

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：k.sugi@sr-roumu.com
 URL <http://www.sr-roumu.com>
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>

学生が考える 「社会人に関する意識」

◆1,200 名以上が回答

レジェンダ・コーポレーション株式会社では、2012 年 4 月入社を希望する新卒の大学生・大学院生を対象として、「社会人に関する意識調査」（調査対象者 16,440 名のうち 1,227 名が回答）を実施し、その結果が発表されました。

◆早く社会人になりたい？ まだ学生でいたい？

まず、「現在の気持ち」について尋ねたところ、「早く社会人になりたい」と回答した人の割合は、男性 41.3%、女性 24.0%で、男性が女性よりも 17.3 ポイント高い結果となりました。

一方、「もっと学生でいたい」と回答した割合は男性 32.3%、女性 49.5%でした。

◆女性のほうが不安が大きい

社会人になるに際して、期待と不安のどちらが大きいかについて尋ねたところ、期待が大きい（「期待が大きい」「やや期待の方が大きい」の合計）と回答した人の割合は、男性が 57.0%、女性が 40.8%でした。

一方、「不安が大きい」（「やや不安の方が大きい」「不安が大きい」の合計）と回答した人の割合は、男性が 43.0%、女性が 59.2%でした。男性よりも女性のほうが、不安が大きいようです。

◆やりたいこと、不安なこと

次に、社会人になってからやってみたいこと、不安なことについて尋ねたところ、やってみたいこととしては、「海外を飛び回りたい」「広い視野を持ちたい」等の回答が多く挙げられました。

不安なこととしては、「仕事ができるようになるか不安」「人間関係が上手に築けるか」等の回答が多く挙げられました。

労務問題をめぐる 最近の裁判例から

◆派遣社員への慰謝料支払いを命令（2月10日判決）

大手電機メーカーの子会社（愛知県）で働いていた元派遣社員の 2 人（別の会社から派遣）が「派遣切り」にあったとして、直接雇用と慰謝料の支払いを求めていた訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は一審判決（計約 130 万円の支払いを命令）を支持する判決を下しました。

一審（名古屋地裁）では、「賃金の高さなどを理由に突然の派遣切りを行っており、著しく信義にもとる対応である」として、会社側の不法行為を認めた一方、派遣社員と同社の間に直接の雇用契約があったとは認めていませんでした。

◆コンサル会社社員の長時間労働による精神疾患を認定（2

月 15 日判決）

精神疾患を発症したのは長時間労働が原因であるとして、建設コンサル会社（東京都）の社員が会社に対して損害賠償（総額約 660 万円）などを求めていた訴訟の判決があり、大阪地裁は男性側の主張を認め、会社側に 440 万円の支払いを命じました。

この男性は、遅くとも 2002 年 12 月に精神疾患を発症しましたが、2002 年の時間外労働時間が月平均約 135 時間となっていました。

裁判長は、「上司らは長時間労働や健康状態の悪化を認識しながら、負担を軽減させる措置をとっておらず、安全配慮義務違反である」としました。

◆個人業者を「労働者」と認定（2月21日判決）

音響機器メーカーの子会社（神奈川県）が、機器修理を行う個人業者（会社と業務委託契約を締結）の労働組合との団体交渉を拒否したことが「不当労働行為」と認定されたため、認定を行った中央労働委員会の救済命令取消しを求めていた訴訟の上告審判決があり、最高裁（第 3 小法廷）は、「業務実態から業者は労働基準法上の労働者に該当する」との判断を下しました。

上記の労働組合は、2005 年 1 月に最低保障賃金を月 30 万円とすることなどを求めていましたが、子会社側は「会社が雇用している労働者の組合ではない」として団体交渉に応じませんでした。



しかし、最高裁は「子会社の指定する方法に従って指揮監督を受けて労務を提供し、時間的にも拘束されている」、「個人業者が基本的には労働者に該当するとの前提で、なお独立の事業者の実態があると認められる特段の事情があるか否かを再審理すべき」としました。

「65 歳まで再雇用義務付け」法案を国会に提出へ

◆政府が閣議決定

希望者全員を 65 歳まで再雇用する制度の導入を企業に義務付ける「高年齢者雇用安定法改正案」が、3 月 9 日に国会に提出されました。

来年 4 月の施行に向けて、今国会での成立を目指すと言われていますが、成立した場合は、企業にとって大きな負担となります。

◆改正法案の概要

改正法案の概要は、次の通りです。

(1) 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

継続雇用制度の対象となる高年齢者を、事業主が労使協定で定める基準によって限定できる仕組みを廃止します。

(2) 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲を、グループ企業にまで拡大する仕組みを設けます。

(3) 義務違反の企業に対する公

表規定の導入

高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設けます。

(4) 「高年齢者等職業安定対策基本方針」の見直し

雇用機会の増大の目標の対象となる高年齢者を 65 歳以上にまで拡大します。

◆経過措置の内容

企業にとっては人件費の負担が大きくなるため、改正法案においては、経過措置が設けられています。

すなわち、男性の年金支給開始年齢が 61 歳となる 2013 年度から、最終的に 65 歳になる 2025 年度まで「12 年間」をかけて、段階的に企業への義務付けを進めるとしています。

企業としては、改正法施行を見据え、対策を考えていく必要があります。

「ディベート」の技術を仕事にも役立てる

◆「ディベート」のメリットとは？

ディベートは、ルールに則り、あるテーマに対して肯定側と否定側に分かれ、相手を論破するものです。

(1) 自らの主張を明らかにする「立論」、(2) 相手の主張に対する「質問」、(3) 相手の主張に対する「反論」で構成されており、この技術を手に入れることができれば仕事にも役立つことでしょ

う。

一度、社内でも実施されてみてはいかがでしょうか？

◆準備が大切

まず、「立論」では資料を集めて読み込み、原稿を作成します。周りから高い評価を得るためには、決められた持ち時間の中で、相手の主張をよく理解し、かみあった「質問」や「反論」をしなければなりませんので、様々な能力が問われます。

切り返しが必要な議論は苦手と感じる人もいますが、「アドリブが上手ということよりも、しっかりと調べ、学習をして、主張や想定できる反論をよく練るなど、準備することが大切」だと言われています。

◆半年間は継続する

ディベートの専門家は、「ディベートは 1 回経験するだけでも効果はあるが、本来は実践を繰り返して行って反省や改善をしていくものであるから、半年は継続してほしい」と言っています。

ディベートは自分の意見を述べるだけでなく、異なる立場の人の考えをしっかりと聞くのにも役立つものです。社内でも、社内以外でも良いですから、一度経験してみる価値があるのではないのでしょうか。

★★お知らせ★★

新年度から雇用保険料率・健康保険料率等が変更になりました。給与計算の際にはご注意ください。