

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：info@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/>

「ブラック企業」の定義と労働行政の対応

◆「ブラック企業」の定義は？

最近、マスコミ等で大きな話題となっている「ブラック企業」ですが、「労働法令を遵守せず、労働者の人格を著しく無視したかたちで働かせている企業」、「違法な長時間労働や賃金不払い残業があり、離職率が極端に高い企業」、「就職したらひどい目にあうので避けた方がよい企業」などと定義されているようです。

◆勤務先はブラック企業？

先日、連合総研が 10 月初旬に実施した「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」（首都圏・関西圏に居住し民間企業に勤務する 20～64 歳の人 2,000 名が回答）の結果が発表されました。

この調査で、「あなたの勤め先は『ブラック企業』にあたると思いますか」と質問したところ、「そう思う」と回答した人は 17.2%でしたが、若者世代ほど「そう思う」と回答した割合が多い結果となりました（20 代：23.5%、30 代：20.8%、40 代：15.4%、50 代：11.2%、60 代：9.0%）。

◆厚生労働省が実施した電話相談の結果

厚生労働省では「ブラック企業」という言葉は使わずに、「若者の使い捨てが疑われる企業」と呼んでいます。今年 9 月を「過重労働重点監督月間」と定め、過重労働が行われている疑いのある事業所に対して重点的に指導・監督を行いました。

同省が 9 月 1 日に実施した無料電話相談には全国から 1,042 件の相談が寄せられたとのことで、相談内容（複数回答）は上位から、

- （1）賃金不払残業（53.4%）、
 - （2）長時間労働・過重労働（39.7%）、
 - （3）パワーハラスメント（15.6%）だったそうです。
- なお、相談者が勤務している業種は、「製造業」（20.4%）と「商業」（19.9%）で約 4 割を占めました。

◆労基署の調査、監督指導

厚生労働省は「労働条件の確保・改善対策」を重点施策として挙げており、今後も、労働法令を遵守しない企業に対する監督指導の強化傾向は続くものと思われま。労働基準監督署による調査や監督指導は、労働者や退職者からの情報提供をきっかけに行われるケースも多いので、労働者等から「ブラック企業」とのイメージを持たれることのないよう、労務管理上、万全の対策をとっておく必要があります。

「応募者」から見られている「採用面接官」

◆採用面接で重要なことは？

人材を採用する際、「採用面接」を実施しない企業はほとんどないでしょう。

面接を担当する人（面接官）は、「こんな質問をして、自社に必要な人材かどうかを見極めよう」「自社にふさわしい人材であるか、応募者の態度をじっくり観察

しよう」と考えていることでしょうが、実はその面接官自身も応募者からじっくりと観察されているのです。

◆採用コンサル会社の調査結果

人材採用コンサルティング会社の株式会社ジョブウェブでは、今年 4～5 月に 2014 年度卒の学生を対象に「2014 年度卒学生・就職活動振り返り調査」（349 名が回答）を実施しました。

この調査で「面接で志望度に影響すること」について尋ねたところ、「かなり影響した」項目の上位 5 つは下記の結果となりました。

- （1）「面接官の態度・話を聞く姿勢」（67.3%）
- （2）「面接で自分自身の素が出せたかどうか」（47.6%）
- （3）「面接官の話の促し方」（46.1%）
- （4）「学生からの質問に対する面接官の受け答え」（45.6%）
- （5）「面接官の人選」（42.1%）

◆重要なのは「面接官の育成」

上記の結果からおわりの通り、応募者の志望度に最も影響するのは「面接官の態度・話を聞く姿勢」だということです。

採用側が複数回の面接を実施し、時間をかけて応募者の態度・姿勢をじっくり観察して採用を決定したとしても、応募者から見た面接官の態度・姿勢（応募者に与えるイメージ）が良くなければ、採用を辞退されることもあり得るのです。

面接官が与えるイメージは、応募者にとっては「会社のイメ

ジ」そのものとなります。自社に必要な人材を採用するためには、まずは「面接官としてふさわしい人材」を育成することが重要なのではないのでしょうか。

社内外で様々な立場の人と接するなら…

知っておきたい「アサーティブネス」

◆「アサーティブネス」とは？

「アサーティブネス」（発展的・協動的自己主張）とは、相手を尊重しながら自分の要望・意見をきちんと相手に伝える、すなわち人間関係を損なうことなく自分の要望・意見を表明するための方法論です。

言いづらい内容であってもこちらの主張をしっかりと伝え、問題解決に持っていくための手法として有効です。言い換えれば、上手にコミュニケーションをとるためのスキルであるとも言えます。近年、企業においても、「マネジメント」、「新人教育」、「リーダー養成研修」など、幅広い場面で活用されるようになってきたようです。

◆「アサーティブ・コミュニケーション」の例

「アサーティブネス」の考え方は、例えば、対社外では「長引いている打合せを相手を不快な気持ちにさせずに切り上げる」「取引先からの誘いを相手の気分を害さずに断る」、対社内では「何度言ってもミスを繰り返す部下に注意する」「上司から急に頼まれた仕事を断る」などといった多くの場面で活かすことができます。

◆「アサーティブネス」を身に

付けるには？

これを身に付けるためには、自分のコミュニケーションのとり方の問題点に気づくことが第一歩です。以後は、ロールプレイングを繰り返しながら、適切な表現方法を身に付けていくこととなります。「アサーティブネス」を身に付けるためのセミナーや研修等も、多数開催されています。ご興味を持たれた方は、参加してみるとよいかもしれません。

「改正労働契約法」施行後の有期労働契約者の本音は？

◆不十分な認識

「改正労働契約法」が施行されて半年以上が経ちましたが、連合が行った「有期契約労働者に関する調査」の結果によると、「無期労働契約への転換」について、「ルールができたことを知らなかった」と答えた人は 6 割以上もいたそうです。「不合理な労働条件の禁止」については、約 7 割が知らず、改正労働契約法への認識は不十分と言えます。

◆「無期転換」はモチベーションアップにつながる？

また、有期労働契約者が「無期労働契約への転換」についてどのように思っているかを尋ねたところ（複数回答）、「無期契約に転換できる可能性があるのでモチベーションアップにつながる」と答えた人は約半数を超えたものの、「契約期間が無期になるだけで待遇が正社員と同等になるわけではないから意味がない」と答えた人も約 7 割に上り、待遇改善につな

がらなく感じている人が多いことがわかりました。

◆正社員も有期契約者も業務内容は同じ？

次に、業務内容や仕事への姿勢などについて正社員と比較してもらったところ、業務内容については、「正社員と同じ」と答えた人が半数近くに上り、正社員との業務内容にあまり差がないことがわかりました。また、仕事上の責任や残業時間は、おおむね正社員よりも負担が少ないとの結果でしたが、「正社員よりも真面目」と答えた人が約半数に上り、仕事を遂行する能力も「正社員よりも高い」と答えた人が約 2 割となりました。

◆有期労働者の 4 割は正社員希望

「有期契約で働くことになった状況」について尋ねたところ、自らが希望して有期契約になった人は約半数だったものの、有期労働契約者の 3 人に 1 人は正社員になれなかったために有期契約で働いていることがわかりました。

また、今後の働き方の希望を聞いたところ、「正社員になりたい」と答えた人は約 4 割で、特に、正社員になれなかったために有期契約で働いている人では、正社員への転換希望を持っている割合は 7 割以上になりました。

◆職場に対する不満

最後に、職場についての不満については、「給料が上がらない」、「働きぶりが評価されない」など、待遇に不満を持っている人が多かったようです。中には、「正社員がちゃんと働かない」、「パワハラやセクハラがある」などの回答もみられました。

