



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ [info@of-i.jp](mailto:info@of-i.jp)



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

## 新入社員の入社後の意識の変化を読み取ろう！

### ◆「今の会社に一生勤めようと思っている」が大幅減

春に新入社員が入社してから半年以上が経ちました。新入社員には働くうえで意識の変化があったのでしょうか。

公益財団法人日本生産性本部が、2012年度新入社員（340人）に実施した2012年度新入社員秋の意識調査によると、「今の会社に一生勤めようと思っている」とする回答が30.6%で、同年春の調査結果（60.1%）から29.5ポイントの減少となり、この落差は1997以来過去最大となったそうです。

### ◆「仕事を通じてかなえたい『夢』がある」も減少

また、「自分には仕事を通じてかなえたい『夢』がある」という質問に対して、「そう思う」と回答した人の割合は50.7%で、同年春の調査結果（70.5%）から19.8ポイント減となりました。

これらの意識の変化は、入社前の「理想」と、実際に働きはじめてからの「現実」とのギャップを感じ始めていることを示していると言えそうです。

### ◆「人間関係の良さ」も企業選びには重要？

また、「今の会社に一生勤めようと思っている」と回答した人がその理由として、給料・福利厚生等の良さに他に、「教育担当の先輩が熱心に指導してくれて、頑張らなければならないと感じている」、「先輩や上司が優しく働きやすい」など、人間関係の良さを挙げている傾向も見られました。

入社直後は先輩・上司から指導を受けることが多く、その際に、誰にどのような指導を受けたかが、会社のイメージを左右するといっても過言ではありません。その意味で、新入社員の指導法等について検討することは、社員定着のためにも有効だと言えるでしょう。

## 「65歳までの継続雇用」に賛成？ 反対？

### ◆賛成派 36.6%、反対派 30.6%

株式会社インテリジェンスが運営する転職サービス「DODA（デューダ）」が、65歳までの継続雇用への賛否等に関して行った意識調査（25～39歳のビジネスパーソン 5,000人が対象）によると、「望ましい」と回答した人が36.6%、「望ましくない」と回答した人が30.6%となったそうです。

### ◆賛成・反対それぞれの理由は？

賛成派・反対派の主な理由は、次の通りでした。

#### 【賛成派の理由】

- ・ 仕事が好き…60歳はまだまだ元気に働ける、働くことで毎日が充実する。
- ・ 収入源が確保できる…年金受給開始年齢の引上げによる無収入期間の発生や、晩婚化による60歳以降も必要となる養育費など、金銭面の不安を解消できる。
- ・ 高齢者も戦力になる…ベテランの知識や労働力を高く評価し、社会や企業で活かすべき。

#### 【反対派の理由】

- ・ 高齢者の雇用を確保することで、若者の雇用・待遇に影響が出る。
- ・ 高齢者の雇用を確保すれば、若年層の雇用や給料が減少する。
- ・ 上のポストが詰まることで、若手が昇進・成長する機会が減り、次世代を担う人材が育ちにくくなる。

### ◆何歳まで働きたいか？

また、「何歳まで働きたいか」という質問について、最も多かった回答は「60歳」の33.1%、次いで「65歳」(26.7%)でした。

「60歳」と回答した人の理由は、「体が健康なうちに、趣味やボランティアなど幅広い活動してみたい」、「家族で過ごす時間をなるべく多く持ちたい」、「60歳を超えて働くのは体力的・能力的に厳しく、若い世代にも迷惑がかかる」などでした。

一方、「65歳」と回答した人の理由は、「住宅ローンや養育費等で65歳までは働く必要がある」、「年金受給年齢までは収入源をなくすわけにいかない」、「仕事が好きなので生涯現役で頑張りたい、なるべく長く社会と関わり、社会貢献することで生き甲斐を感じたい」などでした。

この調査結果から、60歳以上の働き方や仕事内容については、個々の健康状態や能力、家庭事情に合わせた希望等に応じて選択できることが望まれていると言えそうです。

## 「定年後再雇用拒否」をめぐり最高裁で初判断

### ◆事件の概要

定年後再雇用を拒否された労働者が会社に対し地位確認などを求めた訴訟の上告審判決が11月29日、最高裁（第1小法廷）であり、継続雇用の基準を満たす労働者は定年後も雇用の継続を期待する合理的理由があるとして、解雇法理を類推適用して雇用関係の存続を認め、会社側の上告を棄却し、雇用の存続と賃金の支払いを命じました。

平成18年4月改正による高年齢者雇用安定法（高年法）下の再雇用拒否事件で、初めて最高裁による判断が示されたこととなります。

この事件では、JMIU（全日本金属情報機器労組）津田電気計器支部（大阪府箕面市）の書記長を含む全組合員3人だけが再雇用を拒否されたため、社員としての地位確認と賃金の支払いを求めていたもので、2010年9月の大阪地裁、2011年3月の大阪高裁のいずれも労働者側の主張を認める判決が出されていました。

### ◆会社による恣意的な再雇用基準の運用は認められない

本件では、労働者側は雇用の継続を希望したものの、会社側は仕事ぶりを点数化して評価する社内基準を満たしていないとして、61歳を迎えた2009年1月以降の再雇用を拒否していました。

裁判所は、この会社の対応について、「男性は社内の基準を満たしており、再雇用しないのは合理的な理由を欠く」と述べ、不当に低い評価をして再雇用を拒否したのは違法だとの判断を示しました。

### ◆再雇用拒否をめぐる労使トラブルの今後

2013年4月より改正高年法が施行されると、一定年齢以上の者については、従来通り労使協定等に定める再雇用基準に照らして継続雇用の対象としかどうかを会社が判断することができますが、それ以外の者については、原則として、希望者全員を雇用確保措置の対象とすることが義務付けられます。

今後は、企業が不当に労働者の継続雇用申入れを拒否した場合や、再雇用後の雇止め理由が合理的でない場合等に、労働者から地位確認および賃金の支払いを求めて訴訟提起される可能性があると言えます。

## 精神障害者の雇用を検討する企業が増加

### ◆障害者の法定雇用率が引上げに

企業が達成しなければならない障害者の法定雇用率（従業員に占める障害者の割合）は、一般企業は現在「1.8%」、これが平成 25 年 4 月から「2.0%」へ引き上げられます。未達成企業は、不足する 1 人当たり 5 万円を国に納付しなければなりません。また、すでに障害者を雇用する企業については、障害者の雇用状況報告が毎年 1 回必要で、その義務が課される企業規模も変更されます。現行の労働者数「56 人以上」から「50 人以上」となり、該当する企業は注意が必要です。

### ◆精神障害者の雇用義務付けも検討

また、厚労省では「精神障害者の雇用義務付け」について議論が行われており、現行の法定雇用率は、身体・知的障害者だけを算定根拠にしていますが、新たに精神障害者の雇用義務付けがなされると算定方法が変わり、雇用率が引き上げられる可能性もあります。

### ◆障害者雇用を経営に生かす

こうした制度改正への対応も含め、障害者を積極的に雇用し、経営に生かそうとする動きも出てきています。スーパーでは開店前の清掃や品出し等で働いてもらったり、資本のある企業では、特例子会社を設立したりするところもあるそうです。現在、人材紹介会社には求人依頼が殺到しており、対応の早い企業では、優秀な技能を持つ精神障害者を獲得しようと動き出しています。

精神障害には様々な種類や症状の程度があります。「精神障害者」といっても、接客のような仕事には向かないけれど、コンピュータプログラミング能力が優れているなど、適材適所で雇用すれば貴重な戦力となる方も多くいるのが事実です。

### ◆社内体制の整備が不可欠

急速な高齢化の進む中、今後の雇用戦略を考える上では、こうした積極的な障害者雇用も検討してみる必要があるようです。ただ、精神障害者の約 40%が採用後 6 カ月未満で退職しているという厚労省の調査結果もあり、障害者の採用と労務管理については、企業の体制整備が不可欠でしょう。

## オフィス石野よりひとこと

2013 年も始まりました。新しい年を迎えて、何を目標にすべきか。

お休みのあいだに、いろいろと考えましたが、今年の私の目標を「信頼の積み重ね」としました。

平成 13 年に開業してから、今年でちょうど干支が一周まわってきたことになります。

その間にたくさんのお客様、お仕事とめぐり合うことができました。

これらのひとつひとつを完遂することで、お客様から信頼して頂き、次のお仕事を頂けたのだ・・・と実感している今日この頃です。

今年もまたより一層、「信頼の積み重ね」を肝に銘じて。1 年間、どうぞよろしくお願ひ致します！