



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

## 転職者は転職に際して何を重視している？

### ◆人材確保のためには何が必要？

アベノミクス効果などにより景気が上向きつつある現在、転職を希望する人も徐々に増えてきているようです。企業が「優秀な人材」「望む人材」「欲しい人材」を獲得するためには、転職者に「この会社に行きたい」と思ってもらわなければなりません。

それでは、転職者は何を求めて（何を理由に「この会社に行きたい」と思って）転職をするのでしょうか？

### ◆調査結果から

日本経済新聞社とNTTコムオンライン・マーケティング・ソリューションが共同で、転職に関する意識調査を実施しましたが、その結果によると、「転職の条件で重視するもの」（3つまで回答）の回答の上位7つは以下の通りだったそうです。

- (1) 給与水準
- (2) 会社の将来性
- (3) 福利厚生
- (4) 職場の人間関係
- (5) スキルやキャリアを磨ける可能性
- (6) 職務やポスト
- (7) 会社の社会的貢献度

### ◆「給与以外」で重要な要素

やはり1位はダントツで「給与水準」(82.2%)でした。「どうせ仕事をするなら、できるだけ高い給与が欲しい」と考えるのは、会社員にとって当然のことかもしれません。

しかし、給与はもちろん重要な要素ですが、「仕事は大変でもやりがいがある」、「仕事を通じて自分の成長を実感できる」、「仕事を通じて社会の役に立てる」などと感じてもらえる職場や業務を提供することが、とても大切なのではないでしょうか。今後、少子高齢化の進展により人材が不足することが確実視されていますが、会社の発展のために、どのような仕事を従業員に提供できるかがより重要になってくることでしょう。

## 「最低賃金」と「定額残業代」

### ◆平均で 14 円の引上げに

最低賃金が引き上げられます。政府は、今年 10 月頃に予定している平成 25 年度改定に合わせて、最低賃金の額の引上げ方針を固めました。

引上げ幅は全国平均で「14 円」が目安とされています。現在の最低賃金（時給）は、全国平均で 749 円ですので、763 円への引上げになります。今後はこれを目安に、都道府県ごとの最低賃金が決定されます。

賃金の引上げに向けて、政府は企業の内部留保が投資や賃金に回るような誘導策を導入する方針です。一方、負担の大きい中小企業に対しては、経営を過度に圧迫しない対応も慎重に検討していくとしています。

### ◆定額残業代と最低賃金、そして定額残業代自体の問題

パートやアルバイトの従業員がいない企業でも、最低賃金の引上げには要注意です。

月給制の場合でも、「定額残業代制度」をとっている企業においては、基本給＋定額残業代等の手当の総額を時間単価に直した場合、その額が最低賃金を下回ると法違反となり罰金が科される可能性があります。

さすがにこの基準自体はクリアしていることが多いと思いますが、定額残業代にはまた別の問題点があるようです。

定額残業代の支払方法には、(1) 手当として支払う方式、(2) 基本給などに組み込んで支払う方式などがあります。ここ数年で日常茶飯事となった感のある未払残業代訴訟では、これらの支払方法によって、会社側の主張が認められにくくなる場合があります。

(1) については、就業規則や雇用契約書に定めがあれば、裁判でも定額残業代が認められやすい傾向にあります。しかし (2) については特に問題が多く、裁判で否定されることが多いようです。

### ◆これから定額残業代を導入する場合

新たに定額残業代制度を導入しようとする場合、その多くは労働条件の不利益変更に該当することになります。その場合は、書面による従業員との明確な合意が必要です。また、同意を得る前に、従業員に対する説明会や個別面談を行うなど、導入には周到な準備が必要です。

消費税引上げを見据えて最低賃金引上げの圧力は強いようですので、この機会に就業規則や雇用契約書などの書式類、残業管理方法の見直しについて準備しておきましょう。

## 女性は「仕事と家庭の両立」についてどう考えているか？

### ◆「育休3年化」には賛否

政府の「成長戦略」の1つとして“女性の活躍”が前面に打ち出され、具体的な施策として「育児休業期間の3年化」が挙げられています。

この施策について、メディケア生命保険株式会社の調査によれば、未就学児の母親（20～49歳）のうち71.2%の人が「賛成」（「賛成する」と「どちらかといえば賛成する」の合計）と回答しています。

しかし、好意的な意見もある一方、「育休取得後の職場での活躍を困難にする」（88.8%）、「不当な解雇が増える」（81.2%）といった不安の声も挙がっています。

### ◆両立のために必要なことは？

仕事と家庭を両立させるために必要な要素は何でしょうか？

株式会社ビースタイルが運営する「しゅふ活研究室」(<http://www.b-style.net/research/>)が、主に働く意欲のある主婦層を対象に実施した「仕事と家庭の両立」についてのアンケート調査によれば、「仕事と家庭を両立できている」とする人は51.4%でしたが、そのうち65.8%が「不満がある」としています。

そして、「仕事と家庭を両立させる上で必要なこと」（複数回答）については、「条件に合う仕事」（86.0%）、「職場の理解」（83.7%）、「家族の理解・協力」（82.0%）が上位となっています。

### ◆“昇進意欲”がある人の割合は？

また、公益財団法人21世紀職業財団が、従業員300人以上の企業に勤務する子どものいる正社員女性を対象に実施した「育児をしながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査」によると、「あなたの昇進への希望を教えてください」という問いに対して、「昇進したい」と回答した女性は全回答者（2,500人）のうち908名（36.3%）、「昇進したくない」と回答した女性は813名（32.5%）でした。

「昇進はしたいけど家庭との両立ができなくなる」「家庭を犠牲にしてまで昇進したくない」と考える女性が多いのでしょうか。

## 「受動喫煙防止対策」の義務化と企業のコスト

### ◆受動喫煙防止対策の義務化

平成 23 年 10 月に召集された臨時国会（第 179 回国会）に提出されたものの、審査未了となっている労働安全衛生法の改正案が、再び国会に提出されそうです。

この改正案の一部に「受動喫煙防止対策」があります。

これは、労働者の受動喫煙を防止するため、原則、職場の「全面禁煙」または「空間分煙」による措置を企業に対して義務付けるものです。

ただし、当分の間は、飲食店その他の当該措置が困難な事業場については、受動喫煙の程度を低減させるため、一定の濃度または換気の基準を守ることを義務付けるとしています。

### ◆企業にかかるコストは？

企業が受動喫煙防止対策に取り組む場合、喫煙室設置などの分煙対策や、換気改善などに多額の費用がかかるため、国では「受動喫煙防止対策助成金」を用意しています。

しかし、企業にかかるコストはそれ以外にもあるようです。

オハイオ州立大学（アメリカ）のチームは、会社は、タバコを吸う社員に対して、社員 1 人あたり年間 6,000 ドル（約 59 万円）も余計なコストを負担しているとの試算結果を発表しました。

このコストの内訳は、「タバコ休憩による生産性の損失」「ニコチン中毒による仕事効率のダウン」「保険料のアップ」などです。

例えば、従業員が勤務時間中に 1 日 2 本（1 本あたり 15 分）タバコを吸った場合、1 年間で企業にとって 3,077 ドル（約 30 万円）の損失が生じるとのことです。

### ◆企業も何らかの手を

上記のように、タバコによる損失・デメリットには、様々なものがあります。

タバコに対して世の中の視線が非常に厳しくなっている今、法改正の有無にかかわらず、企業としても何らかの手を打たなければならない時期に来ているようです。

### オフィス石野よりひとこと

わたくしごとにて大変恐縮ですが、20 年間連れ添っているオットがある日突然、禁煙を始めました。

「やめろ、やめろ」と周りが口うるさく言っているときには、全く耳にも貸さなかったのに…。

本当に人というのは不可解なものです。

そして禁煙をしてからは、しきりに「あ〜、ヒマや。時間が余る」とか「お金の減り方がいつもより遅い」という言葉を聞くようになりました。私はもともとタバコを吸わないので、今一つ感覚が理解できませんが、喫煙が「時間とお金の浪費」につながっていることは間違いなさそうです。

ただ、タバコを吸う人の特権（?）、「喫煙ルームでの社交」というのは捨てがたい魅力のようですね。たかがタバコ、されどタバコ。う〜ん、大人になっても悩ましい問題です。