

～人材適性検査～「CUBIC」を活用しませんか？

面接でのアシストとして、適性検査は統計的・客観的な評価結果の出る「CUBIC 適性検査」を活用しませんか？

一般的に会社の採用選考では、「書類選考」(年齢、学歴など属性を確認)、「学力試験」「作文・小論文」「面接」「性格・適性検査」などによって合否が決定されていますが、面接は「70%程度重視する」に対して、学力試験や適性検査は「30%程度重視する」と回答する企業が多いようです。

当事務所でも「CUBIC 適性検査」の受付をいたしておりますので、ご連絡下さい。

お試しとして **1名無料** でさせていただきます。

価格 採用適性検査・現有社員適性検査 1人につき 2,100円(税込み)

益田人事労務事務所のおすすめする 労務管理アプリケーション

ネット de 就業 (勤怠管理システム・タイムカードシステム)

- ・ 支店・営業所等々の複数の拠点の勤怠情報等を一箇所で管理
- ・ 指紋認証打刻、携帯電話による打刻も可能

ネット de 賃金 (給料計算ソフト)

- ・ 社会保険料などの確認は社労士事務所で行ないますので、安心して給与計算が出来ます。
- ・ ネット de 明細を使えば、給料明細のパソコンや携帯への配信が可能となります。

ネット de 規則

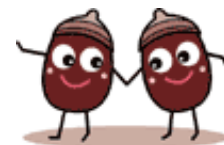
- ・ 就業規則や労使協定の日付別に閲覧、印刷が出来ます。
- ・ 就業規則の従業員への周知方法としてお使い下さい。

ネット de 台帳 (従業員労務管理システム)

- ・ 社員の住所、生年月日、入社日、社会保険の等級などの基本的な情報を検索、閲覧、印刷できます。
- ・ 社労士事務所と情報が共有できます。

事務所 業務内容

労災保険 雇用保険 健康保険 厚生年金 書類作成・提出代行
就業規則、賃金規程等 諸規程作成
労務管理、労務管理アドバイス
労使紛争に関する法律相談
給料・賞与 計算事務
公的助成金申請
人材適性検査(採用適性検査・現有社員適性検査など)



【お問い合わせ先】

益田人事労務事務所

〒672-8051 兵庫県姫路市飾磨区清水121番地
TEL: 079-243-1666 FAX: 079-243-1667
E-mail: sr-msd@tmail.plala.or.jp



平成23年9月号

益田人事労務事務所通信



発行元：益田人事労務事務所 特定社会保険労務士 益田健史
〒672 8051 兵庫県姫路市飾磨区清水121番地 電話：079 243 1666

メンタルヘルス対策 強化の動き

増加する職場でのストレス

厳しい労働環境で仕事のストレスが増え、精神疾患を抱える社員の対策が急務になっています。

昨年、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)が企業にメンタルヘルスに問題がある社員を抱えているかを調べたところ、57%が「いる」と答え、業種別では「医療・福祉」(77%)と「情報通信業」(73%)が全体の平均を大きく上回りました。

企業の様々な取り組み

通信大手の企業では、産業カウンセラーなどの資格を有する一般社員が悩みを聞く独自の「サポーター制度」を導入しました。社員からすれば産業医や専門カウンセラーは敷居が高く、気軽に相談しづらいこともありますが、このサポーターであれば敷居も低く、いわば“第二の上司”として社員のメンタル面での面倒をみます。結果として、社員数は増えても退職者数はほぼ横ばいにどまっているそうです。

最もストレス度が高いとされる医療・福祉業界のある大手企業でも、今年から外部委託のメンタルヘルスサービスの内容を切り替え、約9,000人の社員は無制限で電話でカウンセラーに相談できるようにしたそうです。

法改正の動向

厚生労働省は現在、ストレスを抱える社員に対する面接指導などを義務付けるように法制化を準備しているようです。

定期健康診断の際に「ひどく疲れた」「憂鬱だ」といった簡易なストレス症状の判断テストを全社員に実施し、かなりのストレスを抱えている状態であれば健康診断を行った医師が社員に知らせ、社員は事業者に対して医師の面接指導を希望します。

これは従来、長時間労働者のみがストレス診断の対象だったものを、すべての労働者に広げるもので、早ければ今秋の国会に関連法案を提出するようです。

職場前提の課題を取り除く必要

こういった面接指導などの取り組みと合わせ、企業がメンタルヘルスの問題を未然に防ぐためには「働き過ぎ」「コミュニケーション不足」など、職場全体の課題を取り除く必要があるのではないのでしょうか。

心の健康問題は、集中力の低下を招きますので、

結果として職務能力が低下したり、つまらないミスが増えたりすることがあります。

違法と判断される不当な「異動・配転」はどのようなものか？

事件の概要

先日、上司の行為(取引先の社員を引き抜こうとしていた行為)を社内にある「コンプライアンス窓口」に内部通報したことにより不当な異動(まったく経験のない部署への配置転換)を命じられたとして、現役社員(原告)が勤務先(被告)に異動の無効確認と損害賠償(1,000万円)を求めていた訴訟の控訴審判決がありました。

東京高裁は「業務とは無関係に異動を命じており、人事権の濫用に該当する」として、原告敗訴とした1審判決を破棄し、異動は無効であるとし、会社と上司に220万円の賠償を命じました。

不当・違法と判断されるケース

人事権は広く会社に認められていますが、上記のケースの他、どのような人事異動・配置転換が不当・違法であると判断されるのでしょうか。

過去の裁判例では、(1)業務上の必要性が存在しない場合、(2)仮に必要性が存在したとしても他の不当な動機・目的による場合、(3)労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合等、特段の事情の存する場合においては、人事権の濫用に該当するとしています。

なお、(2)でいう「不当な動機・目的」とは、社員を退職に追い込む目的、上司による嫌がらせ目的等が考えられます。

業務の系統を異にする職種への異動

この他、業務の系統を異にする職種への異動については、業務上の特段の必要性、当該従業員を異動させるべき特段の合理性があり、これらの点につき説明が十分になされた場合か、本人が特に同意した場合を除いては、会社は一方的に異動を命ずることはできないとした裁判例もあります。

個々の裁判例は背景にそれぞれ特殊な事情があり、他の同様のケースにもすべて当てはまるわけではありませんが、会社としては、人事異動・配置転換が不当・違法なものだと判断されないよう注意する必要があります。

トラブルが増加している「定年後の再雇用」



多岐にわたるトラブル内容

定年後の再雇用（継続雇用）をめぐるトラブルが増えているようです。

トラブルの内容は「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」など、多岐にわたります。

65歳までの雇用確保措置

2006年に施行された「改正高齢者雇用安定法」では、従業員の65歳までの雇用確保措置について、(1)定年制の廃止、(2)定年年齢の引上げ、(3)継続雇用制度の導入のいずれかを義務化（ただし暫定措置等あり）しました。

そして多くの企業では、(3)の継続雇用制度のうち「再雇用制度」の導入を選択しているのが実状です。

裁判例は「労働者有利」の傾向に

前記の通り、「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」をめぐるトラブルが増えています。近年、労働者側に有利な裁判所の判決が相次いで出されています。

昨年2月、再雇用制度の導入に必要な労使協定が存在しなかったことなどから、「制度導入を定める就業規則は手続要件を欠いており無効」と判断され、労働者としての地位が確認され、賃金の支払いが会社側に命じられたケースがありました（横浜地裁川崎支部）。

昨年3月には、会社側の一方的な再雇用の拒否が違法であると判断され、会社側に550万円の支払いが命じられています（札幌地裁）。

若手社員が感じている「仕事の厳しさ」

入社1～2年目の社会人を対象にアンケート調査

レジェンダ・コーポレーション株式会社では、今年7月に「若手社員の意識/実態調査」を実施し、その結果が発表されました。

2010年4月に新卒で入社した「2年目の社会人」と2011年4月に新卒で入社した「1年目の社会人」を対象に調査を行い、699名が回答しています。

3人に2人が「仕事が厳しい」

まず、「仕事が厳しいと感じるか」との質問には、65.1%が「感じる」（「毎日感じる」「時々感じる」のいずれか）と回答しており、約3人に2人が仕事の厳しさを感じているようです。

入社年数で比較してみると、入社1年目の社員よりも入社2年目の社員のほうが、「仕事が厳しい」と感じる割合が3.8ポイント高い結果となりました。

多くの若手社員が「知識不足」「能力不足」を自覚

次に「仕事が厳しいと感じることはどんなことか」（複数回答）との質問に対しては、上位5つは次の通りの結果となりました。

(1)「自分の知識不足」(63.8%) (2)「自分の能力不足」(55.1%) (3)「仕事の質の追求」(30.2%)
(4)「仕事の多さ」(29.3%) (5)「仕事の進め方の細かさ」(27.9%)

以下、「対人関係」(27.6%)、「決まりごと・ルール」(27.6%)、「勤務時間の長さ」(19.0%)などと続いています。自己の知識・能力不足を自覚している人が多いようです。

厳しい環境が若手社員の成長に

厳しい仕事環境に置かれ、そして試行錯誤しながら様々な経験を積んでいくことで、若手社員は伸びていきます。時には厳しく接し、時にはフォローをしてあげながら、若手社員の成長を見守っていきましょう。

最近のニュース

被災地における失業手当の特例延長期間を再拡大(9月16日)

政府は、東日本大震災の被災地における雇用保険の失業手当について、給付の特例延長期間を再拡大する方針を明らかにした。特例措置として5月に「60日」から「120日」に拡大していたが、被害が甚大な地域については「210日」に拡大する考え。

9年間で約4万社の製造業が「消滅」(9月16日)

2002年から2010年の9年間で破産、特別清算、休業、廃業、解散などにより「消滅」した製造業が3万9,872社に上ることが、帝国データバンクの調査で明らかになった。95%以上が中小零細企業だった。

最低賃金の全国平均が7円増で737円に(9月13日)

厚生労働省は、2011年度の最低賃金に関して各都道府県の審議会が出した答申状況を発表し、全国平均(時給)が737円(前年度比7円増)となったことがわかった。新しい最低賃金は9月末から順次適用される。

新卒正社員募集に「既卒者も応募可能」な企業は27%(9月3日)

厚生労働省が8月の「労働経済動向調査」の結果を発表し、新卒正社員の募集に「既卒者も応募可能」としている企業が27%であることがわかった。正社員の応募がなかった企業は26%、既卒者が応募できなかった企業は19%だった。

非正社員・短時間労働者に社会保険の適用拡大へ(9月2日)

厚生労働省が社会保障審議会の特別部会を開き、非正社員や短時間労働者に厚生年金・健康保険の適用を拡大するため、加入要件を見直す検討に入った。現行の要件である「週30時間以上勤務」を「週20時間以上勤務」とする考え。また、国民年金保険料の支払免除基準も、現行の「年収130万円未満」からの引下げを検討するとしている。

メンタルヘルス不調者がいる事業所が大幅増加(9月1日)

厚生労働省が「平成22年労働安全衛生基本調査」(従業員10名以上の全国8,742事業所とそこに勤務する労働者1万1,557人が回答)の結果を発表し、「メンタルヘルスの問題で連続1カ月以上休んだ労働者がいる事業所」は5.9%となり、前回調査(5年前)の2.6%から大幅に増えたことがわかった。

「非正社員」の割合が過去最高38.7%に(8月30日)

厚生労働省が2010年の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を発表し、民間企業で働く「非正社員」の割合が38.7%(2007年の調査より0.9ポイント増)と過去最高となったことがわかった。内訳はパート22.9%(同0.4ポイント増)、契約社員3.5%(同0.7ポイント増)、派遣社員3.0%(同1.7ポイント減)、嘱託社員2.4%(同0.6ポイント増)など。

事務所からのお知らせ

いつもお世話になっております。社会保険労務士の益田です。

9月に入り台風のシーズンとなりました。先日の大雨の被害は無かったですでしょうか？

今月は、中小企業にとって厳しい法改正のニュースが多くありました。その1つが「最低賃金法」の改定です。

兵庫県の最低賃金は10月1日より739円となります。5年前の平成18年と比較すると56円上がっており、毎年平均10円ずつ上がっております。

最低賃金法は、「労働条件の改善」「労働者の生活の安定」「労働力の質的向上」及び「事業の公正な競争の確保」を目的としていますが、最低賃金の引き上げがかえって労働者に不利に働くなどの考え方もあります。

しかしながら、法律ですので守らないといけません。対策のひとつは、最低賃金の対象となる賃金から省かれる手当として、「臨時に支払われる賃金」「賞与」「時間外手当」「精進手当」「通勤手当」「家族手当」がありますので、給料の支払い方(諸手当の名称・目的)をよく考えて支給する必要がありそうです。