

大滝・馬場人事労務研究所便り

初めての勤務先を辞める理由と 辞めさせないためのフォロー研修

◆今年の新人は早期離職傾向？

日本生産性本部による今年の新人社員のタイプ（タイプ分け自体の是非はともかく）は『ポケ GO 型』で、はじめは熱中して取り組むけれども、飽きやすい傾向も（早期離職）あるとのことでした。

新人社員研修として、「社会人の心構え」「ビジネスマナー」「会社の仕組みやルール」を内容とする会社が多いと思いますが、最近では、新人が自分を振り返り、情報を共有することができるように「新人社員フォロー研修」を行い、早期離職防止に役立てようという企業も多いようです。

◆初めての勤務先を辞める理由は？

「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」（JILPT）では、「初めての正社員勤務先を離職した理由」として、長時間労働、採用時に聞いた労働条件と現実とが異なることを挙げる人が多いことがわかりました。

残業代の不払い、人手不足、希望した日に有給休暇が取れないなどといった職場でのトラブルの経験者が離職する傾向にあり、女性では「結婚・出産・育児・介護を理由に辞めるよう言われた」人の 86.8%が、男性では「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」を受けた人の 49.5%がその後離職しています。

また、離職者には、採用後 3 カ月間に指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいかわからなかったり、先輩社員と同等の業務を初めから任せられたりした人が多く、歓迎会を開いてもらったり、他事業所・他部署の人に紹介されたりした場合には勤続傾向が高まるようです。

こうしたことから、入社後 3 カ月程度の職場に対する不満が現れてくる時期や、ある程度仕事に慣れてきた“中だるみ”の時期（入社後半年程度）にフォロー研修を行う会



社が多いようです。

一方、若い女性社員層では「わからないことがあったとき自分から相談した」「希望の仕事内容や働き方を伝えた」「働きぶりに意見・感想を求めた」場合に、むしろ離職傾向が高まるとの結果も出ています。

これは積極性の現れではなく、すでに離職の考えが顕在化している状態と見たほうがよいということでしょう。

◆満足度の高い上司からの指導内容は？

また、上司の指導や支援についての満足度に関する調査（JILPT）では、「仕事のやり方について助言してくれる」「仕事に必要な知識を提供してくれる」「現在の仕事について相談に乗ってくれる」といった点について、部下の満足度が高い結果となっています。

いずれにしても、コンプライアンスとともに上司や先輩社員からのコミュニケーションをとることが大切ですが、率先して進めることができる“場”を作ることが重要な経営課題の 1 つと言えるでしょう

下請法のポイントと法違反对策 ～下請 G メンが動き出した！

◆「下請法」とは？

下請法は、正式名称を「下請代金支払遅延等防止法」といい、下請取引の公正化・下請事業者の利益保護を目的としています（下請法第 1 条）。

下請法の対象となる取引は、事業者の資本金規模と取引の内容で定義されています。大まかにいうと、事業を発注する「親事業者」とそれを引き受ける「下請事業者」

～当事務所よりひと言～

今月の判例研究は、他社を定年退職後に車両管理者（専任嘱託社員）として Y 社に採用された X（60 歳以上）が、専任正社員の基本給が 25 万円であることに X の基本給が 17 万円であったことから、60 歳以上の専任嘱託社員と 60 歳前の専任正社員との基本給の差は、同一価値労働同一賃金の原則に反すると訴えた事件です。東京地判平成 28.8.25 は、本件について①車両管理者として業務内容は同等であるにしても、60 歳以上の専任嘱託社員については異動の点で一定の配慮がなされていたほか、手待時間や運転業務に従事する時間の長さ等において差があった（職務は同等同質ではない）こと。②一般に企業が人材のいかなる属性等に着眼してどのような処遇を行うかは当該企業の経営判断に委ねられるべきものであって、当該人材の労働条件をどのように設定するかについては、当該企業に裁量の余地が相当認められるとしたこと。③会社が自家用自動車管理業を安全かつ確実に行うために責任感と優秀な技能を有し、かつ、健康な若年層及び中年層の車両管理者をより多く擁する必要があるとの認識や、専任正社員につき満 60 歳での定年制を採用し終身雇用型の雇用制度を採用している Y 社がより長い期間働く可能性が高い若い労働者を優遇するという点には一定の合理性があること。④我が国においては定年に達した者の賃金水準が定年に達する前の賃金水準と比べて相当程度低く定められることは一般的に認められ、法（雇用保険法）は 61% 以下まで下がること想定していること。⑤X は、高齢雇用継続基本給付金と在職老齢年金を受給しており基本給と給付金等の合計額は、本件想定初年度の専任正社員の年収の 8 割等の水準であったこと等から、専任正社員との間の基本給の格差は社会通念上不相当であり不合理な差別であると一概に断じることとはできないとして X の訴えを棄却しました。本件判決は、最近の長澤運輸事件の地裁判決（東京地判平成 28.5.25）と全く異なる判断が示されたもので今後の影響力は大きいものと思われます。（大滝）

名古屋高裁は、自動車関連会社社員の男性が死亡したのは、死亡前 1 か月間の少なくとも 85 時間の時間外労働が原因として、1 審名古屋地裁判決と労基署の不認定処分を取り消す判決を取り消しました。うつ病の症状で十分な睡眠時間が取れずに疲労し、100 時間を超える時間外労働に匹敵する過重な負荷があったと判断され、いわゆる過労死の労災認定基準 100 時間を下回る時間での認定となりました。またスーパー「いなげや」でも、記録された労働時間以外に「日・時間が特定できない労働時間がある」と推定し、過労死を認定しました。企業はこれから、労働者の働きかたの見直しや労働時間の管理及び記録を適正にしておかないと、訴訟になったときは、大変な痛手をこうむることになります（馬場）

があり、親事業者の一方的な都合により、発注後に下請代金が減額されたり、支払いが遅延したり、納品物の受領拒否がないようにしたりするために制定された法律です。

【親会社の義務】

- ・ 書面の交付義務：発注の際、ただちに 3 条書面を交付すること
- ・ 支払期日を定める義務：下請代金の支払期日を給付の受領後 60 日以内に定めること
- ・ 書類の作成・保存義務：下請取引の内容を記載した書類を作成し、2 年間保存すること
- ・ 遅延利息の支払義務：支払が遅延した場合は遅延利息を支払うこと

【主な禁止事項】

- ・ 受領拒否：注文した物品等の受領を拒むこと
- ・ 下請代金の支払遅延：下請代金を受領後 60 日以内に定められた支払期日までに支払わないこと
- ・ 下請代金の減額：あらかじめ定めた下請代金を減額すること
- ・ 返品：受け取った物を返品すること
- ・ 買ったとき：類似品等の価格又は市価に比べて著しく低い下請代金を不当に定めること
- ・ 購入・利用強制：親事業者が指定する物・役務を強制的に購入・利用させること

◆下請取引の現況

公正取引委員会の運用状況（2016 年度上半期（4～9 月））によると、下請法に違反した親事業者を指導した件数は 3,796 件と昨年度の上半期に比べ 433 件増え、過去最多となっています。

また、「指導」より重く、事業者名を公表する「勧告」は 3 件で、昨年度上半期を 1 件上回りました。

◆下請法違反对策への取組

経済産業省と中小企業庁は、昨年 12 月より下請法の運用を厳しくしています。また、今年 1 月からは、取引調査員（下請 G メン）を配置し、年間 2,000 件以上の下請中小企業を訪問して違反がなかったかを調べる取組みを始めました。

企業（親事業者）には、下請事業者が泣き寝入りすることのないような取引が求められます。