



- 労働トラブルで、事業主側、従業員側いずれの側にも立つことがあります。両者をみて思うのですが、事業主側が刺される原因は、(1)法律の理解不足(てっきり…)、(2)準備不足(いまは、大丈夫…)につきます。
- 「無防備である」と「備えている」とでは、トラブル発生時に受けるダメージは大きく異なります。夏休みの宿題として、一度、現状を棚卸してみませんか？

大学3年生の就職に関する取組や意識に関する調査

大企業・大都市志向ばかりではない大学生の就職意識

第一生命経済研究所が行ったアンケートによると、大企業に就職したいかという質問に対して、「企業規模にこだわらずに就職したい」という回答は、62.0%に上るものの、「大企業に就職すれば、一生安心だ」(20.5%)に対して、「大企業に就職しても、安心ではない」(79.5%)と大企業に対する安定・安心の意識は薄くなっています。

終身雇用は期待せず

終身雇用に対する意識は「企業に就職すれば、終身雇用されると思う」(21.5%)に対して、「企業に就職しても、終身雇用されるかわからない」(78.5%)という結果でした。「終身雇用」に対しても、懐疑的である学生が大勢を占めていることから、大学生の多くは就職しても必ずしも一生安定的に雇用されるわけではないと、現実社会を厳しくとらえていることが分かります。



- そもそも、長期雇用・大企業志向は期待されていないようです。
- 中小企業も「安定・安心」以外の魅力、例えば、若いころから任せられる「権限委譲」、もしもの時にも食べるに困らない「特殊技能が身に付く」等、見せ方次第で学生を引き付けるチャンスがありそうです。

2012年度能力開発基本調査

1人当たりのOFF-JTの費用は1.4万円と、前年度の1.5万円よりやや減

- 人材育成に対する問題点としては、「指導する人材が不足している」51.3%、「人材育成を行う時間がない」44.5%、「人材を育成しても辞めてしまう」40.4%などが多くみられます。
- 自己啓発に対する支援については全体の66.9%の事業所が実施しており、「受講料などの金銭的援助」「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」「社内での自主的な勉強会等に対する援助」などが挙げられます。



- 「コストをかけて研修を実施しても、効果が無い」と言われることがあります。OFF-JTの効果が実感できない原因の1つに、「日常業務に、展開できていない」ということがあります。
- 月に1回1時間、「学んだことを、どの程度実践できたか、上司と一緒に振り返る」というような、ひと手間かけるだけでも、研修の効果はずいぶん変わって来ます。



～こんなときはどうする？～

日々の業務でありそうな、労働問題をクイズ形式にまとめてみました。

機密情報漏洩に対する懲戒解雇は可能？

Q

当社（メーカー）の新規製品の開発を担当し、重要な会議に出席していた正社員が、競合他社に転職するとして、退職を申し出てきました。調べてみたところ、新製品に関する機密情報を漏洩していたことがほぼ確実と思われます。

当該製品の開発には、多額の費用を費やしており、このような背信的行為を許すことはできませんので、当社就業規則の懲戒規定に基づいて懲戒解雇としたいのですが、可能でしょうか？

A

懲戒解雇が可能かどうかは、機密情報の重要性や情報漏洩行為の経緯、目的、会社が被る損害、背信性の強さなどの諸事情により、個別に判断されるものといえますが、新製品の開発に関する機密情報を競合他社に漏洩する行為は、一般的には極めて背信性が高い行為といえますので、その他諸事情を考慮して**懲戒解雇とすることも可能**であると考えます。

重要な秘密に接する業務に就く社員については、当該業務に就くに際して機密保持誓約書を提出してもらうなどし、その違反に対して、厳しい対処があり得ることを事前に認識させることが有用です。



- 冒頭にも申し上げましたが、トラブルには備えが必要で「いきなりクビ」は出来ません。事前に就業規則に懲戒解雇の条件を書いておくことが必須になります。
- また、機密保持誓約書は、退職時に提出させようとすると、拒否されることがあります。入社時にも、誓約書を提出させることがポイントです。

来年度から初任給を引き下げの場合、内定者にも適用できますか？

Q

来年度から初任給額を引き下げたいと考えています。内定者には内定通知時に、引き下げ前の水準を初任給額として、すでに提示してしまっていますが、問題ないでしょうか？

A

内定通知における初任給額を「見込み額」として提示している場合、引き下げは可能。確定額として内定者と同意している場合は、本人の同意が必要と解されます。

初任給額の変動が予想される場合は、内定通知書等で同額を「見込み額」と表示しておくことです。また、この見込み額は「入社以降の賃金額を確定するものではなく、社会経済、経営状況等により変動することがある」旨も記載しておくとういでしょう。



- 中途入社の場合、「提示額は最初は低め、ただし、数か月後に見直し可能性有り」にするとよいです。採用したがハズレだった場合、賃下げは難しいですので、割高人材を社内に抱えることとなります。
- まずは、実力を見せてもらう旨を伝え、本当に実力のある人には、数か月後に昇給で認めてあげましょう。



気付き日報

ヒューマンインベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00～17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>