

# 坂田社労士事務所便り

## 今年の新入社員は「ETC型」？

### ◆「効率重視」で「コミュニケーション苦手」

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」が毎年決定している新入社員のタイプ名について、平成22年度の新入社員のタイプは「ETC型」と発表されました。

効率化を重視する一方で、人とのコミュニケーションが苦手な面があることから、高速道路を利用する際に料金所で停止することなく通過できるシステムの「ETC」になぞらえたこのことです。

### ◆上手に人材を育成するには

同研究会によると、厳しい就職戦線をくぐり抜けてきた今年の新入社員は、携帯電話などのIT活用に長け、情報交換についても積極的と言われており、時間の使い方も効率的で物事をスムーズに進める特徴があるそうです。また、CO2排出量削減など環境問題への関心も高い傾向があります。

しかし、ドライバーと徴収員との対話がなくなったように、効率性を重視するあまり人との直接的なコミュニケーションが不足する面もあります。打ち解けて心を開くまで時間が掛かるため、性急に関係を築こうとすると直前まで「心のバー」が開かないため、上司や先輩は「スピードの出し過ぎ」に注意する必要があります。ただし、理解しようとするれば、仕事のスマートさやIT活用の器用さなどのメリットも徐々に見えてくるため、ゆとりを持って接し、長く活躍できるよううまく育てることが重要になるとのことです。

### ◆今後の就職環境は？

昨年は、世界金融危機以降の先行き不透明感から採用に慎重な企業が目立ち、特に学生に人気の業種では採用を減らす企業が多く、就職活動が難航した学生が多かったと言われていました。

最近では、やや景気が持ち直した感もありますが、まだまだ不透明な部分も多く、学生にとってもしばらく厳しい状況が続くそうです。



## 採用担当者の「採用・教育」 に対する考え方

### ◆インターネットによる「1,000人調査」

人材サービス会社の株式会社インテリジェンスでは、昨年12月に企業の採用担当者1,000名を対象に、インターネットによる「採用・教育」に関する意識調査を行いました。

現在の不況下においては、採用を控えたり、採用に慎重になったりしている企業が多いと思いますが、このアンケート結果から、採用・教育現場における生の声をうかがい知ることができます。

### ◆採用担当者の関心事は何か？

まず「採用・教育に関して、今関心があることは何ですか？」(複数回答)という質問に対しては、上位1~6位は以下の結果となりました。

- (1) より良い人材を採る方法 (57.4%)
- (2) 人件費について (49.8%)
- (3) 従業員全体のモチベーションアップ (46.8%)
- (4) 従業員全体のスキルアップ (39.4%)
- (5) リーダー層の育成 (39.1%)
- (6) 従業員の育成方法 (38.7%)

第1位の「より良い人材を採る方法」については、約6割の採用担当者が関心事として挙げており、関心の高さがわかります。

第2位の「人件費について」に関しては、「人件費の関係で、質の良い採用を行い少数精鋭での運用を行わないと厳しい」、「人件費の削減を余儀なくされる中、採用の量を抑制しつつ人材を育成する手腕が問われている」などといったコメントが目立ったそうです。

第3位から第6位まではいずれも「従業員の教育」に関するものでした。

#### ◆教育・育成への対応は？

次に、「従業員への教育・育成に関して、2010年は2009年と比較してどういった対応を検討中ですか？」という質問に対しては、「2009年よりも強化したい」（42.5%）、「特に2009年と変わらない」（37.0%）、「2009年よりも抑制したい」（7.6%）、「わからない、その他」（12.9%）との結果でした。

教育・育成に関しては、「従業員の教育を徹底していきたい」、「従業員の効率アップを図りたい」、「採用後も継続して教育研修を行いながら育成したい」といった積極的な意見、「不況ではあるが人材育成・確保のチャンスである」、「いい人材を採用するチャンスである」といった不況を前向きに捉える意見が見られました。

## 未払い残業代請求をめぐる民事訴訟の状況

#### ◆社員・元社員が未払い残業代を請求！

最近、未払い残業代をめぐる民事訴訟に関する報道が相次いでなされています。いずれも社員や元社員が、未払いの残業代があるとして会社に対して請求を行っているものです。

#### ◆「残業代請求権放棄」に関する文書

不動産会社の社員・元社員5人が、会社に対して未払い残業代などの支払いを岡山地裁に求めている訴訟の弁論で、「会社が社員に残業代請求権を放棄させるように誘導していた」として、その手順などを示した内部文書を証拠として提出したそうです。

この文書は「未払い賃金確定手順」という名称で、会社が未払い残業代を支払うように是正勧告を受けた際、支払額確定のために作成したものだそうです。残業代が成果給に含まれていることを社員に再認識させるよう上

司に求め、成果給が多額の社員には「未払い賃金なし」で合意するように誘導し、そうでない場合は低額に抑えるよう指示をしていました。

社員側の弁護団では、「文書は労働基準監督署の是正勧告を愚ろうするものであり、誘導された確認書は無効である」と主張しているそうです。

#### ◆「変形労働時間制」を理由に残業代未払い

飲食店で働いていた元アルバイト社員が、「1カ月単位の変形労働時間制を理由にして残業代が支払われなかったのは違法である」と主張して、働いていた会社を相手取り、未払い残業代などの支払いを東京地裁に求めている訴訟の判決がありました。

東京地裁は、この男性の主張を認め、会社に対して時効分を除く約12万円の支払いを命じる判決を下しました。

同社では、変形労働時間制の採用を理由に1日8時間を超えた分の残業代を一部しか支払っていなかったにもかかわらず、勤務シフト表は半月分しか作成していなかったそうで、東京地裁は、労働基準法の要件を満たしていないと判断しました。

#### ◆リスクへの対応が必要

未払い残業代をめぐるのは、「企業における終身雇用体制の崩壊」や「残業代請求が認められることの認識の広がり」などから、企業が請求されるリスクは増大しているといえます。

企業としては、このような事態が生じないよう、日頃から十分な対策をとっておくことが必要になります。

## アルバイトの時給が上昇傾向にある原因

#### ◆3カ月連続で前年同月比が増

2010年2月におけるアルバイトの全国平均の時給は989円（前年同月比2.1%増）で、3カ月連続で前年同月比が増加しました。不況の影響で正社員の給料が下がりつつある中、なぜアルバイトの時給は上がっているのでしょうか？

一般的に、景気回復の局面においては、「正社員の

賃金よりも先にパートやアルバイトの時給が上がる傾向がある」と言われています。景気回復の初期には、企業は景気の先行きに自信が持てないため、正社員の賃金を上げたり採用を増やしたりするまでには至らず、まずは時給を上げてパート・アルバイトの採用を増やそうとするためだそうです。

#### ◆要因の1つに「派遣法の改正」

アルバイトの時給アップの1つの要因に、「労働者派遣法の改正」が挙げられています。「登録型派遣」や「製造業務派遣」を原則として禁止する改正法が今国会で成立する可能性が高くなったことを受け、派遣社員を活用していた多くの企業で、改正を前に、派遣社員ではなくアルバイトなどの採用を優先する動きが出ているようです。

しかし、派遣社員経験者はアルバイトよりも正社員を希望する人が多く、安定した仕事を求めている人をアルバイトとして雇おうとすると、時給を上げる必要があり、その結果、時給を押し上げる要因となっているようです。

#### ◆学生の就活優先も一因

最近では、就職難の中、アルバイトよりも就職活動を優先する学生が増え、時給を上げないとアルバイトを集めにくくなっている状況もあります。

例えば、「コンビニエンスストア」は、アルバイトの採用においては「飲食店」と競合しますが、時給は「居酒屋」などに比べて見劣りすることが多いため、時給を上げる必要に迫られているとの見方もあります。

また、アルバイト経験を就職活動に活かそうと考える学生が増えているため、学生が就職に役立つと考える「オフィスワーク」や「営業職」に人気が集まり、「家庭教師」や「引越し」などの分野を敬遠する傾向にあるようです。

学生の就職活動はますます厳しさを増しているため、企業にとっては学生アルバイトの確保が難しい状況は当面続くようです。

## 労働時間等見直しガイドラインの改正

#### ◆4月1日から施行

厚生労働省では、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するため、「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)の改正を行いました。

改正されたガイドラインは4月1日から施行されています。以下では、このガイドラインの概要、改正内容のポイントをご紹介します。

#### ◆「労働時間等見直しガイドライン」とは？

このガイドラインは、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」(労働時間等設定改善法)に基づくもので、労働時間や年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへと改善するために、事業主等が取り組むべき事項を定めたものです。

#### ◆「改正ガイドライン」のポイント

改正されたガイドラインでは、年次有給休暇について、企業に対して次のような制度的な改善を促すこととしています。

- (1) 労使の話し合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討すること。
- (2) 取得率の目標設定を検討すること。
- (3) 計画的付与制度(年次有給休暇のうち5日を超える分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度)の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮すること。
- (4) 2週間程度の連続した休暇の取得促進を図るにあたっては、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討すること。

#### ◆環境整備が求められている

上記ガイドラインに法的な拘束力はなく、これを守らなかったからといって罰せられることはありませんが、企業としては、働きやすい環境を整えることにより、従業員の健康管理、モチベーション維持・アップに努めたいものです。

