

# 事 務 所 便 り NO 89号

## 新入社員の意識調査の結果から

### ◆新入社員教育プログラム参加者を対象に調査を実施

公益財団法人日本生産性本部が、2012年4月入社の新入社員を対象として「2012年度新入社員 春の意識調査」を実施し、その結果が4月23日に発表されました。

この調査は、同本部主催の新入社員教育プログラム等への参加者を対象に実施し、2,089人から回答が得られています。

### ◆「安定思考」が顕著に

この中で、「今の会社に一生勤めようと思っている」とする回答が過去最高の60.1%となりました。過去最低だった2000年(20.5%)と比較すると、なんと約40ポイントも上昇しています。非常に厳しい就職活動を行った世代であるためか、いわゆる「安定志向」の社員が増えているようです。

そして、「将来への自分のキャリアプランを考える上では、社内で出世するより自分で起業して独立したい」とする回答は、過去最低の12.5%となりました。これは、過去最高だった2003年(30.5%)と比較すると約20ポイント低下しています。

### ◆新入社員研修参加者を対象に調査を実施

また、株式会社マイナビでも、2012年4月入社の新入社員を対象に「2012年マイナビ新入社員意識調査」を実施し、その結果を4月26日に発表しています。

この調査は、同社主催の新入社員研修に参加した企業の新入社員(1,390名)を対象に実施したものです。

### ◆「自信」のあるスキル

まず、「あなたが今、会社で発揮できる力はどんな力だと思うか」(複数回答)を聞いたところ、上位3つは次の通りの結果となっています。

- (1)「相手の意見を丁寧に聞く力」(56.4%)
- (2)「物事に進んで取り組む力」(53.2%)
- (3)「社会のルールや人との約束を守る力」(39.9%)

次に、「これから自分に必要だと思うスキルはどんなスキルだと思うか」(複数回答)を聞いたところ、上位3つは次の通りの結果となっています。

- (1)「自分の意見をわかりやすく伝える力」(49.1%)
- (2)「他人に働きかけ巻き込む力」(33.5%)
- (3)「目的を設定し確実に行動する力」(32.2%)

## 最近の労働関係の地裁裁判例から

### ◆自動車メーカーによる雇止め等(4月16日判決)

自動車メーカーが行った雇止めや派遣切りは無効であるとして、工場で働いていた元期間従業員(4人)と元派遣社員(3人)が雇用継続の確認を求めていましたが、東京地裁はこれらの請求を棄却しました。ただし、元期間従業員がカットされた未払い賃金(1人約58万~63万円)の支払いは命じました。

自動車メーカーでは、契約打切りに応じなかった期間従業員に「契約期間終了までの休業」と「約4割の賃金カット」を2008年12月に言い渡して翌年4月で雇止めとし、派遣社員は派遣元から2008年12月に解雇されていました。

裁判長は「不況に伴う雇止め・派遣切りは合理的である」と判断しました。

#### ◆銀行におけるパワハラ（4月19日判決）

パワハラ被害により退職せざるを得なくなったとして、50代の社員が銀行と上司に対して損害賠償（約4,900万円）を求めていましたが、岡山地裁は社員の精神的苦痛を認め、慰謝料など110万円の支払いを命じました。

2007年3月頃、仕事上でミスをした社員に対して「辞めてしまえ！」などと当時の上司が強い言動で叱責するなどし、この社員は2009年に辞表を提出して退職しました。

裁判官は「上司の叱責は病気療養から復帰直後の社員にとって精神的に厳しく、パワハラに該当する」と認定しました。

#### ◆過労による高校教諭の死亡（4月23日判決）

高校教諭の男性が修学旅行の引率からの帰宅途中に急性心筋梗塞を発症して死亡したのは過労が原因であるにもかかわらず、公務災害と認定されなかったとして、遺族である妻が「地方公務員災害補償基金」に対して不認定処分の取消しを求めていましたが、東京地裁は公務と死亡との因果関係を認め、上記処分を取り消しました。

裁判長は、死亡するまでの1週間間の労働時間が法定の2.5倍以上に及んでいたと認定し、「日常の勤務と比べて質・量ともに特に過重だった」と判断しました。

### 「多様な形態による正社員」の今後

#### ◆厚生労働省の研究会報告書

厚生労働省の「多様な形態による正社員に関する研究会」が報告書を取りまとめ、このたび公表されました。

これによれば、正社員と同じ無期労働契約でありながら、職種・勤務地・労働時間などが限定的な正社員（多様な形態による正社員）の導入は、非正社員にとって正社員転換の機会を拡大する可能性があるとして指摘しています。

#### ◆「多様な形態による正社員」の導入状況

「多様な形態による正社員」については企業の約5割が

導入し、そのうち職種限定は約9割、勤務地限定は約4割、労働時間限定は約1～2割となっているようです。

導入の目的は、「人材確保・人材定着の必要性」、「ワーク・ライフ・バランス支援」が多くなっており、「賃金は通常の正社員の8～9割程度」、「昇進・昇格には上限あり」、「事業所閉鎖時等の人事上の取扱いは通常の正社員と同様」とする企業が多いようです。

#### ◆企業側・従業員側のメリット

「多様な形態による正社員」について、企業側のメリットとしては、人材の確保、多様な人材の活用、人材の定着、業務の効率化などが挙げられ、従業員側のメリットとしては、雇用が安定すること、遠方への転勤の心配がないことが挙げられます。

#### ◆活用にあたっての注意点

非正社員から正社員への登用（ステップアップ）のために活用する場合は、「安定した雇用の下、職業能力の向上を図り、希望に応じた働き方を実現できる形態として活用することが望ましい」とされています。

### 6月の税務と労働の手続き続

#### 1日

○ 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>

#### 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提出

#### 30日

- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>

### ～当事務所よりお知らせ～

7月1日から「改正育児・介護休業法」全面施行！！

①短時間勤務制度

②所定外労働の制限

③介護休暇

が適用されます