

301人以上の企業では 中途採用者比率の公表が 義務化されます

働き方改革の一環として労働施策総合推進法が改正され、一部の企業では正社員に占める中途採用者の比率を公表することが義務付けられます。この規定のポイントを解説します。

社会保険労務士法人グローバルHR
特定社会保険労務士

田 中 謙 二

2020年3月、雇用保険法等の一部を改正する法律が成立しました。

この法律は、雇用保険法だけでなく、労災保険法、高年齢者雇用安定法など複数の労働関係の法律をまとめて改正したのですが、そのなかには、労働施策総合推進法も含まれていました。

本稿で解説する中途採用者比率の公表義務化は、この労働施策総合推進法の改正により規定されたものです。

ただし、マスコミ等でも大きく報道されなかったこともあり、企業の認知度は2割弱しかありません(2020年4月30日、エンワールド・ジャパン調査より。以下「en調査」といいます)。

そこで本稿では、中途採用者比率の公表が義務化されることとなった背景やねらいを概観したうえで、法改正のポイント、改正が企業に与える影響、企業の対応等について解説します。

■改正の背景と ねらい

中途採用者比率に関する情報公開については、2019年6月21

日に閣議決定された「成長戦略実行計画」を受けた形で、労働政策審議会(職業安定分科会雇用対策基本問題部会)で議論されてきました。

審議会へ提出された報告書(高年齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表について)2019年12月25日。以下「報告書」といいます)に、なぜいま、中途採用者比率の義務付けが必要なのかについて直接触れた部分がありますので、紹介します。

「中途採用をめぐる現状をみると、転職によって入職した労働者数は長期的には増加傾向にあり、近年では大企業において大きく増加しているものの、正規雇用の採用者全体に占める中途採用比率は企業規模が大きくなるほど低く(図表1)、大企業においては長期的な安定雇用の機会が新規学卒者を中心に提供されている状況がうかがえる。一方、求職活動を行っていない者を含めると、転職希望者は約643万人、就業を希望する無業者は約862万人となっている。こうした状況を踏まえれば、中途採用に関する環境整備をさらに推進していくことが必要である。中途採用に関する情報の公表

により、長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供していることを明らかにすることは、職場情報を一層見える化し、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進するための情報提供の重要な柱となり得るものであり、さらには早期離職の防止にも有効な施策だと考えられる」

報告書では、中途採用に関する環境整備については触れているものの、新卒採用についての考え方が一切見当たらず、やや違和感があります。

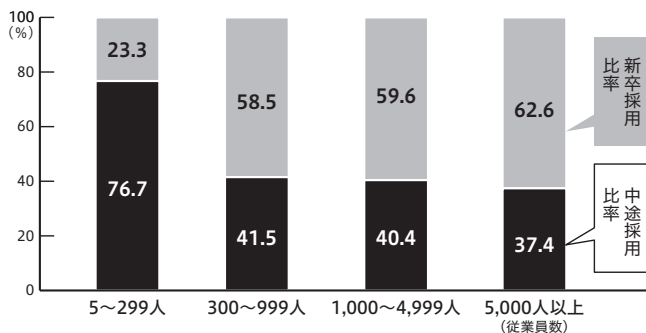
実は、新卒採用についての政府の考え方は、報告書の下地になった「成長戦略実行計画」にありました。中途採用・経験者採用の促進という項目のなかで、「人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要である。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の必要な見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。このため、企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、個々の大企

業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る」とあります。

つまり、今回の改正につながった背景に、政府が新卒一括採用中心の採用制度から通年採用・経験者採用へ誘導したい意思があることがうかがえます。

報告書からこの記述がすっぱり抜けてしまった意図は不明ですが、バブル崩壊によって企業の採用抑制が広がり、1990年代半

図表1 新卒・中途採用者の比率 (2017年度)



ば以降、若年者を中心に不本意にも非正規雇用労働者を大量に生んでしまった、いわゆる就職氷河期世代の失敗から、新卒一括採用に重きを置いたこれまでのやり方のみでは、学校等の新規学卒予定者にとつて機会損失のリスクが高いことがまず挙げられます。

さらに、「複線的で多様な採用形態に、学生、企業、大学が現行の採用形態から混乱なく移行するために必要な方策を検討」「リカレント教育修了者の企業における積極的活用と適切な処遇（インセンティブの付与）の在り方の検討」といった提言（2019年4月22日「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」中間とりまとめと共同提言概要）等も背景にあつて、今回の改正につながったのではないかと推測されます。

■法改正のポイントとは

今回、新設された規定では、「常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、雇用した正規雇用労働者等の数に占める中途採用の者の数の割合を定期的に公表しなければならない」とされまし

た。施行日は、2021年4月1日です。

公表義務化に伴って、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、早急な対応が求められます。

企業担当者は、いつまでに何を、どのレベルまでやっておく必要があるのか、法改正への理解とともに実務上のスケジューリング調整を急ぐ必要があります。

また、具体的な公表の方法については、「おおむね年に1回以上、直近3事業年度分の実績について、公表した日を明らかにしてインターネット等求職者が容易に閲覧できる手段を用いて行うこと（厚生労働省令210号）」とされています。

また、実務上気になる点でいえば、常時雇用する労働者の定義や、公表のタイミング・方法でしょう。

この点、厚生労働省（雇用政策課）に確認をとったところ、2021年の早い段階で周知できるように文書を準備中であるとのことでした。

一般的に、常時雇用する労働者とは、正社員だけでなく、パートタイマー、アルバイトなどの名称にかかわらず、

① 期間の定めなく雇用されている者

② 一定の期間雇用者であつて過去1年以上引き続き雇用されている者、または雇入れの日から1年以上引き続き雇用されると思込まれる者を指します。

また、公表のタイミングや方法については、施行日以降の最初の事業年度以前3事業年度分について、3事業年度の最後の事業年度の翌事業年度中におおむね年1回以上、情報更新時点を明らかにして企業の公式ホームページ等、求職者が容易に閲覧できる手段で行なうことが想定されているとのことでした（図表2）。

詳細は、今後の通知（Q & Aとなる見込み）で確認してください。

■国による支援策とは

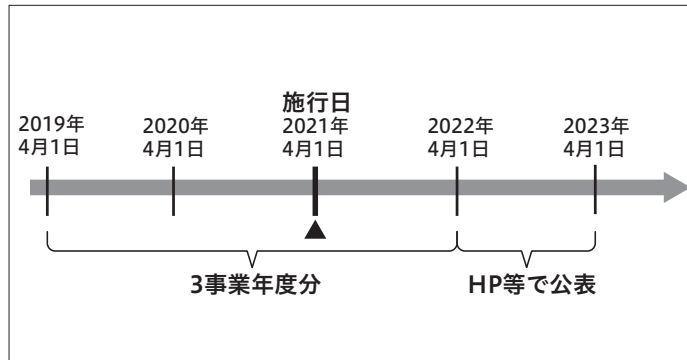
300人超の企業に中途採用者比率の公表を義務付けるだけで、中途採用に関する環境整備が整うことはありません。

人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、報告書で

は、国の支援策を具体的に提示しています。

(1) 中途採用実績の多寡のみをもつて職場に対する評価がなされるべきものではなく、また、求職者にとつても採用後に自身が働く姿がイメージできる情報を得られることが有用であることから、企業におけるさらなる職場情報の自主的な公表が進むよう支援すること。このため、大企業については、法的義務を求める項目以外にも自主的な公表が進むよう、中高年齢者、就

図表2 公表タイミングのイメージ図



職氷河期世代の中途採用比率等といった定量的な情報、中途採用に関する企業の考え方、中途採用後のキャリアパス・人材育成・処遇等といった定性的な情報の公表を支援すること。また、中小企業についても、大企業に法的義務を求める項目と併せて他の情報の公表が自主的に進むよう支援を行なうこと。

(2) 中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進するため、正規雇用の中途採用に係る情報公表に関する好事例の収集・周知を図ること。

(3) 中途採用に関する環境整備を総合的に推進するため、中途採用に関する情報公表のみならず、職場情報の見える化の推進やハローワーク等におけるマッチング機能の充実、人材確保支援等により一層取り組んでいくこと。

報告書が求めた国の支援策について、具体的には、労働施策総合推進法27条の2第2項には、「国は、必要な支援を行うものとする」と規定されました。

今回の法改正の実効性を高めるためには、国による強力かつ継続的な支援がぜひとも必要です。働

く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できる環境が実際に整うかどうか、まさに国の本気度が試されます。

■改正が企業に与える影響とは

少子高齢化の進展により若年労働者が長期減少傾向にあるなかにあつて、グローバル化による企業間競争はますます激しさを増し、優秀な人材の獲得競争は熾烈を極めていくことでしょう。

企業にとつて優秀な人材を採用することは、これまで以上に困難な時代を迎えそうです。

どのような人材をどのように採用するかは基本的に企業の自由ですが、これからも新卒一括採用中心で優秀な人材を調達したい企業にとつて、今回の中途採用者比率の公表義務化は手間だけがが増えてさほどメリットは感じられないかもしれません。

一方、新卒採用よりも中途採用を中心に人材を採用したい企業にとつて、今回の法改正はチャンスといえます。

転職希望者が関心を寄せる企業の中途採用者比率を見ることが

で、中途採用者がどれくらいの割合で働いているのが容易に比較検討できます。中途採用社員の獲得を狙う企業にとってみれば自社の中途採用実績を広くアピールできます。転職希望者が転職活動に

なかなか踏み切れないのは、入社して活躍できるか不安があるためです。同じような境遇の社員が大勢活躍していることが企業のホームページ等を通じて事前にわかれば、不安は解消できるでしょう。

これまで中途採用者の情報を得るには、企業に個別に問い合わせるしか方法がありませんでした。ミスマッチ採用をどれだけ減らすことができるかは、中途採用を進めるうえでも重要です。

多くの企業が自社の中途採用者比率を公表するようになれば、ミスマッチ採用を減らす1つの契機になるかもしれません。

中途採用者はこれまで勤めた企業で社会人としての教育を終えており、受入れ企業側からすれば教育コストを削減できるほか、即戦力として期待できます。新卒者のような画一的な人材ではなく、様々な企業で働いてきた経験を社内に取り入れることで、社内活性化にもつながります。

中途採用を積極的に進めていきたい企業にとっても転職希望者にとつても、中途採用者比率が広く公表されることで得られるメリットは大きいと考えられます。

2006年3月に設置された再チャレンジ推進会議は、同年5月に「中間とりまとめ」を発表し、そのなかで、「新卒一括採用システムの見直し」を打ち出し、「学歴等にとらわれない人物本位の採用を目指し、第2新卒、フリーター等新卒者以外にも広く門戸を拡げた複線型採用の導入や採用年齢の引き上げについて、法的整備等の取組を進める」ことを提案していました。

今回の法改正をきっかけとして、これまで新卒一括採用を主眼に置いてきた大企業が、中途採用の割合を増やしていく可能性もあります。

■企業が行なうべき対策とは

採用手法は企業ごとに様々であり、引き続き新卒一括採用に重きを置きたい企業にとっては戸惑うことが多いでしょう。

中途採用者比率の公表義務化に

伴って、常時雇用する労働者の数が300人を超える企業では、直近3事業年度の中途採用者比率（正規雇用労働者等の数に占める中途採用の者の数の割合）を整理しておく必要があります。

特に従業員が数千人、数万人規模の企業で経歴のデータ化ができていない場合は、早めに準備し公表に備える必要があります。

■情報の開示によりマッチング精度が高まる

新型コロナウイルスの感染拡大が高止まりしているなか、ビジネスモデルの転換を迫られる企業も多く、労働移動が円滑に行なわれる環境を整えることは急務と言えます。

今回の法改正を「中途採用者比率の公表は法的義務になったから仕方なく準備を進める」という消極的な態度ではなく、「優秀な中途採用者を獲得するチャンス」「新たな人材の発掘」ととらえて、企業の積極的な情報開示が進むことが期待されます。

その際、法的義務の最低レベルである企業全体の中途採用者比率の公表にとどまらず、転職サービ

スに登録している外資系企業社員の64%、日系企業社員の55%が「年次別中途採用比率に興味があると回答」（en調査）という結果が示すように、もう一歩踏み込んだ詳細な公表も望まれます。

中途採用に関する企業側の情報開示が進めば進むほど、企業と求職者のマッチング精度は高まるでしょう。

そのことが他企業との採用の差別化にもつながり、企業の発展に資する可能性があります。

■助成金制度の活用等を検討

最後に国の助成制度（中途採用等支援助成金「中途採用拡大コース」）について紹介しましょう。

中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで中途採用の拡大（中途採用率の拡大または45歳以上の人の初採用）を図った事業主に対して助成するもので、中途採用の拡大を通じた生産性の向上に取り組む事業主への支援を目的にしています。支給要件の詳細については、管轄の都道府県労働局または社会保険労務士に問い合わせてください。

たなか けんじ 1963年生まれ。株式会社リクルートフロムエー入社後、人材採用に携わる。派遣会社等を経て独立。一貫して中小企業の人事、労務関係の業務支援を手がける。