

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 69 Sep' 15

Contents

- 【お知らせ】 2015（平成27）年度 地域別最低賃金額の改定について
 - 【管理職の必要な労務知識】 #16 セクハラについて
 - 【人事課題の考察】 若手人財の定着化

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【お知らせ】 2015(平成27)年度 地域別最低賃金額の改定について

2015(平成27)年10月より、各都道府県における地域別最低賃金額が変更となり、関東一都六県における最低賃金額(時間額)及び発効日は次の通りとなっております。

今回、改定となりました地域別最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力、を総合的に勘案して定めるものとされており、「労働者の生計費」を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされております。今回の改定につきましては、全国加重平均額が18円の引上げとなっており、最低賃金額が時給のみで示されるようになった2002(平成14)年度以降、最大の引上げとなっております。

	最低賃金額(前年差)	発効日
茨城県	747円 (+18円)	10月 4日
栃木県	751円 (+18円)	10月 1日
群馬県	737円 (+16円)	10月 8日
埼玉県	820円 (+18円)	10月 1日
千葉県	817円 (+19円)	10月 1日
東京都	907円 (+19円)	10月 1日
神奈川県	905円 (+18円)	10月 17日

最低賃金につきましては、今回改定されました地域別最低賃金の他、特定の産業について設定されている特定(産業別)最低賃金があります。この特定(産業別)最低賃金は、関係労使が基幹的労働者を対象として、「地域別最低賃金」よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認める産業について設定されており、地域別最低賃金と特定(産業別)最低賃金の両方の最低賃金が同時に適用される場合は、高い方の最低賃金が適用されることとなります。

▶【管理職の必要な労務知識】 #16 セクハラについて

今回の管理職に必要な労務知識は16回目としまして「セクハラ」について説明します。

厚生労働省の発表では平成25年度に都道府県労働局雇用均等室で取り扱った相談件数の中で「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、母性健康管理」に関する相談が増加しております。まずは、セクハラを理解するために、基礎となる言葉の定義についてご説明します。

【セクシュアルハラスメントの定義】

セクシュアルハラスメントとは、一般的には、「相手方の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって、仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること」です。

男女雇用機会均等法では、「職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき、不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」とされています。

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

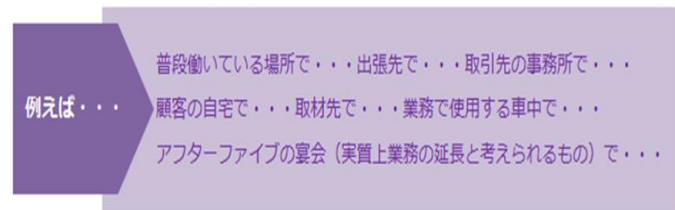
次に、上記男女雇用機会均等法におけるセクシャルハラスメントの定義に記載されていた、「職場」及び「性的な言動」について、それぞれ見て行きたいと思います。

(1) 「職場」とは

「職場」とは、「労働者が業務を遂行する場所」です。業務を遂行する場所であれば、事業所内に限らず、出張先や取引先、営業車中、顧客の自宅なども「職場」に含まれます。

また、そのセクハラが起きた時間も、勤務時間内に限られません。勤務時間外の「宴会」であっても、職務との関連性や参加者、参加強制の有無などにより、実質的に勤務の延長であり、「職場」とみなされる例もあります。

「職場」で起きたセクハラか否かは、「業務執行性」が判断材料となり、企業の「使用者責任」にも関係します。



(2) 「性的な言動」とは

「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指します。「業務の円滑な遂行に支障を与え」「就業環境を害するもの」が基準となりますが、その内容により(程度・頻度・場所など)ケースバイケースで判断されます。悪質なものであれば一度きりであっても該当するでしょうし、軽微な内容でも、抗議したのに止まない場合などは該当する可能性がありますので注意が必要です。

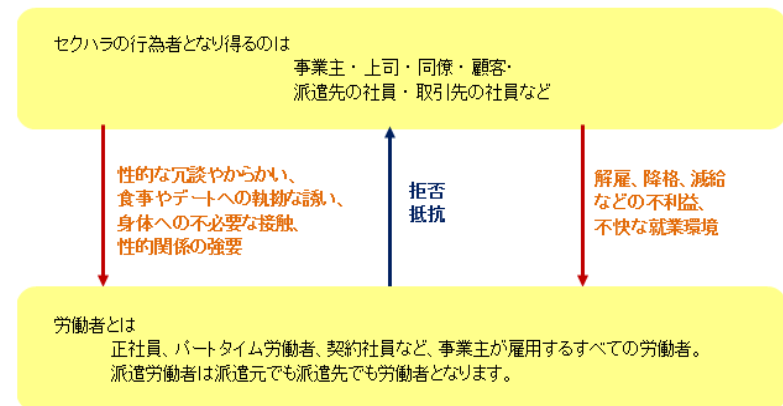
【性的な言動の例】

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を流布すること、性的な冗談やかからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など



Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

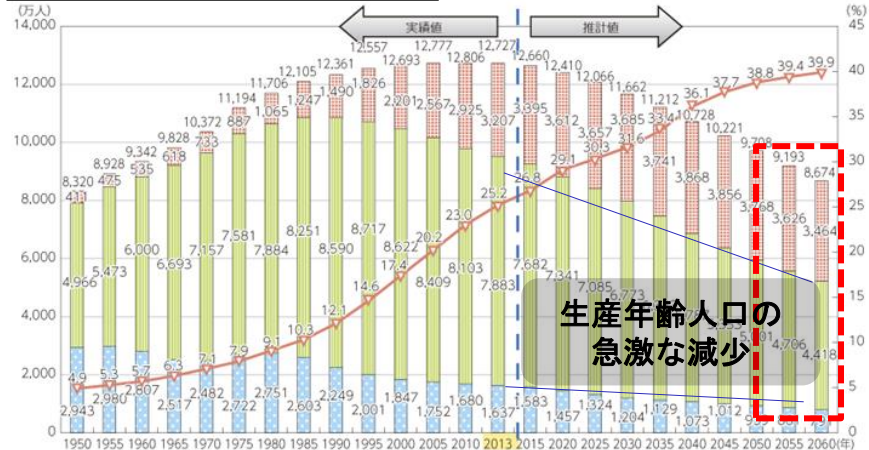
▶【人事課題の考察】 若手人財の定着化

我が国の経済を取り巻く環境が大きく変化している現在、企業に求められるニーズも多様化しています。さらに、成長分野を新興国などに求めていったことで、グローバル化への対応も待たなしの状況になっています。そうしたさまざまなニーズに対応していくためには、人財の底上げが重要であり、新入社員をはじめとした、とりわけ、若手社員・人財に対する育成・教育の重要性が見直されるようになってきました。その展望・見通しについて、纏めてみます。

まずは、若手人財を眺望するにあたっては、社会問題化している労働力人口減少の問題について論じないわけにはいきません。まず、図①をご覧ください。こちらは、2060年までの人口の推移を表しています。2015年の人口と比較すると、2060年は4000万人近く減少します。今は、現役世代3人に1人で高齢者をまかなっている計算ですが、それが、2060年には、2人で1人となっていきます。まさに超高齢化社会です。人口ピラミッド構造から見ても、ピラミッドの下位部分(若手人財層)が年々減ってきているのがわかります。これからの人財層がこれでは、単純に数学的に言っても、非常に心もとないですね。これだけ見ても、若手人財に関する課題は、それなりに深刻です。

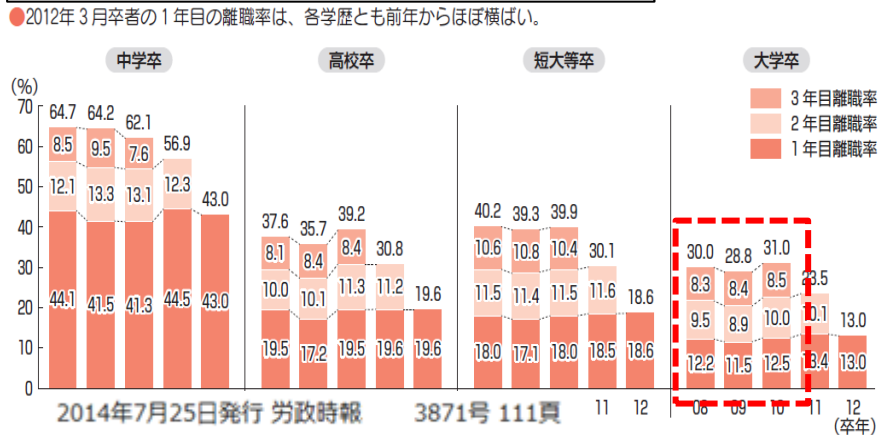
次に 採用した後の若者の早期離職と意識変化について、データを基に課題内容を確認します。図②は、過去5年間の在籍期間別離職率の推移を示しています。中卒では約6割、大卒にしてみても約3割近くの人 3年以内に退職(離職)に至ってしまっている現状があります。この大卒3割というのは、ここ約10数年前とそんな大差なく、いつの時代も若手の定着は課題です。ここで注目すべきは、図③の働くことの意識調査結果については、ちょっと傾向が違う気がします。この意識調査結果をご確認ください。

図① 我が国の人口推移



(出典)2010年までは国勢調査、2013年は人口推計12月1日確定値、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

図② 在職期間別離職率の過去5年間の推移



出所：厚生労働省職業安定局集計「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

上段の「過去最高」に記述されている内容がいわゆる安定的な思考で、下段の「過去最低」に記述されている内容がアクティブな思考になっています。例えば、「人並みに働けば十分」については、約半数以上であったり、「終身雇用を望む」で言えば、約7割強の人がそう思考するといった項目が、過去最高数値ということなのです。逆に、「社内出世するより自分で起業して独立したい」(11.8%)や「最終的に目標とする役職・地位は「社長」(9.0%)といった項目が、過去最低となっています。

つまり、安定的思考が過去最高数値を更新し、アクティブ思考が過去最低数値を更新していることから、全体的な傾向としては、安定的思考が強くなっていくということ、人並みに働きずっと安定的でいければよいといったこととなります。将来を眺望して、未来に向けアクティブにチャレンジして欲しい若手人財が多くないということは、我が国の将来においていい傾向とは言えないでしょう。

若手人財については、とにかくなんといっても、教育・育成がテーマです。企業の人財フレームワーク上(等級制度・社員格付制度)において、若手層はビジネスマンとして一人前になることが大きなミッション・役割です。この時期に将来に向け、今すべきことをしっかり見据え、チャレンジングする大切な時期です。

従って、会社としては、将来に向けた成長テーマ、キャリアプランをしっかりと示しながら、自らキャリアビジョンを描かせ、自らが成長したいという意識を持たせなければなりません。それが、企業として、上司・先輩社員などの上位層社員の役割・ミッションです。

そのためには、企業の取り組みとしては、新人指導担当者、メンター制度といったいわゆる身近に手本と成る先輩社員を付け、育成方針を示しながら取り組むような施策であったり、自身が向き合うべきテーマに応じた専門的な学習を組合せ取り組ませることによって、若手人財の成長を促進し、若手人財層から底上げしていくことで会社の成長力を高めていくことが、重要になります。

図③ 新入社員「2014年働くことの意識調査」日本生産性本部

■ 過去最高

人並みに働けば十分…52.5%(1)

残業は「手当てがもらえるからやってもよい」…69.4%(1)

子供が生まれても仕事を続けたい女性…89.8%(3)

女性の管理職志向…28.8%(4)

終身雇用を望む…76.3%(4)

■ 過去最低

専門職志向…19.9%(1)

海外勤務のチャンスがあれば応じたい…50.1%(2)

社内出世するより自分で起業して独立したい…11.8%(2)

独立して自分の会社を起ち上げる…5.4%(4)

最終的に目標とする役職・地位は「社長」…9.0%(4)

若手人財を社内で育成し、定着化させていくことが重要



〈企業の取組例〉

- ・新人指導担当者制度、メンター制度
- ・OJTの標準化、システム化
- ・キャリア開発支援
- ・海外研修制度、英語教育 など

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシング サービス Webサイト :

<http://www.epcsoutsourcing.com/>