

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/>

「企業の採用基準」と「学生のアピールポイント」

◆求人企業と学生を対象に調査

求人情報サイトを運営しているエン・ジャパン株式会社では、求人企業（635社が回答）と2013年3月に卒業予定の学生（2,221人が回答）を対象に実施したアンケート調査の結果を発表しました。

企業側が考えている採用基準と学生側のアピールポイントには、わずかにギャップが見られるようです。

◆企業はどのように考えているか？

企業による「自社の採用基準」ベスト5は次の通りでした。

- (1)主体的・積極的に行動できる (71.0%)
- (2)他者と協調することができる (36.7%)
- (3)チャレンジ精神がある (30.1%)
- (4)明るく感じの良い振る舞いができる (26.3%)
- (5)ストレス耐性が高い (17.6%)

◆学生はどのように考えているか？

学生が想像する「企業の採用基準」ベスト5は次の通りでした。

- (1)主体的・積極的に行動できる (37.7%)
- (2)チャレンジ精神がある (10.9%)
- (3)他者と協調することができる (10.4%)
- (4)明るく感じの良い振る舞いが

できる (7.3%)
 (5)礼儀やマナーがしっかりしている (6.6%)

◆学生のアピールポイント

そして、学生が考えている「選考で最もアピールしたいポイント」ベスト5は次の通りでした。

- (1)他者と協調することができる (20.5%)
- (2)継続性がある (14.6%)
- (3)主体的・積極的に行動できる (11.4%)
- (4)明るく感じの良い振る舞いができる (10.1%)
- (5)目標達成への意識が高い (9.0%)

最近の労働関係の裁判例から

◆「期間満了を理由とする雇止め」をめぐる裁判例

京都市にある大学が、期間満了を理由として雇用契約を更新しなかったのは不当であるとして、元助手の女性が雇用の継続などを求めていた訴訟は、大学がこの女性を今年4月から新たに1年間雇用する（契約更新なし）との内容で、京都地裁で和解が行われました。（2011年12月22日）

この女性は、2007年4月から「契約期間3年」で勤務していましたが、2010年3月末に雇止めされました。採用時に「よほどの不祥事がなければ1回は契約更新される」との説明を受けていたことから、提訴していたものです。

女性は「教員の使い捨てに異議

を申し立てたかった。非正規教員の問題は全国で広がっているが多くの教員は泣き寝入りしている」と話しており、大学側は「裁判の長期化は望ましくないと判断した」と話しているそうです。

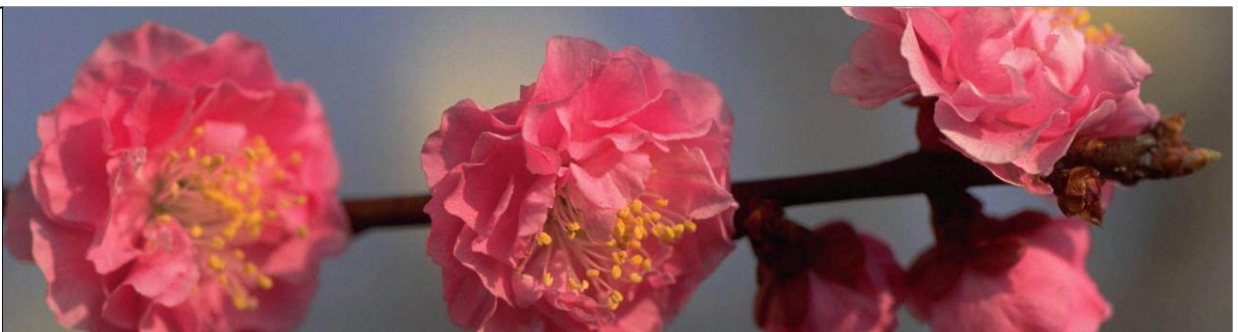
◆「過労死」をめぐる裁判例

新聞社の記者だった男性が糖尿病の悪化により死亡したのは過労が原因だったとして、この男性の父親が労災と認定しなかった国の処分の取消しを求めている訴訟（控訴審）で、東京高裁は、一審の東京地裁判決（請求棄却）を支持し、控訴を棄却しました。（2012年1月25日）

裁判長は、業務内容を「精神的・身体的に著しく負担が大きかった」と認定しましたが、ストレスと糖尿病悪化の関係は「医学的知見が定まっていない」とし、業務と死亡との因果関係を否定しました。この男性は1984年に入社し、1997年6月に糖尿病の合併症が原因で死亡しました。直前の同年5月までの半年間の時間外労働は、月平均約134時間だったそうです。

◆「育休に伴う解雇」をめぐる裁判例

育児休業の取得を理由に解雇されたのは違法であるとして、埼玉土地家屋調査士会の元社員の女性が解雇無効の確認などを求めていた訴訟で、さいたま地裁は、同会が請求を認める「認諾」を表明して審理が終了しました。職場復帰と同会および同会会長が慰謝料165万円を女性に支払



うことが決まったそうです。（2012年2月2日）

原告側の代理人弁護士は「泣き寝入りせずに闘った結果。より働きやすい職場になってもらいたい」と話しているそうです。

この女性は2005年8月に事務職として入社し、2009年9月に妊娠後、切迫流産の危険があったため数日間休みましたが、同年11月以降、同会役員らに退職を勧められました。2010年4月から産休と育休を取得し、2011年5月18日に復帰すると、そのまま解雇されていました。

中小企業の「後継者不在」の状況は？

◆約3分の2が「後継者不在」

株式会社帝国データバンクでは、後継者の実態について分析可能な信用調査報告書（2008年以降）のある約41万社を対象に国内の後継者不在企業の実態を分析し、その結果が発表されました。

国内企業の約3分の2に相当する企業（65.9%）が「後継者不在」となっているそうです。

◆地域別に見るとどうか？

この調査によれば、調査対象企業（40万8,954社）のうち、後継者不在企業は26万9,488社です。地域別に見てみると、「後継者不在率」の高い地域は、上位から「北海道」（71.8%）、「中国」（71.3%）、「近畿」（68.6%）、「関東」（67.9%）、「中部」（65.6%）となっています。

なお、沖縄県では実に81.4%となっており、都道府県別で唯一8

割を超える結果となっています。

◆業種別に見るとどうか？

また、別に見てみると、「後継者不在率」の高い業種の上位5つは、「サービス業」（72.1%）、「建設業」（69.6%）、「林業・狩猟業」（69.1%）、「不動産業」（68.0%）、「卸売・小売業、飲食店」（64.8%）となっています。

◆後継者不在の原因は？

中小企業における「後継者不在」の原因としては、主に次のことが挙げられます。

- (1)「後を継ぐ子がない」
…少子化により、多くの企業には後継する子自体がないことが原因にあります。
- (2)「子が後を継がない」
…子が「厳しい経営環境にあえて飛び込む必要はない」と考えていることが原因にあります。
- (3)「子が後を継げない」
…子が会社を継ごうとしても「経営能力」が備わっていないことが原因にあります。

病気になるのに無理して出勤するとどんな影響があるか？

◆風邪をひいても休まない？休めない？

ある気象情報会社の調査によれば、平均的な日本人は1年に2回以上風邪をひくものの、熱が38度以上まで上がらないと会社や学校を休まないとのこと。風邪で休まない人の割合は年齢が上がるとともに高くなり、40歳代では35.9%にも達するそうです。

◆出勤は「美德」なのか？

上記のことについて、人事管理

に詳しい専門家は「結果重視の成果主義が主流になってきたとはいえ、日本人が持つ“多少のことがあっても出勤することが美德だ”という考えの影響が大きく残っている」と言います。

多くの企業において、「プロセスにおける貢献度」や「チーム全体での成果」を重視する人事評価制度が導入されているため、突発的な休みが言い出しにくい環境になっていることも影響しているようです。

◆マイナス面に注目する動き

最近では、新型インフルエンザの流行などをきっかけに、無理をして病気の社員を働かせるマイナス面にも注目される動きが出てきました。

社員だけではなく、扶養家族にも無料でインフルエンザの予防接種を実施したり、短時間だけ会社を抜けて病院に行くことのできる制度を導入したりする企業もあるようです。

◆「プレゼンティズム」の導入

入社したとしても体調が悪くて普段と同様の成果が上げられず、企業に損害を与えてしまうという考え方は、経営学で「プレゼンティズム」と呼ばれているそうです。

例えば、花粉症であれば4.1%、風邪であれば4.7%も仕事の効率が落ちるそうです。企業では、組織全体の損害をいかに抑えるかが課題となります。日本のビジネスパーソンには、「初期症状で病院に行く」という考え方が浸透しており、今後は、生産性を維持しながらリスクヘッジにも役立つ「プレゼンティズム」を検討する企業も増えていきそうです。