

事務所便り NO 76号

多い転職理由は「会社の将来性が不安」

◆3年連続で「会社の将来性が不安」が最多

株式会社インテリジェンスから、「転職理由調査（2011年上期版）」（転職希望者16,914人が回答）の結果が3月上旬に発表されました。

転職理由として「会社の将来性が不安」が3年連続で最多となりましたが、業種によって転職理由に特徴があるようです。

◆転職理由のトップ10

全体の転職理由トップ10は、次の通りです。

- (1) 会社の将来性が不安 (12.8%)
- (2) 他にやりたい仕事がある (11.4%)
- (3) 給与に不満がある (8.0%)
- (4) 専門知識・技術を習得したい (5.9%)
- (5) 残業が多い・休日が少ない (5.0%)
- (6) 倒産・リストラ・契約期間満了 (4.7%)
- (7) 業界の先行きが不安 (4.2%)
- (8) 幅広い経験・知識を積みたい (4.1%)
- (9) 市場価値を上げたい (2.9%)
- (10) U・Iターンしたい (2.6%)

◆割合が増えている転職理由は？

前述の通り、トップは3年連続で「会社の将来性が不安」でしたが、前回調査に比べ1.9ポイント減少しています。

逆に、「他にやりたい仕事がある」「給与に不満がある」「残業が多い・休日が少ない」「業界の先行きが不安」と回答した人の割合は増えています。

◆業種別に見るとどうか

業種別に見てみると、「IT・通信・インターネット」では、「専門知識・技術を習得したい」が、全体の平均値を2.6ポイント上回る8.5%でした。また、「幅広い経験を積みたい」や「市場価値を上げたい」なども高い割合の回答率です。つまり、他の業種に比べて、スキルアップを志向する社員の方が多いようです。

また、「メーカー」では、「U・Iターンしたい」が他業種に比べ多くありました。これは、「都心から離れた工場勤務の人が多いためではないか」と分析されています。

そして、「メディカル」では、「業界の先行きが不安」、「金融」では「顧客のためになる仕事がしたい」、「メディア」では「残業が多い・休日が少ない」と回答した割合が他業種に比べて多くなっています。

大震災発生に伴う人事・労務への影響

◆東京経営者協会による緊急調査

東京経営者協会では、東日本大震災などの発生を受け、3月23日～28日に「東北地方太平洋沖地震による人事・労務への影響に関する緊急アンケート」（同協会の会員企業110社が回答）を実施し、3月31日にその結果が発表しました。

企業の人事・労務においても、多大なる影響が出ています。

◆ほとんどの企業が「影響あり」

まず、今回の大震災で「影響を受けた」と回答した企業は94.5%に上りました。

影響を受けた内容としては、多い順に「直接の被災または間接的な原因のため操業・営業時間の短縮、または

被災により操業・営業が不能」(19.2%)となりました。

なお、上記の「間接的な原因」とは、取引先・納入先の被災、計画停電等のことを指しています。

◆勤務体制への影響

次に、従業員に対し勤務体制等何らかの措置を「講じた」と回答した企業は93.3%でした。そのうち、77.3%が「時差通勤(遅い出勤、早帰り)を認めた」、75.3%が「自宅待機をさせた」としています。

そして、「自宅待機をさせた」企業のうち80.8%が、「給与を減額せず100パーセント支給した」としています。

◆直接的・間接的な影響

その他、入社式の縮小・延期・中止や、採用活動の延期などのニュースも新聞・テレビ等で報じら

企業における「手当」支給の実態

◆厳しい経済状況下における「手当」の扱い

みずほ総合研究所から、「社員の手当」に関するアンケート調査の結果が発表されました。このアンケートでは、厳しい経済状況下において、多くの企業で「社員の手当」にシビアになっている様子がうかがえます。

この調査は、同社の会員企業に所属する役職員24,015名を対象に実施され、779人が回答を行いました。

◆多くの企業に「手当」が存在

まずは、各手当の存在についてですが、「自社に制度として存在する」と回答した人の割合は、次の通りでした。

- ・「通勤手当」…96.8%
- ・「役付手当」…83.2%
- ・「出張手当」…82.7%
- ・「家族手当」…72.1%

◆「厳格化・削減等」の割合は？

次に、最近3年以内における各手当の支給条件について

尋ねたところ、「厳格化・削減等」を実施した割合は次の通りでした。

実施した割合は次の通りでした。

- ・「出張手当」…14.1%
- ・「役付手当」…6.6%
- ・「家族手当」…5.5%
- ・「通勤手当」…5.1%

削減の理由としては、上位から、「経費削減の一環」「社員の処遇の平等化」「給与への一本化」「賞与への反映」「支給対象者の増加」などとなっています。

◆各企業が何を重視していくか

上記4つの手当以外に、ここ3年で廃止・縮小された手当は、上位から「資格手当」「営業手当」「住宅手当」「単身赴任手当」「特殊勤務手当」「皆勤・精勤手当」「地域手当」「国内赴任手当」「灯油手当」「技能手当」「海外赴任手当」「地方手当」などとなっています。

今後も、多くの企業において、仕事・業務とは無関係な手当についてはさらに廃止・削減の方向に向かうかもしれませんが、各企業が何を重視するか良く考え、社員のモチベーションアップにつながるような手当支給の仕方が必要なのではないでしょうか。

23年5月の税務と労働の手続き

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の

31日

- 自動車税の納付
- 健保・厚年保険料の納付

～当事務所よりお知らせ～

計画停電による休業について

【平成23・3・15 労働基準局長】

計画停電の時間帯における事業場に電力が供給されないことを理由とする休業は、原則として使用者の責めに帰すべき理由による休業には該当しない。

→ 休業手当の支払い不要