

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail:info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|--|---|
| <p>1 東京オリンピックの混雑緩和策で注目
テレワーク導入企業増加。利用広げるには</p> <p>2 特集 すぐ辞めてしまうのは企業と若者の認識にズレがある!?
「若者の職場定着」 取組企業の好事例</p> <p>4 TOPICS
●7年連続最多「いじめ・嫌がらせ」の相談8万件
●精神障害の労災請求、6年連続で過去最多
●製造業の外国人材受け入れ、
経産省が相談窓口を設置</p> | <p>5 法改正予定一覧</p> <p>6 すっきりわかる。社会保険
育児休業を延長する場合、
社会保険料はいつまで免除される?</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
システム障害の対応で36協定の時間を超えて
しまったら?</p> <p>8 できるかな?外国人雇用
外国人に支払う給与から源泉徴収する?</p> <p>8 労務ひとこと
日本的雇用慣行の見直しが重要</p> |
|--|---|

東京オリンピックの混雑緩和策で注目 テレワーク導入企業増加。利用広げるには

東京オリンピック開催期間の交通機関の混雑緩和に向けて、テレワーク(在宅勤務やモバイルワーク)が注目されています。

テレワークには、移動時間の短縮だけでなく業務効率の向上、優秀な人材の確保、災害時の事業継続などのメリットがあり、会社の制度としてテレワークを導入する企業も増えてきました。

総務省の「通信利用動向調査」によると平成30年のテレワーク導入状況は「導入している」19.1%、「導入予定がある」7.2%で合計26.3%。平成29年の調査結果と比べて8.1ポイント増加しています。

しかしながら、導入企業においても

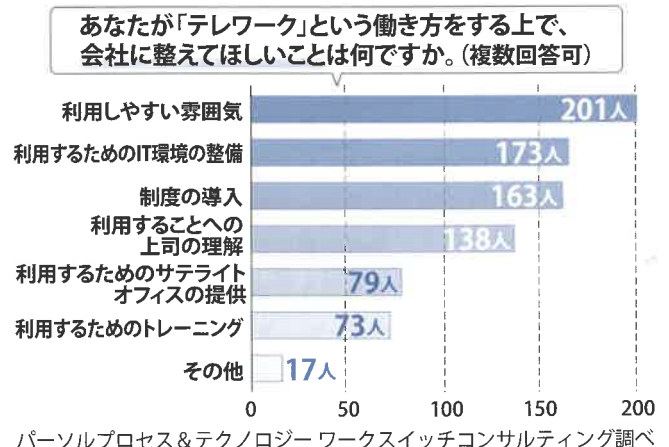
テレワークの利用者は伸びていないようです。

制度があっても 利用者が少ないのはなぜ?

人材サービスのパーソルプロセス&テクノロジーが1都3県で勤務する人を対象に実施した調査によると、テレワーク導入企業における従業員のテレワーク実施日は週に「0日」が72.4%と、テレワークが習慣的に活用されていない

ことが分かりました。

テレワークをする上で会社に求めることをたずねると、グラフのような結果となりました。制度を導入するだけでなく利用しやすい雰囲気を整えることが大切だと言えそうです。



特集 **すぐ辞めてしまうのは企業と若者の認識にズレがある!?**

「若者の職場定着」取組企業の好事例

せっかく採用しても入社してすぐに退職してしまう若者たち。社員の定着に悩んでいる企業は多いでしょう。若者を職場に定着させるためにはどのような取組みをおこなえばよいのでしょうか。愛知県が、従業員の職場定着に力を入れている企業の実際の取組みについてインタビューをおこない、その概要を事例集としてまとめました。愛知県「若者職場定着取組企業事例集（平成29年度）」の内容を抜粋して紹介します。

「働きやすい環境づくりに努めて人材定着を図っているのうまく行かない」。そんな悩みは、企業と若者の間の「働きやすい」ということへの認識のズレがあるのかもしれませんが。

愛知県がおこなった調査の結果によると、企業で取り組んでいる定着対策は下のグラフのとおり。新卒定着率が高い企業と低い企業とで、大きく差が生じている項目がいくつかあります。たとえば次のような項目です。

- ・休日を取りやすいようにする
- ・福利厚生を充実させる

- ・メンタルヘルス対策をおこなう
- ・若者が職場で話しやすい雰囲気を作る
- ・職場の作業環境を改善する
- ・残業を削減する

これらは、取組みをおこなう上で参考になるでしょう。

中でも、愛知県がまとめた「若者職場定着取組企業事例集」では、若者の職場定着へ向けた課題として次の3点をあげています。

- ①入社前後のギャップ
- ②職場の人間関係
- ③安心して働ける環境

順に見ていきましょう。

課題① 入社前後のギャップ

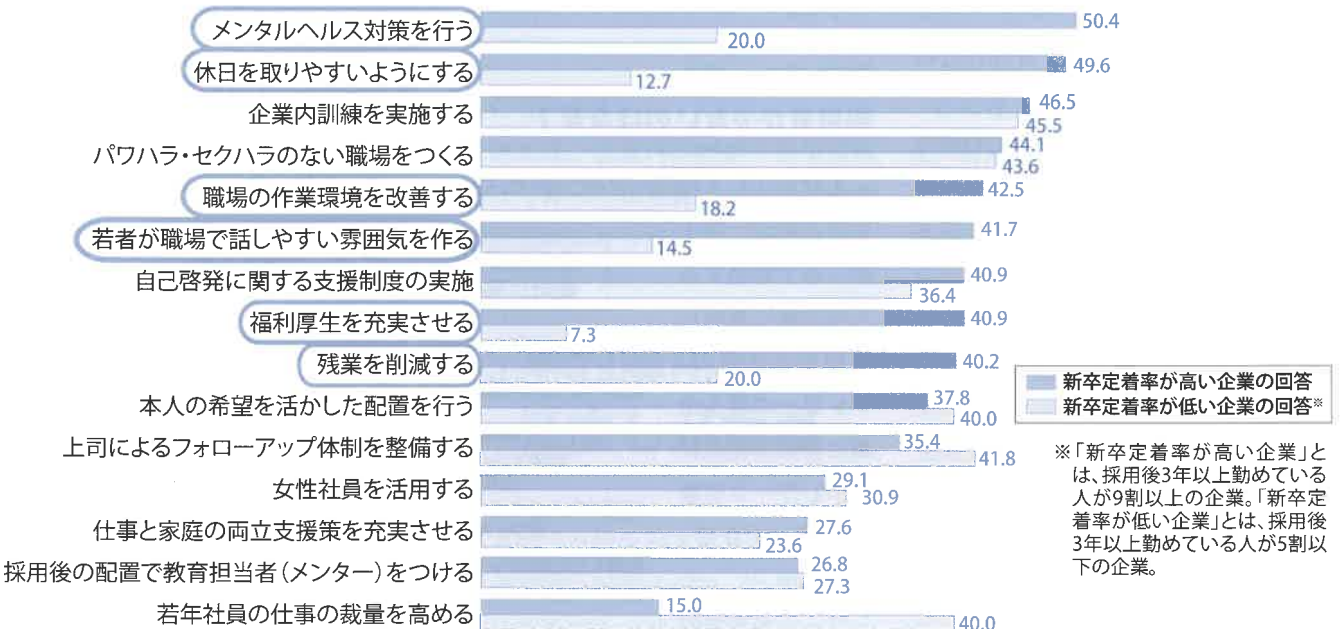
入社してから「思っていた会社と違う」となると、社員の心は離職に大きく傾きます。面接や入社説明会で、過剰に会社を良く見せようとしても、入社後にギャップに気づくものです。

仕事や会社の実態について、良い面も厳しい面もありのままを伝えることが大切です。伝え方も工夫する必要があります。対話を重視した面接、インターンシップ、社長自らが想いを語るなどの方法が考えられます。

企業で取り組んでいる定着対策と新卒定着率

※複数回答

(%)



※「新卒定着率が高い企業」とは、採用後3年以上勤めている人が9割以上の企業。「新卒定着率が低い企業」とは、採用後3年以上勤めている人が5割以下の企業。

出典：愛知県『若者職場定着取組企業事例集（平成29年度）』



A社の事例

「良い品質の製品を作り続けるには、まず人を育てることが大切」という社長の考えのもと、ここ約3年もの間、正社員の定着率100%という結果を残しています。

新卒者向けの会社説明会では、入社前後のギャップを減らすため、社長自ら登壇してメッセージを伝えます。飾らず、会社の様々な面をオープンに話す姿勢も、新入社員の定着に大きな効果を発揮しているのでしょう。



B社の事例

新卒者向けの会社説明会の際は、社長自らが話す機会を設けています。選考前にトップの想いに直接触れさせることで、「自分はこの会社の雰囲気合いそうだ」と思う学生が選考に応募することになります。結果、採用のミスマッチを減らすことにつながるのです。

課題② 職場の人間関係

仕事をする上で、同じ職場で働く人同士のコミュニケーションは欠かせません。人のつながりが支えになるケースは多くあります。反対に、どんなに自分にあった仕事でも人間関係がうまくいかなければ大きなストレスにつながるものです。

良好な人間関係に必要なのは、相手を認め、受け入れること。上司と部下に世代間のギャップがあるのは当然です。男女や家庭の事情のちがいもあるでしょう。それらを考慮して相手の立場に立って物事を考えることができる、思いやりのある職場をめざすことです。



C社の事例

従業員同士の助け合いを重視する社長は「仕事を続けていくためには、結局のところ人間関係が一番大事」と話します。そして、人間関係を作る上で、社長が目を向けるようにしているのは、従業員の家族です。

たとえばバーベキューや忘年会などのイベントの時には、奥さんや旦那さん、子どもをみんな連れてきてもらっているそうです。

社長は、従業員に対してはいつも「働いてもらっている」という気持ちでいます。そして、従業員が働けるのは、それぞれの家族の存在があってこそ。だからこそ従業員本人だけでなく、その家族に対しての感謝も示すことが大切だということなのでしょう。

この想いは結果としても表れていて、この数年間、正社員の定着率は100%。

社長が従業員に対して「働いてもらっている」と思っている一方で、従業員も「働かせてもらっている」という気持ちをもってくれているそうです。心の底からそう思えば、自然と「従業員のために」「会社のために」という思いは生まれてきます。



D社の事例

楽しく働く上で最も重要なのは人間関係だと社長は言い切ります。人間関係が良ければ単純に一緒に仕事をして楽しいし、仕事上で不得手な部分はお互いに補い合うことができます。

また、社内の人間関係について「ピラミッドをなくしたい」という社長。

新入社員には、入社後すぐに、できるだけ多くの従業員との接点を持たせます。「全員が先輩。誰にでも相談できる」という環境を作り出すのだそうです。

そして社長自身が従業員と接するとき、壁を感じさせないコツは「一緒に一息つくこと」。「一緒にジュースを飲んで楽しく話す空間ができることが大事」と話します。

課題③ 安心して働ける環境

やりがいのある仕事でも「いざという時にも休みが取れない」「いつも理不尽な叱責を受ける」という職場では腰をすえて力を発揮することはできません。

福利厚生や適切な労働時間、産休・育休などが整っていることは社員が安心して働くための絶対条件です。その上で、時代の流れにあったワークライフバランスを考えることが大切なのです。



E社の事例

E社では、社長の従業員を思う心が表れたユニークな福利厚生がずらり。

プライベートでも使用可能なスマートフォンやタブレットの支給、ゴールデンウィークに帰省し、ご両親に感謝の言葉と贈り物を渡すことで受け取れる「親孝行手当」、タバコを吸わない人や禁煙した人に支給する「健康手当」、部署の懇親会のために月1回支給される「懇親会手当」など、「従業員を大切にする」を目に見える形で表現した仕組みがたくさんあります。

こうした仕組みを取り入れた結果、定着率の上昇という形で少しずつ表れてきているということでした。



F社の事例

たとえば、「子孝行月間」の1月には、従業員が子どもを職場に連れてきて、お父さん・お母さんの働いている姿を見せたり、フォークリフトを体験させてあげたりと、子どもとの時間を大切にしているプログラムを実施しています。他にも、スポーツ大会で親睦を深める「スポーツの秋月間」や、親孝行のために全員に会社から1万円を支給する「親孝行月間」など、様々な月間行動テーマやイベントがおこなわれています。

TOPICS

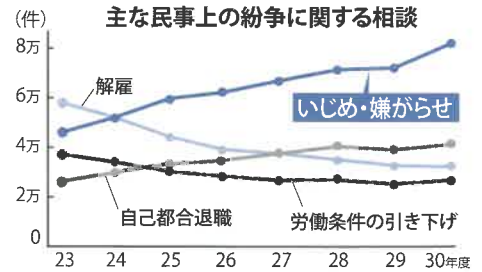
7年連続最多 「いじめ・嫌がらせ」の相談8万件

厚生労働省は6月26日、平成30年度の「個別労働紛争解決制度」の施行状況をまとめ、公表しました。

「個別労働紛争解決制度」とは、労使の労働条件などのトラブルを解決するための制度で、監督署などへ総合労働

相談コーナーの設置、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」*の3つの方法が設けられています。

*労働問題の専門家で構成されるあっせん委員により話し合いを促進し、紛争の解決を図る制度。

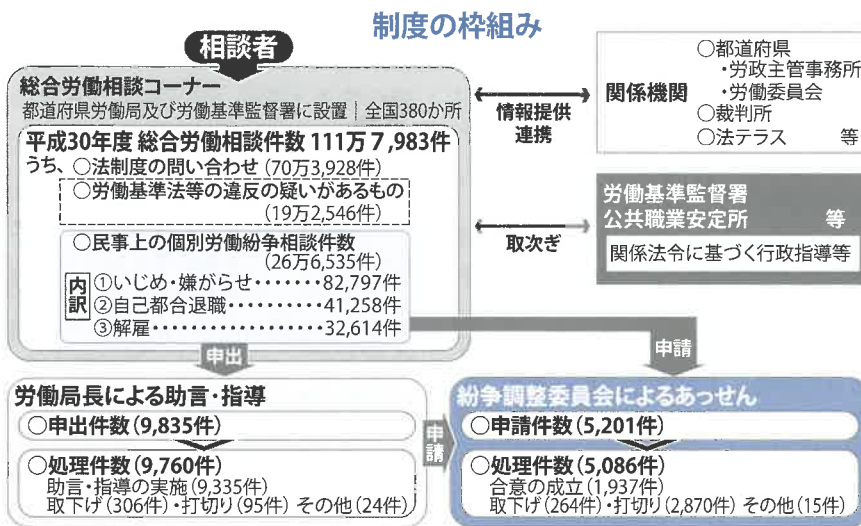


相談件数は高止まり

「総合労働相談」の件数は11年連続で100万件を超え、高止まりの状況が続いています。

増え続ける 「いじめ・嫌がらせ」の相談

総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容でもっとも多いのはパワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」です。7年連続でもっとも多く、平成30年度は前年度比14.9%増の8万2,797件となっています。



精神障害の労災請求、 6年連続で過去最多

厚生労働省は6月28日、「過労死等の労災補償状況」を取りまとめ公表しました。

平成30年度の精神障害（メンタルヘルス疾患）における労災補償の請求件数は1,820件で前年度比88件の増加、支給決定件数は465件で前年度比41件減となりました（グラフ参照）。支給決定された件数のうち自殺（未遂を含む）は76件でした。請求件数は6年連続で過去最多を更新しています。

支給決定件数を年齢別にみると「40～49歳」が最多で145件、次いで「30～39歳」が122件でした。

パワハラや仕事内容の変化が原因

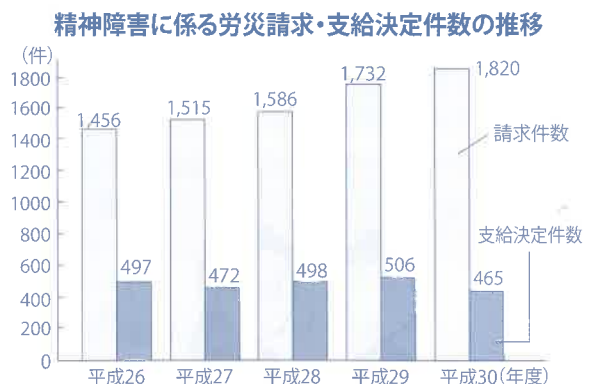
精神障害について支給決定された発症の原因では「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」と「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」がともに69件で最も多く、次いで「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」(56件)となっています。

自殺原因は 長時間労働など

自殺に絞ってみると「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」と「1カ

月に80時間以上の時間外労働をおこなった」がともに最多で14件となっています。

業種では「道路貨物運送業」「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」など、職種では「一般事務」「営業職」「自動車運転」などにおいて支給決定件数が多くなっています。



製造業の外国人材受け入れ、 経産省が相談窓口を設置

改正入管法により、今年4月から外国人材受入れの新制度がスタートしています。「特定技能」という新たな在留資格が設けられ、14業種において外国人が就労できるようになりました(右下の表参照)。

人手不足が深刻化する中、新制度を活用して外国人材の活用を検討したいものの、必要な申請や受け入れの流れなどがわからないという企業も多いでしょう。

こうした中、経済産業省は6月、製造業における外国人材受入れに関する相談窓口を設置したことを発表しました。

製造業のうち3分野

相談できるのは製造業のうち右表の③素形材産業、④産業機械製造業、⑤

電気・電子情報関連産業の3分野において「1号特定技能外国人」の受入れを検討している中小企業で

す。

メールや電話相談も

電話・メールでの相談のほか、対面式の相談窓口(事前予約制)が全国13都市に設置されています。

新たな在留資格「特定技能」とは

一定の技能と日本語能力を持つ外国人などに与えられる資格で、以下の14業種における就労が可能なのです。

- ①介護 ②ビルクリーニング
- ③素形材産業
- ④産業機械製造業
- ⑤電気・電子情報関連産業
- ⑥建設 ⑦造船・船用工業
- ⑧自動車整備 ⑨航空
- ⑩宿泊 ⑪農業 ⑫漁業
- ⑬飲食物品製造業 ⑭外食業

対面相談

東京/札幌市/仙台市/さいたま市/新潟市/千葉市/横浜市/名古屋市/金沢市/大阪市/広島市/高松市/福岡市

対応日時：平日9:30～17:30
(土日・祝日・年末年始を除く)

※対面相談は事前予約が必要です。
予約：03-5909-8762、03-5909-8746

電話相談

専用回線：03-5909-8762
03-5909-8746

メール問合せ

「中小企業向け製造業特定技能外国人相談窓口(JTB)」
seizou-gaikokujin@jtb.com

問合せの際は以下の項目内容を記載してください。

【件名】中小企業向け製造業特定技能外国人相談窓口お問合せ

- ①企業名 ②住所 ③電話番号
- ④氏名(ふりがな)
- ⑤受入れを検討している分野

※以下より選択

(素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、その他)

⑥問合せ内容

法改正予定一覧

今後の法改正予定は右のとおりです。

今年4月に引き続き、来年4月にも働き方改革関連法の主要部分が施行されます。まず、「残業時間の上限規制」が中小企業にも適用されます。他社の成功事例などを参考に、具体的な残業削減策に取り組む必要があります。

大企業については「同一労働同一賃金」がスタートします。正社員と非正規社員に不合理な待遇差がないかチェックするとともに、待遇差についてきちんと説明できるようにしておきましょう。

■今後の変更予定

(年月は施行予定です)

2020. 4月	働き方改革関連法	・残業時間の上限規制(中小企業) ・同一労働同一賃金(大企業と派遣労働者)
2020. 4月 ^{*1}	女性活躍・ハラスメント規制法	・パワハラ防止措置の義務化(大企業のみ) ・ハラスメントの相談等を理由とする不利益取り扱いの禁止
2020. 4月	健康増進法	オフィス、大型飲食店などは原則屋内禁煙(喫煙専用室のみ可)
2020. 4月	職業安定法	従業員募集時に職場の受動喫煙防止策を明示
2020. 4月	労働保険徴収法	64歳以上の被保険者について雇用保険料の免除措置を廃止
2021. 4月	働き方改革関連法	・同一労働同一賃金(中小企業)
2022. 4月 ^{*2}	女性活躍・ハラスメント規制法	・パワハラ防止措置の義務化(中小企業) ・一般事業主行動計画の策定および自社の女性活躍に関する情報公表義務の対象企業を301人以上⇒101人以上規模へ拡大
2023. 4月	働き方改革関連法	・月60時間超の割増賃金率を25⇒50%に引き上げ(中小企業)

※1 公布から1年以内とされており2020年4月ごろから義務化の見込みです。

※2 公布から3年以内とされており2022年4月ごろから義務化の見込みです。



育児休業を延長する場合、 社会保険料はいつまで免除される？

Q もうすぐ出産・育児のために休業する社員がいます。確か、社会保険料の免除制度があったと思いますが、この社員の住む地域は保育所の空きが少なく育児休業を延長する可能性があります。この場合、社会保険料はいつまで免除されるのでしょうか？

A 産前産後休業および育児休業を取得する被保険者と事業主の保険料は免除されます。育児休業については、保育所に入所できないなど一定の場合は延長できますが、最大でも子が3歳に達するまでです。

産前産後の保険料免除

産前産後休業の期間については、被保険者と事業主の両方について健康保険と厚生年金の保険料が免除されます。免除の対象となるのは、出産した女性被保険者だけです。

産前については出産日までの42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後については出産日の翌日以降56日で、妊娠出産を理由として労務に従事しなかった期間です。

実際の出産日が予定日より遅くなった場合は予定日との間も含まれます。

また、流産などの心配から法定の産前休業開始日より前から休み始める人もいます。このような人が予定日より前に出産した場合、当初の産前休業開始日より前の日についても出産が早まった日数分を勤務していなければ、免除対象期間とすることができます。

この免除を受けるには、「産前産後休業取得者申出書」を日本年金機構へ

〈産前産後休業、育児休業の保険料免除期間の例〉



（健康保険組合の場合は組合事務所にも）提出することにより行います。

なお、実際の出産日などに基づき産前産後休業の期間を変更したり、予定より早く終了する場合などは「産前産後休業取得者変更（終了）届」を提出します。

免除期間は、被保険者の年金額を計算する際、保険料を納めた期間として扱われます。

育児休業の保険料免除

育児休業（育児介護休業法による3歳未満の子を養育するためのものに限ります）の期間については、被保険者と事業主の両方について健康保険と厚生年金の保険料が免除されます。

育児休業は出産した妻のみならず、夫も取得できます。妻の場合は、実際の出産日に基づき、産後休業の終了日の翌日から育児休業が開始できます。夫の場合は、出産予定日から取得できますが、出産が早まった場合は、実際の出産日から開始することもできます。

この免除を受けるには、「育児休業等取得者申出書」を日本年金機構へ（健康保険組合の場合は組合事務所にも）提出しなければなりません。予定より早く育児休業を終了する場合は、「育児休業等取得者終了届」を提出します。

免除期間は、将来、被保険者の年金額を計算する際は、保険料を納めた期

間として扱われます。

育児休業を延長したときは

ところで、育児休業が認められるのは、育児介護休業法により①「原則、子が1歳に達するまで」*ですが、保育所の入所が難しく空きが出るのを待っている人が多い状況です。

※両親が一定の要件で育児休業を取る場合（パパママ育休プラス）は1歳2ヵ月まで

そのため、働きたいが子を預ける保育所（認可保育所等に限りません）がないなどの理由から②「子が1歳6ヵ月に達するまで」、さらに③「子が2歳に達するまで」育児休業を延長することができます。

また、会社によって法定の努力義務である④「子が1歳から3歳に達するまでの育児休業に準ずる休業」を与える場合があります。育児休業期間中の保険料の免除は、これら①～④のそれぞれについて申出の手続きをする必要があります。

具体的にいつからいつまで

具体的に保険料が免除されるのは、産前産後休業、育児休業とも、休業を開始した月から休業を終了した月の前月まで*です（図参照）。日割りにはなりません。

*育休最終日が月末の時は育休最終月まで



システム障害の対応で 36協定の時間を超えてしまったら？

Q 長時間労働削減のために、36協定の時間を少なめに設定したいと考えています。ただ、システム障害など何かアクシデントが起きたときに協定違反となってしまうそうで心配です。

A アクシデントが起きた際の時間外労働が「非常災害時の時間外労働」として労働基準監督署の許可を得られた場合は、36協定（時間外・休日労働に関する協定）を超えていても問題ありません。許可基準は今年6月に改正されています。

非常事態は例外扱い

労働基準法33条には、非常災害などが発生した場合に、一定要件を満たせば法定労働時間を超えて働かせることができる規定があります（「非常災害時等の時間外労働」といいます）。

一定の要件とは次のとおりです。

- ①災害その他避けることのできない事由によって
- ②臨時の必要がある場合において
- ③労働基準監督署の許可を受けること（事態急迫の場合は事後の届出）

この「非常災害時等の時間外労働」に該当すれば、その必要の限度において時間外労働や休日労働をさせることができます。災害などの非常事態ですから、例外的に36協定の協定時間を超えて、あるいは36協定を締結していなくても、時間外労働をさせることができるのです。

ただし、時間外労働に対する割増賃

金の支払いは必要です。

非常事態なのでおそらく事後の届出になると思いますが、事後に届け出た結果、許可を受けられなかった場合は、時間外労働をさせた分だけ代休付与を命じられることがあります。

何時間までOK？

非常災害時の時間外労働は、許可を受けた「必要な限度の範囲内」であれば月何時間までという制限はありません。では、時間外労働の上限規制を超えてもよいのかという問題がありますが、結論から言うと超えても違法とはなりません。

働き方改革関連法により時間外労働の上限規制が強化され、月100時間未満、2～6ヵ月平均80時間以内などの上限が罰則付きで設けられています（中小企業は来年4月より）。

この上限を超えるかどうかを見るとき、「非常災害時の時間外労働」として労働基準監督署の許可を受けた時間分については含めなくてよいのです。

ただし、従業員の健康への配慮はもちろん必要です。行政解釈では、非常災害等のために長時間労働をさせた場合は、医師による面接指導など適切な事後措置をとることを求めています。

あまり利用されていなかった

この「非常災害時等の時間外労働」はこれまであまり利用されてきませんでした。36協定の範囲内で対応できたり、36協定を超えたとしてもこれまでは上限規制がそれほど厳格ではなかったので大きな問題にならなかったからです。

しかし、働き方改革関連法により上限規制が厳しくなったほか、長時間労働削減のために36協定の協定時間を少なめに定める企業も増えてきました。

今後は、「非常災害時等の時間外労働」の許可が必要な場面も出てくるのではないのでしょうか。

非常災害時とはどんなケースか

では、どういうケースが非常災害時として許可されるのでしょうか。その許可基準が今年6月に改正されています。基本的な考え方に変更はありませんが、解釈を明確化したものです。

1. 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
2. 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なりコール対応は含まれること。
3. 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれること。

社会環境の変化にあわせて「サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応」などが追加されています。



外国人に支払う給与から源泉徴収する？

外国人を雇用する企業は、給与を支払う際、所得税や住民税を控除することになります。日本人に給与を支払う場合と違いがあるかどうか、見て行きましょう。

※日本と租税条約を締結している国の外国人など、特別なケースがあります。

「居住者」か「非居住者」か

外国人に給与を支払う際は、源泉所得税（所得税と復興特別所得税）を控除しなければなりません。ただし、その方法は外国人が「居住者」なのか、「非居住者」なのかによって異なります。

「居住者」である場合には、日本人と同様に給与所得の源泉徴収税額表を用いて、該当する額の源泉所得税を徴収します。また、年末調整により年税額を精算することもできます。

「非居住者」である場合には、原則として20.42%の税率で源泉徴収をおこない、年末調整はしません。

この居住者と非居住者の違いですが、居住者とは、国内に住所があるか、または、現在まで引き続いて1年以上居所がある個人をいいます。

住所とは、「生活の本拠」のことをいい、居所とは「生活の本拠という程度には至らないが、個人が現実に住んでいる場所」をいいます。

一般に、企業に勤務している人は住所を有する「居住者」と考えてよいでしょう。逆に「非居住者」になるのは、日本の企業から給与を受けながら、海外で活動するなどのケースです。



住民税もかかる

住民税は、国籍にかかわらず市区町村に住所がある個人に課税されます。住所があるかどうかは、その年の1月1日で判断します。

非居住者については、当然、住所を有さないため住民税は課税されません。また、住民税は前年の所得によって課税されるため、日本に入国したばかりの外国人は住民税がかかっていません。

労働ひとつ

政府は7月、令和元年度の「経済財政白書」を公表しました。

白書では、長期雇用や年功的な賃金制度を特徴とする「日本的雇用慣行」が、多様な人材の活躍に向けた弊害になっているとして、

見直しが重要だと強調しています。

かつては一定の合理性があった日本的雇用ですが、現在の日本経済を取り巻く環境を考えると、限界がみ

られています。

例えば、企業内の訓練や職場経験だけで育った従業員は、思考や知識が同質的になりがちで、創造的な仕

日本的雇用慣行の見直しが重要

事が苦手な傾向があること、技術の進歩が速い現在では若いころに身につけたスキルが陳腐化しやすいことなどを指摘しています。

このほか日本的雇用慣行については、出産・育児等が女性に不利に働く、中途・経験者採用・外国人材等の外部の優秀な人材が活躍できない、生産性に応じた賃金が支払われない、年功制度維持のため定年後の再雇用時に処遇が悪化する、といった様々な問題が指摘されています。

白書では、「労使間の意識が変化していくことで日本的雇用慣行の見直しが加速していくことが見込まれる」としています。