

# Dプロニュース



ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F  
電話：045-226-5482 FAX：045-226-5483  
e-mail：info@d-produce.com  
ホームページ：http://www.d-produce.com/

## 職場での「不当な扱い」と企業の責任

### ◆募集時の説明と異なる労働条件

「募集時の説明と実際の労働条件が違う！」。新聞報道によると、若手社会人の約7割、アルバイト学生の半数が、働くうえでこのような「不当な扱い」を経験したと回答していることが、厚生労働省の調査で明らかになりました。

### ◆多くの人が「対応何もせず」

勤務先やアルバイト先で受けた不適切な扱いで一番多かったのが、「労働条件が募集時の提示内容と異なる」というもので、社会人の38.4%、学生の21.8%が経験しているそうです。社会人では、「就業規則をいつでも確認できるようになっていない」が28.2%、「労働条件を書面で提示されていない」が22.6%で「残業代が支払われない」も21.3%にのぼり、学生の回答もほぼ同じ項目が上位に並びました。逆に、「不当な扱いの経験がない」と答えたのは、社会人で28.9%、学生の52.6%でした。

このような不当な扱いを受けた際にどのような対応をしたかを聞いたところ、「同僚に相談した」「転職した、辞めた」といった回答よりも多かったのが、「何もしなかった」という回答で、社会人の41.3%、学生の54.8%を占めました。

### ◆大きなトラブルになる前に

「何もしなかった」という理由として、

社会人・学生ともに「どうせ何も変わらない」「対処するのが面倒」ということが多く挙げられています。その原因として、若い社会人や学生の多くが、労働法規の理解が乏しかったり、理解していてもどうせ改善されないと考えたりするということがあるようです。

労働者が不当な扱いを受けていながらそれを放置していたからといって、会社側は安心できません。不当な扱いの中には、「残業代の不払い」「労働条件の相違」「上司による嫌がらせ」「セクハラ」「パワハラ」「うつの原因」等、経営者側の法律違反・コンプライアンス違反が問われるものが多く見受けられます。残業代不払いやうつ病、セクハラ問題が、労働者の訴えにより明らかになり、多額の不払い残業代や損害賠償請求などを支払わなければならない状況に追い込まれ、経営が圧迫されている企業も最近ではたびたび見受けられます。

まずは法令順守の目線から職場環境を見直し、正社員・非正社員と雇用形態にかかわらず、誰もが働きやすい職場作りを目指すことが、経営者にとって急務といえるでしょう。

## 内定取消しによる企業名公表の基準

### ◆内定取消しが急拡大

企業による新卒者の内定取消しが大きな社会問題となっています。

厚生労働省の調査によれば、来春に高校

や大学を卒業する学生の採用内定取消件数は、12月下旬時点で172事業所769人となっています。この数字は、11月の第1回調査時点(331人)と比較して急拡大しており、大手証券会社の破綻による影響が出た1998年(1,077人)を上回るハイペースです。産業別では、不動産が197人と最多で、製造業が187人で続いています。

また、文部科学省は、内定取消し問題で大学関係者らを集めて12月中旬に緊急対策会議を開きましたが、大学側の調査により、国立大だけで47人の内定取消しがあったことがわかっています。また、日本高等学校教職員組合の緊急調査では、採用内定を取り消された高校生が全国で73人(12月19日現在)にのぼっています。

#### ◆内定取消しが認められる場合とは？

大日本印刷事件(最高裁昭和54年)では、内定取消しが認められる場合について、「内定当時知ることができず、また知ることを期待できないような事実があり、それを理由に内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認できる場合」に限られるとしています。

しかし、企業との結びつきの強弱の観点から、内定取消しは、社会通念上相当な事情があれば、正式採用後の解雇に比べると合理性や相当性が緩やかに認められるといえるでしょう。

#### ◆内定取消し企業名の公表基準

厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会職業安定分科会は、1月上旬に、厚生労働省が示していた新卒者の内定取消し企業名の公表基準について了承し、舛添厚生労働大臣に答申しました。1月に実施された公表基準(5項目)は以下の通りです。

- (1) 2年連続で内定取消しを行った。
- (2) 同一年度に10人以上の内定取消しを行った。

(3) 事業活動の縮小が余儀なくされていると明らかに認められない。

(4) 学生に内定取消しの理由を十分に説明していない。

(5) 内定を取り消した学生の就職先の確保を行わなかった。

昨年中に内定取消しを行った企業についても、上記の基準に該当すれば、企業名が公表されるそうです。

### 派遣労働者数が過去最高に、賃金は減少傾向

#### ◆派遣労働者数が過去最多を更新

2007年度の派遣労働者数は約384万人(前年度比19.6%増。登録型派遣約280万人、常用型派遣約104万人)となり、過去最多を更新しました。派遣事業所数、年間売上高も前年度より約2割増となっています。

しかし、厚生労働省では、景気後退の影響による昨秋以降の急激な「派遣切り」などの影響により、今年度は派遣労働者等の減少を見込んでいます。

#### ◆派遣労働者の賃金は減少傾向

派遣労働者の賃金については、8時間換算で、一般労働者派遣事業においては平均9,534円(前年度比9.8%減)、特定労働者派遣事業においては平均13,044円(前年度比7.9%減)となり、いずれも減少傾向にあります。

#### ◆紹介予定派遣の活用状況

紹介予定派遣により労働者派遣された労働者の数は53,413人(前年度比19.0%増)、紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用結びついた労働者の数は32,497人(前年度比18.8%増)となり、いずれも増加傾向にあります。

## 編集後記（益子）

先月アメリカの新しい大統領にオバマ氏が正式に就任しました。就任式の様子をテレビで見えていましたが、画面からアメリカ全体の興奮が伝わってきて、こちらまで高揚してきました。オバマ大統領が人気を集める理由は様々ですが、私は彼が醸し出す明るさがその人気の秘密なのかなと思います。「100年に1度の不景気」といわれる日本同様アメリカも大変な不況のなか、「チェンジ」を掲げるオバマ大統領に変化への期待を国民は持っています。経済状況は簡単には良くなることを覚悟しながら、その先にある明るい未来を国民は彼に見ているのではないのでしょうか。「YES WE CAN！（我々はできる！）」というキャッチフレーズに勇気と希望を貰ったのだと思います。明るい未来を掴むにはまず自分自身が明るくなければなりません。これは大統領に限らず、社長をはじめ、企業のリーダーには絶対に必要な要素だと思います。そして、労使の信頼関係を大切にしながら、労働者のモラルアップを図り、生産性の高いいい職場環境を作る努力を一步一步根気強く継続することが大切です。「いい職場」という定義は企業それぞれだと思いますが、「わが社が考えるいい職場とは何なのか」「どうすればいい職場になるのか」ということを整理し、方向性を決めなければ従業員に伝えることもできません。売上げを上げる、生産性を上げるなどといったものは目標であって目的ではありません。こうした不況のときこそ今一度自社の経営理念を確認してみてもいいでしょうか。

リーダーが「やるんだ！できるんだ！」という姿勢を社内外に見せることがこの不況を乗り越え、会社を発展させるうえで欠かすことはできないのです。

## ★ 緊急おしらせ★

（雇用維持に努力する企業への助成金情報です！）

### ～中小企業緊急雇用安定助成金～

雇用調整助成金制度を見直し、中小企業緊急雇用安定助成金制度を創設しました（平成20年12月から当面の間の措置となります）。

急激な資源価格の高騰や景気の変動などの経済上の理由による企業収益の悪化から生産量が減少し、事業活動の縮小を余儀なくされた中小企業事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせた場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部を助成します。

#### 【主な受給の要件】

- (1) [1]最近3ヶ月の生産量がその直前3ヶ月又は前年同期比で減少していること。  
[2]前期決算等の経常利益が赤字であること（生産量が5%以上減少している場合は不要。）
- (2) 従業員の全一日の休業または事業所全員一斉の短時間休業を行うこと  
又は3ヶ月以上1年以内の出向を行うこと

#### 【受給額】

##### ○休業等

休業手当相当額の4/5（上限あり）  
支給限度日数：3年間で200日（最初の1年間で100日分まで）  
教育訓練を行う場合は上記の金額に1人1日6,000円を加算

##### ○出向

出向元で負担した賃金の4/5