



- 先日健康診断に行きました。その病院は健康診断専門の病院で、健康診断の検診項目ごとに分業されており、受診者の対応をするという病院でした。
- 身長測定係の人に、「1日何人くらい測定するの?」と聞いたところ、「80人くらい」とのこと、1日80人×20営業日×12ヶ月とすると1年間で19,200人! シンプルなことであっても、継続すると、そう簡単にマネできない領域になるのだと改めて思いました。

入社3年で離職する新人達

入社3年で転職する新人と、転職をしたことのない新人の違い

リクルートマネジメントソリューションズは、新卒3年目の時点で既に転職している人と、転職をしたことがない人の2グループにアンケートを取りました。

「入社3年以内に転職した人」であっても、半数の人は希望した職種に配属されていました。(転職していない人は、約6割が希望職種に配属されています。)
一方「自分に向いている仕事か?」という切り口では、転職していない人の6割は“向いている”と感じているが、転職した人は4割にとどまりました。

転職を考え始めた時期

「入社3年以内で転職した人」の46.0%が入社半年未満で、(1年未満とすると73.3%)が転職を考え始めています。
また、現在「転職をしたことがない人」であっても、約半数は、入社3年以内に転職を考えたことがあるとしています。



- 「適職感」がキーワードですが、転職や異動をなどにより、いくつかの仕事を経験して、何が向いているか“体感する”ものかと思います。
- 新卒の社員が比較対象が無いなかで「向いていない」と感じてしまうのであれば、本人の問題というよりむしろ、OJTのありかた、上司・先輩による仕事の意味づけに課題がありそうだと考えられます。

就職活動のスケジュール変更賛成? 反対?

就活経験者の大学4年生の大半が否定的

- 日経HRが就活経験者の大学4年生と大学教職員を中心に就職活動スケジュールの変更に関するアンケートを実施したところ、以下のような結果となりました。(就活解禁3年12月⇒3年3月、選考開始4年4月⇒4年8月 に変更されました)
 - ①就活解禁時期…大学生「反対」(70.6%)、大学教職員「反対」(41.3%)
 - ②選考開始時期…大学生「反対」(80.7%)、大学教職員「反対」(52.3%)
- 学生を文理別で見ると大きな差はありませんでしたが、内々定の有無で分けると、①②ともに、6月時点で内々定を得ていない学生の方が「賛成派」が多くなりました。



- 学生に勉強して欲しいと思っているであろう、大学教職員の4割超も反対しているという点に着目です。
- 調査内容の詳細は不明ですが、大学教職員は、「就職の実績」を気にしており、もっと長く活動させたいのか、「就活対応が集中しすぎて忙しすぎる」ためか真意に注目です。



～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Q&A形式にまとめてみました。

研修生との契約における注意点

Q

研修生を採用した場合、労働・雇用契約となる基準はどのようなものになりますか？

A

労働者とは「労働の対価として契約に定められた賃金を支払われる者」です。ですから、研修生であっても、賃金についての合意がない契約を結んでいる場合は、労働契約あるいは雇用契約ではありません。

ただし、研修の内容が労務の提供、すなわち使用者の指揮命令下の労働であると判断され、かつ労務の提供の対価として金銭が支払われていると認定された場合には、名目の如何を問わず労働契約あるいは雇用契約であると解されることになります。



- 研修生の他にも、小さな会社の場合、「ボランティア」や「友達の会社の手伝い」といった場合に、無報酬で働いてもらうケースがあります。
- この場合、無報酬であれば労働者とはなりません。ただし、職場でのケガをした場合は、労働者ではありませんので労災は下りません。無報酬のスタッフの業務災害対策も講じておく必要があります。

マイカー通勤に対する注意点

Q

わが社では、公共交通機関の便が悪いため、マイカー通勤者が全従業員の8割を超えています。マイカー通勤者の管理上の注意について教えてください。

A

マイカー通勤については、仕事に従事している場合とは異なり、会社が社員を直接的に指揮命令することが場所的にも時間的にも困難なことから、会社が民法715条の使用者責任を問われることは原則としてありません。しかし、会社がマイカー通勤を積極的に推奨又は容認している場合には、「通勤は業務ではないが、業務に従事するための準備行為であるから業務に密接に関連するものということができる」として、交通事故の加害者だけでなく雇用していた会社にも715条の使用者責任を問い、損害賠償を命じた判決も出されています。

そこで、以下の6項目について対応をしておく必要があります。

- ①マイカー通勤規定を整備し社員に周知をする
- ②許可制にし、許可基準を明確にする
- ③申請時に提出する資料を決めておく
- ④任意保険に加入内容させる
- ⑤許可“取り消し”の条件も決めておく
- ⑥事故が発生した場合の対応方法を定めておく



万が一の時に、毅然と対応できるように「あいまい」はできるだけ避けましょう。ちなみに、運転記録証明書は、過去の事故歴・違反歴が見れます。運転記録証明書を提出させ、「違反常習者は運転させない」など許可の判断材料にも役立ちます。



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/>