

特集「来春新卒者の就職内定状況について」

11月13日に厚生労働省から平成20年3月新卒者の求人・就職・就職内定状況(平成19年9月末現在)を取りまとめたものが発表されました。その概要をお知らせします。

高校新卒者

- (1) 就職内定者数は9万7千人(前年比1.1%増)であり、就職内定率は49.7%で、前年同期を1.3ポイント上回る。就職内定率を男女別に見ると、男子は55.7%(前年同期を0.5ポイント上回る)、女子は42.1%(前年同期を0.2ポイント上回る)。
- (2) 求人数は30万5千人で、前年同期に比べ7.0%増加。
- (3) 求職者数は19万5千人で、前年同期に比べ1.5%減少。
- (4) 求人倍率は1.57倍となり、前年同期を0.13ポイント上回る。

さらに山口県内の高校新卒者の就職内定状況を見ると、

- (1) 就職内定者数は2198人(男子1578人・女子620人)で、就職内定率は58.9%(男子67.9%・女子44.1%)。
- (2) 求職者数3729人に対し、求人数は4198人で、求人倍率は1.13倍となっている。

大学等卒業予定者

- (1) 大学の就職内定率は69.2%で、前年同期を1.1ポイント上回る。男女別に見ると、男子は70.1%(前年同期を0.5ポイント上回る)、女子は68.2%(前年同期を1.8ポイント上回る)。
- (2) 短期大学の就職内定率(女子学生のみ)は38.5%で、前年同期を0.5ポイント上回る。
- (3) 高等専門学校の就職内定率(男子学生のみ)は96.4%で、前年同期を0.7ポイント上回る。
- (4) 専修学校(専門課程)の就職内定率は49.0%で前年同期を2.1ポイント上回る。

一方、日本経団連が9月に発表した平成19年3月卒業の新規学卒者の初任給の調査では

1 初任給水準(全産業)

平成19年の初任給水準は、大学院卒事務系22万3131円(対前年上昇率0.56%)、大学卒事務系20万5074円(同0.66%)、高専卒技術系18万1853円(同0.67%)、短大卒事務系

17万2577円(同0.61%)、高校卒事務系16万1273円(0.60%)、高校卒現業系16万2753円(同0.61%)となっている。

対前年上昇率は全学歴においてほぼ倍増し、大学卒事務系の対前年上昇額が、1997年以来10年ぶりに1000円を超えた(1354円)。

2 規模別初任給(全産業)

大学院卒事務系では「100人未満」規模が22万7990円で最も高くなっているほか、大学卒事務系では「300~499人」規模が20万7194円、短大卒事務系では「100人未満」規模が18万2883円で最も高くなっている。高校卒では事務系・現業系いずれも「100~299人」規模が最も高く、それぞれ16万8473円、16万8713円となっている。

また、従業員3000人以上の大企業の各学歴別初任給を100.0としてみると大学卒事務系では、従業員3000人未満の全ての規模で100.0を上回っている。

3 初任給の決定状況

前年の初任給のまま据え置いた企業の割合は、5割強(56.3%)で、1999年から9年連続で5割を上回っているものの、2003年(91.4%)をピークに4年連続で減少している。

4 大卒初任給ランキング

1位	サイバーエージェント	34万
2位	ニイウス コー	31.9万
3位	ドウシシャ	30.2万

初任給が高い会社の傾向としては、ベンチャー企業等では高額な初任給で少数精鋭、きわめて優秀な人材を確保しようとしているようですが、大手企業では初任給は比較的安く抑える傾向にあります。

こういう賃金統計資料では、だいたい都会の規模の大きな企業の資料が多いため、地方の実態とは大きく離れているものです。

山口県の中小・零細企業の実態としては、

高卒新人140,000円 ~ 160,000円、大卒新人170,000円 ~ 190,000円 といったところでしょうか。

山陰側企業は山陽側企業より5,000円から10,000円程度安くなっています。

こんなときどうする？

細切れの休憩時間

Q. 8時間以上労働する場合60分の休憩時間があるわけですが、それを10分、15分、25分と細切れにして、合計60分でも可能ですか？

A. 休憩について労働基準法は以下のように定めています。

(休憩)第三十四条 (1)使用者は、労働時間が六時間を超える場合には少くとも四十五分、八時間を超える場合には少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。(2)前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。

この条文によれば、休憩時間は就業時間内であればどのようにとっても構わないということになります。

ただしあまりにも細切れになってしまうと、ろくに食事も取れない事態となりますが、そういったことは公序良俗に反するため、認められるわけにはいかないでしょう。あくまでも常識の判断によるものとされたいと思います。また、休憩時間とあっても、それが実質休憩ではなく、手待ち時間に該当する場合は、そもそも休憩時間ではありませんので、認められるはずありません。また、休憩時間は「自由」でなければなりません。「事務所から出てはいけない」とか、「食堂に居るよう」に、などと拘束するような状態は休憩になりません。

年次有給休暇の半日使用日の残業代

Q. 午前と午後に分けての半休という制度があるのですが、半休した日でも残業すれば残業代を払わなければいけませんか？

A. 半休とは、一日の労働時間8時間のうち、午前あるいは午後の分を休みにできる制度です。使用者に特に義務があるわけではなく、労働者の便宜を図ったものです。労働していませんので半休の分は賃金はありません。通常の例として、午前中を半休にあて、午後13時から18時まで働いたとします。実労働時間は5時間なので、この5時間に対して賃金が支払われます。しかしこの5時間では仕事が終わらず、20時まで残業しなければならなかった場合は超過の2時間に対しても賃金を支払う必要があります。ただしこの場合の賃金は法定の8時間を越えていないので、通常賃金になります。一日の労働時間が8時間を越えていなければ割増賃金にはなりません。したがってこの場合は、残業代は出さなければなりません。割増賃金は払わなくてよい、ということになります。

こういうケースは意外とトラブルになる可能性が多いので、使用者側としてもきちんと就業規則に記述しておくことと労使の無用なトラブルが避けられます。

残業時間の切捨て

Q. 残業時間を「何分以上何分単位で残業と認める」という様に切り捨てることはできますか？

A. 時間の切捨てについてですが、時間計算上15分単位あるいは30分単位で計算するという慣例上認められています。

しかしそれは計算上の便宜を図るためであり、明らかに労働者の不利になるようなことは認められません。例えば30分単位の計算方法の場合、故意に29分では上がらせて残業を付けなくするなど。このような作弄的なサービス残業は過去の判例でも支払命令が出たように思います。

相次ぐ食品偽装問題 - 公益通報者保護法とは一

ハンバーガーチェーンの日本マクドナルドの東京都内の4店で、売れ残ったサラダの調理日時のラベルを、翌日付けに張り替えて販売していたことが11月27日、分かりました。今年だけでも、高級料亭グループ「船場吉兆」が加工食品の産地や原材料を偽装した問題や大手菓子メーカーの不二家、「白い恋人」の石屋製菓、創業300年の和菓子店、赤福など老舗や名門ブランドで相次いで偽装が発覚している。不正が発覚するたびに「現場の判断」と釈明し、後に会社ぐるみだったことが判明する老舗や有名企業。消費者の不信感は募る。「隠べい」が発覚した後の影響を恐れ、自ら公表し自主回収する動きも広がる中、安全、安心に責任を負う企業の姿勢が問われています。

このような匿名の告発がきっかけで企業不祥事が明らかになる事例が続発していることを背景として、企業の不正などを内部告発した労働者を解雇などの不利益から保護する「**公益通報者保護法**」が、平成18年4月1日から施行されています。

公益通報者保護法は、公益通報をしたことを理由として、公益通報者を解雇することを無効とすることなどを定めたものです。公益通報に関し事業者や行政機関がとるべき措置を定めることで、「公益通報者の保護を図るとともに、それにより国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の順守を図ること」を目的としています。**保護されるのは、企業の従業員・派遣労働者、下請企業の従業員、公務員などです。**

この法律では、刑法などの法令に違反する行為を告発した場合の、解雇の無効、降格や減給などの禁止、派遣契約解除の無効などのルールが設けられました。これは、労働者等が企業との関係では弱い立場にあることから、違法行為の告発により地位が脅かされないよう保証することで企業内のコンプライアンス（法令遵守）を強化し、国民の生命・安全を守ろうというものです。ただし、これに違反して告発者を解雇・降格等した企業に対する罰則は定められていません。

0告発先は勤務先企業、行政機関、マスコミや消費者団体などですが、告発した労働者が保護される要件は、告発先によって異なります。

例えば、勤務先企業に対する告発の場合には「不正等が生じ、または、まさに生じようと思われる場合」で足りますが、関係行政機関に対する告発の場合は「不正等が生じ、または、まさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合」とされ、要件がやや厳格になっています。そして、マスコミに対する告発者が保護されるためには、「勤務先企業に告発すると証拠隠滅の恐れがある」「生命・財産に危害が発生する」等の条件を満たすことが必要であり、最も厳格なものとなっています。

<企業経営者の留意点>

企業経営者が留意すべき点についてですが、**内部からの通報があり、不正・不祥事が発覚した際、それらに対する是正措置を講ずるほか、通報者を不利益に取り扱わないようにすることが必要です。**

具体的な事案として、この法律の施行前の判例ですが、トナミ運輸事件という裁判例があります（富山地裁・平成17年2月23日）。この事案は、貨物運送会社に勤務する原告が、会社のヤミカルテル問題などの通報をマスコミや公正取引委員会等に行ったことを理由として、長年にわたり昇進させないなどの不利益取り扱いをされたことに対し、損害賠償請求を行った事案です。

会社は「昇進しなかったことは、内部告発が理由ではない」などと、事実関係について争いましたが、裁判所は詳細な事実認定を行い、会社が内部告発が理由で不利益取り扱いを行ったと認定しました。そして、このような取り扱いは、人事権の裁量を逸脱したもので違法であるとし、約1350万円の損害賠償の支払を命じました。このような判決が出た場合、金銭的損害に加えて、企業のイメージに取り返しのつかない損失を与える場合があるので注意が必要です。

こうした事態にならないためには、常に社内を風通しよくし、上も下も自由にものが言える、相談しあえる、批判しあえる職場にしておくことが、効果的かつ重要といえます。

事務所からのお知らせ

「セクハラ・パワハラ防止・対応サポートサービス事業の開始に伴い、宇部市の近本法律事務所・近本佐知子弁護士と正式に顧問契約を行いました。開業2年ほどの若い女性弁護士です。

11月26日にセクハラ対策セミナーを山口市総合保健会館で行いました。来年2月には同じ内容のセミナーを広島で行います。