



- 私が勤務していたコンサルティング会社の大先輩2名と食事をしました。「Googleで検索すると何でも分かってしまう時代に、無形のサービス業者が生き残るキモは何か？」議論しました。
- 結論は「シミジミ感」。シミジミ感とは、経験にもつづいた物語と、そこから導かれる示唆・教訓。
- コンサル会社に限らず、不動産業やIT業など付加価値で勝負する企業でも、お客様に対して過去に経験した物語を語り、お客様の選択肢の先について、示唆と提案をできるかどうかが勝負のカギになってくる時代になると思います。

2014年3月卒者の初任給予測

前年比0.25%程度の微増にとどまる見通し

- 労務行政研究所の調べによると、我が国の経済は緩やかな回復が続いています。14年度に入ると消費税増税後の反動減などからマイナス成長が見込まれていますが、14年度後半は再び成長軌道に戻る見込みとなっています。
- また、一般の労働力需給に関して、全国では失業者数は減少傾向にあり、完全失業率も13年11月で4.0%(季節調整値)と、前年よりさらに改善しています。有効求人倍率(季節調整値)も13年11月は1.07倍と1を上回る水準となっています。
- このように、雇用情勢は緩やかな改善がみられることから、初任給に関しては、下表のように0.25%程度の増加が見込まれています。

2014年3月卒者の初任給予測結果

区分	高卒一律 (事務・技術)	高専卒 (技術)	短大卒 (事務)	大学卒一律 (事務・技術)	大学院 (修士)卒
初任給額(程度)	162,600円	182,600円	174,000円	204,700円	220,500円
対前年度上昇率	0.25%	0.26%	0.25%	0.26%	0.25%



- 景気回復の兆しは見えてきており、採用が難しくなつつありますが、景気の先行きも確定していませんので、中小企業にとっては、急な昇給は少々時期尚早のようです。
- しかし、採用難が進むことは予想されますので、業務の自動化・省力化や、現在の雇用形態(正社員の仕事をパートでもできないか?)など、業務の工夫はさらに必要になりそうです。

企業の危機管理対策

ブラック企業の実態

- 「ブラック企業」の実態として、ジャーナリストや弁護士らは「ブラック企業大賞」として企業をランキングする活動を進めています。これらの共通点としては、①「長時間労働」の常態化、②「サービス残業」の常態化、③「名ばかり管理職」の横行、④心の健康の喪失、⑤ハラスメントの横行、⑥辞めさせてくれない職場 といったことが挙げられます。
- 厚生労働省もブラック企業の調査に当たっては「悪質なケースは送検や企業名の公表も辞さない」としています。企業のイメージダウンを避けるためにも「危機管理」対策は重要な課題となっています。



- 現在の労働法は、現在の多様者職種・働き方の現実とマッチしていない箇所はあると思います。もし、完璧に労働法を順守できないのであれば、自社の実態とマッチしない箇所がどこなのか、そのリスクや経済的インパクトはどの程度なのか把握することが大切と考えます。もちろん、法律に適合するよう、仕事のやり方や人事制度を変更することも必須です。



～こんなときはどうする？～

日々の業務でありそうな、労働問題をクイズ形式にまとめてみました。

退職届の留保

Q

不正行為が疑われる社員から退職届が提出された場合、処分が決まるまで受理することを留保してもよいでしょうか？

A

- たとえ、退職届の受理を拒否したとしても、**民法627条の「理由がなくてもいつでも2週間の予告期間をおけば労働契約を解約することができる」**ことから、たとえ労働者から一方的な解約の申し入れである辞職の意思表示としての退職届であっても、労働者が指定した退職日が民法627条が定める予告期間よりも後である場合にはその日に、同条の予告期間よりも前である場合には同条が定める予告期間後に退職の効力が生じるものと解されます。
- 会社は、**期間までに懲戒処分に必要な事実調査や処分レベル等を決定のうえ、処分を実施しなければならないこと**になります。



- 脱線しますが、従業員から退職届が提出されたら、従業員は2週間後には辞めることができます。
- 退職届提出後に有給消化をされ、そのままonzラされると業務に支障が出てきますので、就業規則に「引継ぎを必ず行うこと」、「退職後の連絡先を伝えなければならない」、「最終給与は現金払いもあり得る」など明記し、予防線を張っておくことが大切です。

懲戒処分と賃金減額処分

Q

度重なるパワーハラスメントにより後輩を休職に追いやった社員がいます。懲戒規定に従い減給処分とした上、それとは別に評価制度上、資格等級の引き下げを行いたいと思います。このように懲戒処分と合わせて、賃金ダウンを伴う資格降級を実施してもよいでしょうか？

A

懲戒処分の原則には、同一の非違行為に対し、2度の懲戒処分を行うことができないとする、二重処罰禁止（一事不再理）の原則があります。

このケースのように懲戒処分としての「減給」に加えて、評価制度上の職能資格の引き下げを行った結果、賃金が「減額」する場合については、後者は制裁としての性格はなく、懲戒処分としての「減給」には当たりません。したがって二重処罰の禁止の原則には該当しないことから、**懲戒処分に加えて、賃金減額を伴う資格降級を行うことは可能です。**

ただし、著しく不合理な評価によって大きな不利益を与える降格は人事権の濫用と判断されることもありますので、減額幅には注意が必要です。



- 懲戒処分は「事実情報の収集」と「就業規則に沿った処分」が非常に大切になります。
- 懲戒は減多に発生しませんが、有事に備えて、日々の従業員に関するデータ(勤怠データ等)の収集と、就業規則の懲戒規程の整備状況の検証は行っていただきたいです。



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/>