社事例を参考にしたり、社労士、監督署、ハローワークに相談

# 軽種馬経営の労務管理（労働基準法の考え方）

浦河労働基準監督署 山下洋典

はじめに

今回の研修の目的は、労務管理上最小限必要で、かつトラブルになりやすい労働法の知識について習得して頂くことです。出来るだけ、実際に当署にあった軽種馬関係の相談に基づき、研修を実施します。労働法全般を網羅しているわけではありませんが、この研修によって未然に回避できるトラブルがあると思います。

## 1 労働者の採用にあたって（労基法第15条（雇入通知書））

### 法令の定め

労働者を採用するときは、労働者に労働条件を明示しなければなりません。この場合、賃金、労働時間等については、書面による明示が必要です。トラブルが発生しやすい条項です。

#### 労働条件の明示(労基法15条)

##### 書面で明示が必要な事項

- ① 労働契約の期間
- ② 就業の場所と業務内容
- ③ 労働時間・休日・休暇など
- ④ 賃金の決定・計算・支払方法  
締切り・支払日
- ⑤ 退職に関する事項(解雇の事由を含む)

なお、通常、労働条件明示の段階は、

- ① 採用面接時（採用するかどうか未定段階）
- ② 採用時（採用直後）

の二つがあります。

法令上の「明示（15条）」とは、採用時のものをいいます。従って、採用面接時に示した労働条件は、実際の労働条件では無いので、実行しなくても法令上は問題になりませんが、採用面接時の条件が実行されないと信頼関係が持ちません。

### 良くあるトラブル

例：社長が採用時に約束した約束が実行されない。採用時には、賞与を払うと言ったが、期日になり、他の人に払われたのに自分には、払われない。

### ポイント

雇用の最初の段階では、労使双方相手に好印象を与えたくて良いことを言いがちです。

しかし、労働条件を明示する際には、確実に実行できるものを誤解の余地が無いようわかりやすいやり方で示すこと

## 労働条件明示に関するトラブル

### 留意事項

雇入最初の段階では、労使双方相手に好印象を持って貰いたいと思う。そこでなりがちなのは  
労働者→「自分はあれもできる、これもできる」  
使用者→「あれもしてやる、これもしてやる」

使用者は、雇入の段階では、楽観的な条件を示さないこと。間違いないもののみ示す。「たら、れば」の話はしないこと。

例えば、最初に社長から「賞与を出す」と聞いたが、実際は出なかった。恐らく社長に悪意はありません。「賞与を出す」と言ったのは本当の気持ちで、実際には、「期待通り働いてくれたら賞与を出す」という意味だったと思います。仮に社長が、期待通り働いてくれたら支給しますと伝えていても労働者側は、単に「支給します」としか覚えていません。そのため、「たら、れば」の話はしないことが大事です。賞与の場合は、昨年の実績を示す程度です。

## 2 解雇の予告（労働基準法第20条） 最も相談件数が多い項目です。

### (1) 解雇とは何か？

まず、最初に解雇とは何かを整理する必要があります。

#### 解雇と退職の違い

解雇とは、使用者が一方向的に契約を解除すること。

退職とは、労働者が一方向的に契約を解除すること

まぎらわしいのは

#### 退職勧奨による退職

解雇か退職かもある場合が多い

退職勧奨とは、退職を勧奨することで、退職するかどうかは、最終的には労働者の意思によるもの

#### まぎらわしいもの→退職勧奨に基づく退職

※解雇を退職勧奨による退職と比べると解雇とは何かを理解しやすいです。解雇と退職勧奨による退職を区別する一つの基準は、「労働者が受け入れないときに、継続勤務が可能かどうか」ということになります。

労働者が「辞めたくない」と言っても無理な場合は、概ね解雇と理解して良いと思います。

例えば、社長が労働者に「10日後に店を閉めるから辞めてください」と言われたとすると労働者が継続勤務したくても店舗そのものが無いので、継続勤務の可能性がありません。

このような場合は、退職勧奨のような言い方をしていたとしても解雇になります。

### (2) 解雇の手続

#### 解雇の予告(労基法20条)

使用者が労働者を解雇しようとする場合は、30日以上前に予告を行うか、30日以上分の平均賃金を支払わなければなりません。

30日以上前の  
解雇予告

または

30日以上分の  
平均賃金の支払い

※平均賃金を何日分か支払った場合には、その日数分だけ予告期間が短縮。

**労働基準法違反とはならない**

※予告期間と予告手当の合計が30日以上であれば、労基法違反になりません。例えば、予告日数(10日)と予告手当(20日分)を合計し、30日以上でもかまいません(予告手当+予告期間 $\geq$ 30日)。

### (3) 解雇予告のポイント

#### 解雇の予告(労基法20条)

##### 解雇予告の留意事項

- (1) 条件を付けないこと  
「〇〇すれば、〇〇しなければ、〇月〇日で解雇だ。」
- (2) 期日を定めない予告  
「もう雇えないからやめて貰う」
- ◎条件付き、期日不定の解雇予告は、法令の解雇予告にならない。

改めて解雇の予告をする必要がある。

※左の留意事項を巡って、労使間のトラブルが良く発生します。

又、解雇権の無い者の解雇通知のトラブルも良くあります。例えば、牧場主の妻が頭にきて労働者を解雇したが、採用、解雇については、夫の専権であった場合など(夫は役員であるが、妻は非該当)

30日前の予告というのは、次の三つの条件を満たさないといけません

- ① 会社の意志で辞めて貰うこと (解雇であること≠退職勧奨による退職で無いこと)
- ② 確定日付であること (〇月〇日 に解雇(雇用関係の消滅))
- ③ 条件がついていないこと (売上が上がらなければ 解雇等々)
- ④ 権限のある人が解雇を決定すること

※売り言葉に買い言葉で「解雇」を通知するのが、一番紛糾する原因です。

**※解雇は中々切り出しにくいものです。**

そのため、社長によっては

- ① 次の会社を探してくれ (はっきり言わないので 解雇かどうか不明)
- ② 月末まで様子(売上)を見ます (条件付)
- ③ 時期を言わず、単に辞めてください(日付無し 前々から辞めてくれと言った)

ということがありますが、全て解雇予告になりません。従って、解雇するためには、改めて予告する必要があります。

### (4) 解雇予告の例外

#### 解雇予告などを行わずに解雇することができる者

##### 解雇予告などの必要がない労働者



超える場合は解雇予告などが必要

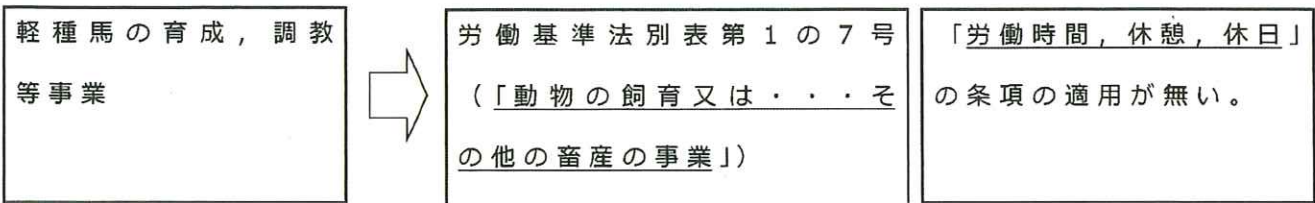
※左の例外以外に刑法犯相当行為の重責解雇であって労働基準監督署長の認定を受ければ、即日解雇も可能です。

#### 良くあるトラブル

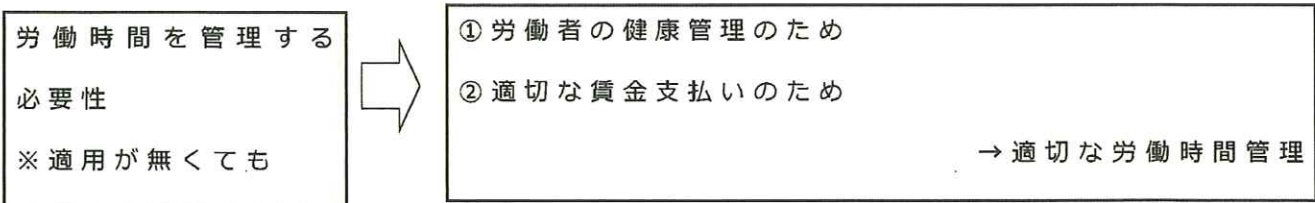
・使用期間中(3ヵ月)の解雇だから予告無しで解雇した。

予告が要らないのは、試用期間の扱いをしてかつ、雇入14日未満の場合です。

### 3 法定労働時間などの適用除外



**となると何時間働かせてもいいんだねと誤解する人が必ずいます。**



#### 良くあるトラブル

- ・会社が示した所定労働時間を超えて勤務したのに残業手当が払われない。  
→割増は不要であるが，通常賃金（100%の賃金）は最低必要であること。適正支払いを行うためには，労働時間の適正管理が必要です。適正管理していないと実際以上の不払い分の請求があったとき，拒否することが困難です。
- ・会社の長時間労働で体調が悪くなった。  
→労働者の勤務時間メモしか管理する資料が無ければ，それによって労働時間が推定される可能性があります。

#### 36協定について

法定労働時間を超え又は，法定休日に労働させる場合は，いわゆる36協定が一般的に必要ですが，法定労働時間，法定休日の規定が適用されないため，届出は不要です。

しかし，そうなると青天井になってしまうので例えば，所定超え50時間以内に抑えるなど社内的な目安を定めた方が望ましいです。

#### 4 労働時間（労働基準法第32条）、休憩時間（労働基準法第34条）

前項のとおり、調教関係業務に関しては、労働時間、休憩、休日の規定は、適用されませんが、労働時間に対し、最低賃金以上の賃金を支払うなど義務を伴うため、少なくとも労働時間と休憩時間の振り分けを理解する必要があります。

##### 労働時間（労働基準法第32条）と休憩時間（労働基準法第34条）の定義

「使用者の指揮監督下にある」時間 （実際に働いているどうかを問わない）

↑

言い換えれば労働時間とは給料を払うべき時間

反対

↓

労働者が自分の意志で自由に行動できる時間（自由利用が保証されている時間）

労働基準法は、原則、職場の時間を①労働時間②休憩時間の二つに分けています。

労働時間のまぎらわしい例

- |                |   |
|----------------|---|
| ① 飲食店等の客待ち時間   | 働いていなくても自由利用が出来ないので労働時間   |
| ② 準備、後片付け、掃除など | 仕事そのものではないが、仕事に必ず付随するものは労働時間になります   |
| ③ 社内教育、研修      | 参加が任意（強制では無い（事実上の強制含む））であれば、労働時間ではない。休憩とは言いにくいですが、参加が任意の点で労働者が自由に利用している時間ということになり、法律上、休憩時間と同じ扱いになります。同じ扱いというのは、給料を払わないでいいということです。 |

※以上が労働時間のまぎらわしい例ですが、軽種馬の世界にも労働時間かまぎらわしい時間がありうると思います。

## 5 賃金の支払い（労働基準法第24条）

### 賃金の支払い(第24条)

#### 賃金の支払い5原則（第24条）

- 使用者は、例外(一部)
- ① 通貨で
  - ② 全額を
  - ③ 毎月1回以上 支払うこと
  - ④ 一定日に
  - ⑤ 直接労働者に

#### (例外)

- ① 通貨以外の支払い→法令・労働協約に現物支給の定め
- ② 賃金控除→法令(公租公課)、労使協定
- ③④ 毎月1回以上一定期日でない→臨時支給の賃金、賞与、査定期間が1か月を超える精動手当、能率手当等

#### 一定期日の例外

- ① 労働基準法第23条 離職時における7日以内の支払い
- ② 労働基準法第25条 非常時払い 働いた分の支払い

#### 全額の例外

・賃金から制裁に基づく控除は認められる。

1回の額は、1日の平均賃金の半額まで、複数回あるときでも1カ月の10分の1まで

## 6 年次有給休暇

### 年次有給休暇(労基法39条)

週所定労働日数が5日以上または  
週所定労働時間が30時間以上の労働者の場合  
有給休暇は勤続年数ごとに下表のようになります。



勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

※週所定労働時間が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者は比例付与となります。

#### ポイント

- ① 年次有給休暇は、2年間請求できます。

古いものと新しいもののいずれを先に請求するかは、会社で決めてかまいません。

#### 良くあるトラブル

当たり前のルールに見えますが、

- ① 全額を支払う義務があるため、給料から弁償(社有車を壊した)分の返済を控除できません。
- ② 賃金支払い方法は、一旦定めたやり方で支払う必要があります。

② 法律上、事業主は年次有給休暇の請求に対して拒否できず、時季変更権による日にちの変更しか出来ません。

従って、法律上は辞める間際の請求は、時季変更する余地が無いので認めるしかありません。

### 良くあるトラブル

やめる間際に全く取得していなかった年休をまとめて取りたいと事業主に伝え、拒否されるケースが相次いでいます。

## 7 最低賃金

最低賃金は都道府県毎に時間額で、定められており、現在786円（時間）となっています。年一回10月頃改定発効します。

### 最低賃金との比較

#### ● 賃金と最低賃金との比較について

#### ① 日給の場合

日給額

$$\frac{\text{日給額}}{\text{※1日の所定労働時間}} \geq \text{最低賃金 (時間額)}$$

(※日により異なる場合は1週平均の1日所定労働時間数)

#### ② 月給・月極めの手当の場合

月給+月極め手当

$$\frac{\text{月給+月極め手当}}{\text{※月の所定労働時間}} \geq \text{最低賃金 (時間額)}$$

(※月により異なる場合は1年平均の1か月所定労働時間数)



※時間額の場合は、わかりやすいですが、月給の場合は換算が必要になります。

上の「①日給の場合」「②月給・月極めの手当の場合」のように、毎月支払っている給料が最低賃金の金額を上回っている必要があります。

例えば、次のような場合です。

モデル

#### ① 賃金

基本給 150,000円

職務手当 50,000円

合計 200,000円

#### ② 労働時間、休日

労働時間 12時間 / 1日

休日 2日 / 1ヵ月

大体の平均 所定労働日数 (30日 - 2日 = 28日) × 所定労働時間 12時間  
一ヶ月の所定労働時間 = 336時間

③ 換算

200,000円 ÷ 336時間 = 595.23円 ≤ 786円 (北海道最低賃金 : 時間)

必要額を逆算すると

786円 × 336時間 = 264,096円 が最低の必要額になります。