

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2011/02/10

VOL.1

労務コンプライアンス診断の必要性

大学生就職意識調査より...

先日、発表された「2012年卒マイコミ大学生就職意識調査」によると、学生の企業志向では、「**大手企業志向**」(44.1%)が、前年に引き続き半数割れ(前年比5.6pt減)となり、「**中堅・中小企業志向**」(53.4%)が高まっているとのこと。また、従業員規模ごとの求人倍率で見ると、5000人以上の大企業では前年の0.38倍から0.47倍、300人未満企業では、前年の8.43倍から4.41倍となり、前年より規模間の倍率差は縮小し、規模間のミスマッチは緩和してきているものと思われます。しかしながら、実際には10倍近くの開きがあり、まだまだ「**大手企業志向の壁**」は高いのではないのでしょうか。

この「**大手企業志向の壁**」について、先日ある学生から、「**パワハラ、賃金未払い、過労死**と企業の怖い事例がこれだけ報道されれば、無名の企業は避けておこうと思うのは当然だし、大手企業志向は、一種の自衛策だ。」という話を聞きました。企業は人材確保のために、学生が「**労務管理の実態**」が重要視している

ことに着目する必要があるのではないのでしょうか。

学生が、「**労務管理の実態**」を重要視することは、よく考えれば当然のことといえるのではないのでしょうか。「**就職**」するということは、1日24時間のうちの少なくとも半分近くの時間を仕事に費やすことになるのです。その企業での時間を気分良く過ごせることが、「**楽しく人生を過ごす**」ことになるといっても言い過ぎではないでしょう。まさに、「**ワークライフバランス**」の原点ではないのでしょうか。

翻って御社の「**労務管理の実態**」を把握できていますでしょうか。御社に「**パワハラ、賃金未払い、過労死の実態はありますか?**」と尋ねても、おそらく多くの企業は「**うちには無関係**」と回答をすることでしょう。しかしながら、平成21年度、東京労働局管轄において行われた労働基準監督署の定期調査等の実態は、実施企業(5274件)のうち約7割が**法違反**として指摘を受

いいの事務所三原則

お客様にとって「**身近な相談相手**」となります。

相談には、「**誠心誠意**」「**迅速**」に対応します。

「**心配り**」「**足配り**」を心がけて、業務を行います。

...

この他に、いいの事務所では、「**新入社員に対する研修**」も実施しています。

「**社会保険の仕組み**」や「**労働基準法の基礎**」、「**就業規則の内容**」など、**会社で働くために必要な知識**を学ぶための研修を企画し、実施しています。

お気軽にご相談ください。

けているのです。こういった現状を踏まえて、わが社は無関係と言い切れるでしょうか…

私どもの事務所では、「労務コンプライアンス診断」を実施しています。「優秀な人材の確保」のために、また、

「優秀な人材の育成」のためにぜひ一度診断を受けてみてはいかがでしょうか。「就業規則」「賃金規程」等の各種規程類、「36協定」等の労使協定、「雇用契約書」の整備状況や、これらの規程等に沿って、実際の「労務管理」は運用されているのか…一度

自社の「労務管理の実態」を把握してみる必要があるでしょう。

企業の発展には、企業と労働者がともに成長できる職場づくりが求められています。

これでいいの?? 労務管理...

Q 契約更新を繰り返したパートを雇止めする際の注意点

A 反復更新された雇用契約を更新しないで終了することを「雇止め」といいます。本来、有期雇用であれば、契約満了日をもって終了するのが当然であるのですが、反復して更新をしながら雇用継続している例が実態として見受けられます。特に、以下の事由に該当する「雇止め」は、「解雇」とみなされ、その理由の相当性を問われることがあります。契約更新の手続きが形式的である、労働者に契約更新の期待を抱かせるような言動が認められる、業務内容が恒常的なものである、同様の地位にある労働に雇止めの例がない。

このような場合に「雇止め」を行うには、「解雇」に相当する理由の存在が必要となります。少なくとも就業規則等に定められている解雇の事由に該当していなければなりません。これに該当しない場合の「雇止め」は、「解雇権の濫用」としてトラブルに発展することが考えられるため、避けなければなりません。

このようなことにならないためには、契約更新の手続きを厳格化する必要があります。「プロ野球選手の契約更改」を参考にするとよいでしょう。今期を振り返りチームの勝利に対する貢献度、自身の業績、また、来期の目標や役割などの話し合いを行い、納得したうえで、契約更改しています。

これを参考に契約更新の際には、「今期のフィードバックと次期の期待値」を労働者に伝えておくことが重要です。今期を振り返ってその働きぶりを評価し、その結果、契約更新をすることになったことや、次期の働きの目標や期待度などを確認し、必要に応じて労働条件を見直し、双方納得の上で契約更新を行うのです。こういった手続きが後のトラブル防止につながるの

です。

なお、平成15年に厚生労働省から出された「有期契約締結や雇止めなどに関する基準」（趣旨）において、3回以上更新されるか1年以上雇用された場合に雇止めを行う場合には、原則として、理由を付して30日前に予告することなどを義務付けられています。したがって、契約更新の手続きは、少なくとも当該契約満了日の1か月以上前に完了させておく必要があります。多くの有期雇用者がいる企業においては、業務が煩雑となることから、「契約更改日の統一」や「契約期間の見直し」も検討する必要があるのではないのでしょうか。

Iino Management & Labor Consulting Office

Tel: 03-6661-6597

E-Mail: office@sr-iino.com URL: www.sr-iino.com