



- 「統帥綱領」という本があります。この本は、昔の日本軍の将官向けに、将官としての心構えが論じられた当時の軍事機密です。
- この中には、(1)「たとえ能力が秀でていない者でも、必ず役割を与え、その全能力を発揮させることが重要」、(2)「むやみに部下のミスを責めず、手柄を立てる機会を与え、やる気を奮い立てる必要がある」など、能力主義や結果主義に偏りすぎることを諫める内容もあります。
- 新しいビジネス書も良いですが、時々昔の書籍を紐解く機会があっても良さそうです。

勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート

景気見通しは改善傾向だが、賃金や暮らし向きとは連動せず

- 連合総研が4月初旬に行った勤労者短観調査によると、景気や勤め先の経営状況の1年後の見通しについては大幅な改善がみられます。
- しかし、賃金には改善の兆しがみられず、暮らし向きの見通しもマイナスDIでの推移となり、依然厳しいとみられています。また、1年後の物価見通しについては、上昇を見込むものが7割となっており、今後も上昇が続くとの見方が強いです。

5年後の自分の給料は、5年先輩の現在の給料を上回ることを期待していない

- 3年後の景気上昇を予測した人(全体の35.8%)のうち、賃金収入増加を見込む割合は37.1%にとどまっています。
- 5年後の賃金上昇を見込むのは全体の3割程ですが、特に若い年齢階層、大きな企業規模での上昇が見込まれています。また、5年先輩の今の賃金と比較して、5年後の自分の賃金が「下回る」との予測している人は32.5%、「上回る」は12.3%でした。



個人的な見解ですが、いまの時点では、景気回復は確実なものかどうか分かりません。もし、従業員に業績改善を還元するのであれば、元に戻すことが難しい基本給を昇給させるよりも、1回ポッキリで精算できる賞与として還元した方がよしいと思います。

2013年度 新入社員 春の意識調査

スペシャリストよりも、ジェネラリスト志向

- 日本生産性本部が新入社員向けに行った若者意識アンケートによると、色々な仕事や持ち場を経験してジェネラリストとして鍛える職場を希望する回答が58.4%とスペシャリスト(41.6%)を上回り過去最高水準となりました。

「今の会社に一生勤めようと思っている」は、減少傾向

- 「今の会社に一生勤めようと思っている」とする回答が前年比-4.6ポイントと減少した一方で、「きっかけ、チャンスがあれば、転職しても良い」とする回答が4.7ポイント上昇しました。



ニュースの内容では、ジェネラリスト志向を強調していますが、読み方を変えれば約40%の人はスペシャリスト志向を持っています。会社が用意するキャリアパスは、ジェネラリストかスペシャリスト100%になっていませんか？



～こんなときはどうする？～

日々の業務でありそうな、労働問題をクイズ形式にまとめてみました。

どの程度の問題があれば、試用期間満了時に本採用を拒否できますか？

Q

新入社員の中に、遅刻や欠勤を繰り返す者、何度教えても理解できない者、協調性に欠ける者がいます。できれば試用期間満了時に本採用拒否をしたいのですが、どの程度問題があれば本採用拒否にできますか？

A

本採用拒否は、採用時に知り得なかった採否にかかわる事実（経歴詐称等）の発覚、改善不能な程度の職務遂行能力の欠如、就業不能等に限られます。

新規採用を行うに当たっては、必要に応じて書類選考、筆記試験、面接試験、技能試験などを行い、採用内定、試用期間を経て本採用という手順を取ることが多いようです。試用期間は、本採用決定前の試験的な使用期間として、実際に稼働させたり研修等を受講させたりする中で、勤務態度、能力、技能、性格、適性、健康状態などを観察し、試用期間後も継続して雇用するか否かを決定するのに用いられます。

試用の結果、職務的適格性に著しく欠けると判断した場合や、採否に関わる重大な経歴詐称等が発覚した場合などには、使用者はその労働者を使用期間中に解雇する、あるいは試用期間満了に当たり本採用を拒否するということになります。



普通の「試用期間」のやり方であれば、文中にあるように**本採用拒否は限定的**です。仮に本採用拒否を強行した場合、**労務トラブルとなるリスクも発生**します。

しかし、「試用期間」の作り方を工夫すれば、**本採用拒否に裁量を持つことができます**。

紙面では書けませんので、ご興味があれば、お問い合わせください。

残業許可制にもかかわらず無許可で行った時間外労働に対し割増賃金を支払う必要はありますか？

Q

当社では、業務効率化と従業員の健康への配慮から、時間外労働を許可制にしています。許可の判断は直属の上司に任せているのですが、従業員の中には無許可のまま時間外労働を行っている者がいます。その従業員から時間外労働の割増賃金の請求があった場合、会社は支払わなければならないのでしょうか？

A

無許可の残業であっても、残業が必要な業務を命じていたり、許可制が形骸化し恒常化しているような場合は、割増賃金を支払う必要があります。

反対に、使用者にて本当に必要な業務についてのみ時間外労働を認め、かつ、その手続きを形骸化させずに励行させている、という厳格な運用をしている場合には、合理的理由なく上司の承認手続きを得ないで自発的に時間外労働をしても、使用者の「指揮命令下に置かれている時間」には該当しないと認められ、支払い義務も生じません。



残業対策については、「規程明文化」、「許可制」や「実績管理」が王道です。とはいうものの、許可制や実績管理を継続的に運用することは大変なものも現実です。残業対策でお困りの際はご相談ください。



気付き日報

ヒューマンインベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00~17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>