

特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>



転職者は転職活動の際にどんなサービスを利用するか？

◆400人を対象に調査を実施
ソフトバンクヒューマンキャピタル株式会社が「人材紹介サービスに関する調査」(調査対象：25～39歳の正社員・契約社員・派遣社員400人)を実施し、その結果が発表されています。

転職活動の際にどのようなサービス(媒体)を利用したか等についての実態が明らかになっています。

◆何を使って転職活動を行っている？

過去1年以内に転職活動をした人に、転職活動で利用している(実際に利用した)サービスを尋ねたところ、次のような結果となりました(複数回答)。

- (1)「転職サイト」67.3%
- (2)「ハローワーク」63.5%
- (3)「転職情報誌」38.0%
- (4)「人材紹介会社」29.5%
- (5)「会社ホームページ内の採用情報」23.8%

転職者のうち約3分の2の人が、「転職サイト」と「ハローワーク」を活用しているようです。

◆転職サイトの利用は「複数」

上記質問の回答でトップとなった「転職サイト」を利用している(実際に利用した)人269名に、転職サイトをいくつ利用したかを尋ねたところ、「1つ」が27.9%、「2つ」が33.8%、「3つ以上」が38.3%となっており、多くの人(7割以上)が複数の転職サイトを利用していることがわかりました。

◆どのようにして転職が決まったか

転職先の決定状況について尋ねたところ、転職サイトを利用している(実際に利用した)人のうち、「転職サイトを利用して転職先が決まった」人の割合は21.6%、「転職サイト以外のサービスを利用して決まった」人の割合は24.9%、「決まっていない/現在、転職活動中」の人の割合は53.5%でした。

そして、人材紹介会社を利用している(実際に利用した)人のうち、「人材紹介会社を利用して転職先が決まった」人の割合は24.6%、「人材紹介会社以外のサービスを利用して決まった」人の割合は

34.7%、「決まっていない/現在、転職活動中」の人の割合は40.7%でした。

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。