

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/



社員の「世代間ギャップ」をどう埋める？

◆世代間コミュニケーション調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、今年 1 月に「世代間コミュニケーション」についての企業調査を行い、先頃その結果が発表されました。

対象を 3 世代に分類し、それぞれ世代の入社時点での印象を企業に尋ねたところ、キャリア意識などの面で違いが見られました。

◆世代間ギャップの要因は？

バブル期までに採用された世代は、企業から、「組織が求める役割を果たそうとする意識が強い」「失敗や困難があってもやり遂げようとする意思が強い」などと見られているようです。

逆に、1990～2000 年代に採用された世代では、それらの印象が弱くなり、「自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強い」「失敗したり困難な仕事に直面したりすると自信を失う」などと見られています。

入社時の資質がそのまま残るとは限りませんが、上の世代は自分が若かった時と比べがちであり、それが世代間ギャップの一因ともなっているようです。

◆働く目的は何か？

高度経済成長で豊かになった時代に生まれ育った団塊ジュニア世代以降は、「食べるために働く」意識が希薄だと言われます。働く目的は「自分の能力や個性を生かす

ため」であり、「給料をもらうために辛抱しろ」といった考えは通用しません。

しかし、下の世代から見れば、会社への依存体質が強くありがちな今の 40 代に対して不満があるようです。

◆部下・後輩に歩み寄ることも必要

若手社員は「自己成長」には強い関心があるため、先輩・上司はその特質を知り、どのように接すれば良いパフォーマンスを引き出せるかを考える必要があるようです。

職場環境は常に変化し、不景気で人員も少ない中で効率を上げることが求められており、コミュニケーションに割ける時間は確実に減少しています。管理職には、自分から部下・後輩に歩み寄り、彼らに合わせる役割も求められています。

未払い残業代をめぐる裁判例と未払い残業の現状

◆裁量労働制と未払い残業代

コンピューター会社で S E として働いていた男性が、裁量労働制を適用されていたものの、実際には裁量外の労働を行っていたとして、勤務していた会社に対して未払い残業代など（約 1,600 万円）を求め、京都地裁に提訴していましたが、同地裁は、会社側に約 1,140 万円の支払いを命じる判決を下しました（10 月 31 日）。

判決理由で裁判官は、裁量労働制が適用される S E であったが、ほとんど裁量が認められないプログラミングや営業活動等に従事していたと判断して、「裁量労働制の要件を満たしているとは認められない」としました。

なお、この男性は 2002 年にこのコンピューター会社に就職し、2009 年 3 月に退職しましたが、退職前の 5 カ月間は、月に約 80～140 時間の残業をしていたそうです。

◆双方代理人弁護士のコメント

男性側の代理人弁護士は「裁量労働制を採用していたのに適用せず、残業が認められたのは珍しいケース」とし、会社側の代理人弁護士は「システムエンジニアの職務の実態を裁判所が理解していない。主張が受け入れられず残念」としています。

◆割増賃金の不払い状況

厚生労働省から、全国の労働基準監督署が取りまとめた割増賃金の不払いに関する状況が発表されました。

平成 22 年 4 月から平成 23 年 3 月までの 1 年間の間に、残業に対する割増賃金が不払いになっているとして労働基準法違反で是正指導を行った事案のうち、1 企業当たり 100 万円以上の割増賃金が支払われた事案をまとめたものです。

◆1社で3億円超の支払いも

この取りまとめによれば、是正企業数は 1,386 企業（前年度比 165 企業増）、支払われた割増賃

金合計額は 123 億 2,358 万円（同 7 億 2,060 万円増）、対象労働者数は 11 万 5,231 人（同 3,342 人増）と、いずれも増加しています。

なお、支払われた割増賃金の平均額は 1 企業当たり 889 万円（労働者 1 人当たり 11 万円）で、1 企業での支払額については、上位から、3 億 9,409 万円（旅館業）、3 億 8,546 万円（卸売業）、3 億 5,700 万円（電気通信工事業）となっています。

社員の「転職意識」はどうなっている？

◆意識調査の結果から

株式会社日経 HR（日本経済新聞社の子会社）では、10 月に「転職意識」に関するアンケート調査（1,442 人が回答）を実施し、先日、その結果が発表されました。

転職したい理由、転職で重視することなどが明らかになっており、企業にとっても興味深い結果となっています。

◆転職を考えた理由

まず、「なぜ転職したいと思ったのですか？」との質問に対しての回答では、「年収を上げたい」（39%）がトップとなりました。

別の調査（株式会社インテリジェンス）によれば、転職希望者の年収は、前年比で 5 万円減（平均 449 万円）となったとのデータもあります。減少は 4 年連続とのことです。

なお、以下、「会社の先行きが厳しく不安なため」（37%）、「会社の体質が自分に合わない」（32%）、「上司、同僚など人間関

係の問題」（14%）、「職種を変えたい」（13%）、「業種を変えたい」（12%）が続いています。

◆転職時の最優先項目

「転職先を選ぶ際の最優先項目はどれですか？」との質問に対しては、「仕事内容」（55%）がダントツの 1 位となり、以下、「年収」（13%）、「勤務地」（9%）、「自身の成長」（7%）と続いています。

◆転職時の不安・転職時に知りたいこと

「転職するにあたり、不安なこと・知りたいことはありますか？」との質問に対しては、「自分の年齢に合った求人があるか」（66%）、「自分の経験が生かせる求人があるか」（63%）との回答が多く寄せられました。

以下では、「自分の経験が一般と比較して十分なものか」（33%）、「自分の年齢に合った年収がいくらか」（33%）、「キャリアアップが可能か」（29%）が続いています。

国民年金制度に関する変更点

◆第 3 号被保険者期間中に第 3 号被保険者以外の期間が判明した場合の取扱い

最近、世間を騒がせている「専業主婦の年金」の問題ですが、今年 8 月 10 日から、第 3 号被保険者期間中に第 3 号被保険者以外の期間が判明した場合の取扱いが変更されています。

この取扱い変更の対象者は、「第 3 号被保険者として記録され

ている期間について別の年金記録が判明した方」です。

これまで、第 3 号被保険者期間中に第 3 号被保険者以外の期間が判明した場合に、その後の第 3 号被保険者期間は、改めて届けが必要とされ、届出が遅れると、届出日以降に第 3 号被保険者期間とされ、年金が受取れない場合や減額される場合があります。

この 8 月 10 日からの変更では、これらの方について、改めて新たに届けを行うことにより、本来の年金を受け取ることができるようになりました。

◆国民年金の後納保険料の納付

平成 24 年の秋頃から、「国民年金の後納保険料の納付」がスタートする予定です。

これまで、納め忘れた国民年金保険料を遡って支払うことのできる期間（納付可能期間）は過去「2 年間」でしたが、後納保険料の納付では過去「10 年間」に延長されます。

なお、後納保険料の納付ができる期間は、後納保険料の納付ができるようになってから 3 年間の予定とされています。

後納保険料の納付には、事前の申込みが必要となります。後納保険料の納付がスタートしたら、お近くの年金事務所に申し込む必要があります。

なお、申出日の属する年度から起算して 3 年度を越える期間の保険料を納付する際には、保険料額に「加算金」がかかりますので、ご注意ください。

