



- 10月から日本テレビ系で「ダンダリン」というドラマが始まります。このドラマは、労働基準監督官が主人公のドラマです。「労働基準監督官」と聞いても、仕事の内容はイメージ付きにくいですが、実は警察官同様、逮捕権を持っており、強力な権限を与えられている仕事です。
- ドラマなのでもちろん脚色はあると思いますが、労働問題の現場を知るための参考になりそうかと思えます。

## 社員研修に関するアンケート

### 若手社員への研修

- 株式会社ディスコキャリアサーチが、各企業内で実施している社員研修について、現状や課題を調査しました。実施しているプログラムは「新入社員教育」の実施率が95.5%と最も高く、「内定者教育」を実施している企業は56.8%にとどまっています。
- 内容としては、「マナー教育」「リーダーシップ教育」の実施率が高く、「語学教育」や「経営理念・DNA継承」の実施率は低くなっています。実施状況と比較してニーズの高い研修としては「中級管理者教育」「上級管理者教育」が挙げられ、内容としては「リーダーシップ教育」のニーズが比較的高くなっています。

### 研修の効果測定

- 効果測定の方法を見ると、「受講直後のアンケート調査等による受講者の満足度評価」を行っている企業は6割を超えていますが、「学習到達度評価」や「行動変容の評価」といった本来の意味での効果測定を実施している企業は2割にとどまっています。



- 研修は、研修後のフォローや振り返りが定着のポイントになります。
- 面倒かもしれませんが、一定期間後に研修の振り返りをする予算と時間も含めて、研修計画を立案することをお勧めします。

## 学校基本調査

### 大卒者の安定的雇用に向けた動き

- 文部科学省による平成25年度学校基本調査によると、大卒者の「就職者」のうちの「正規の職員等でない者」と、「一時的な仕事に就いた者」「進学も就職もしていない者」の合計は11万5564人となりました。これらの安定的な雇用についていない者の大卒者に占める割合は20.7%で、前年度より2.2ポイント減少となりました。
- また、就職率については、以下の通り。

高卒就職率	16.9%(前年度より0.2ポイント上昇)
大卒就職率	67.3%(前年度より3.4ポイント上昇)
大学院卒就職率(修士課程)	73.7%(前年度より0.4ポイント上昇)
大学院卒就職率(博士課程)	65.9%(前年度より1.4ポイント低下)



- 高卒の就職率が極めて低いことが分かります。
- 中小企業の採用戦略として、大手企業との取り合いとなる大卒を採用するよりも、高卒だが見込みのある人物を採用するという作戦も検討の余地がありそうです。



## ～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。

### パートタイマーの始業・終業時刻や労働時間が個別に異なる場合 就業規則にどのように規定すればよいですか？

Q

当社では、パートタイマーの始業・終業時刻や所定の労働時間などを個別に契約しています。労働契約を締結する際に「労働条件通知書」を本人に手渡しているのですが、このような場合の就業規則上の定め方は、「始業・終業の時刻、労働時間は、労働契約書締結時に個別に定める」とするだけで足りるのでしょうか？

A

就業規則には、基本となる始業および終業の時刻を定めるとともに、具体的な始業および終業時刻について個別の労働契約等で定める旨の委任規定を設け、個別具体的な始業および終業時刻については、労働条件通知書等により労働者に通知（明示）します。

あいまいな労働条件での労働契約の締結は、後々のトラブルの元にもなりかねませんので、個別の労働条件通知（明示）の際には、具体的な始業および終業時刻を明確に定めることが必要な点に留意してください。



- 採用の時には、労働条件通知書(できれば、雇用契約書)を取り交わしてください。
- 特にアルバイトの場合は、口約束で済ませがちですが、出入りが激しく、正社員ほどの帰属意識も高くないですので、言った／言わないの、労働トラブルになりやすいリスクを抱えています。

### 研修を繰り返し受講しても資格取得できない社員への対応

Q

当社では業務の内容の応じて外部研修を受講させ、資格取得の促進を図っています。しかし、研修を繰り返し受講させても資格取得できない社員がいます。会社としては、費用負担もかなりのものとなり、当該社員の能力不足と考え、解雇あるいは配置転換を考えていますが、問題ありますか？

A

基本的に解雇は難しいが、配置転換できる可能性は高いです。

研修を受けさせてまで取得させる資格が業務上必要不可欠なものであり、採用時に本人の同意を得ている職種限定の採用（特約）であるならば、解雇も可能かと考えますが、取得過程の勉強を通じて身に付けた知識が業務上有効になるということであれば、他の点も照らし合わせて総合的にその人の能力を判断すべきでしょう。仮に資格が業務上必要不可欠なものであったとしても、**職種を限定しない採用であるならば、配置転換し、そこでの業務の遂行能力を判断する**といったプロセスは必要と考えます。



- こちらも、前述の雇用契約書に通じますが、採用のときは「職種転換をさせることがある。」「〇〇職種。および、その他事業遂行に必要な業務」など書きましょう。
- 職種変更の余地を明確にしておかないと、いざ職種転換が必要なときに、異動をさせることが難しくなりますので、要注意です。



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/>