

NewsLetter

2022 6 月



三崎経営労務事務所

〒146-0082

東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4 階

☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jimcom

HP <http://misaki-jim.com>

今月のCONTENTS



1. みさきコラム
2. 就職観は「楽しく働きたい」が最多 (マイナビ 2023 年卒大学生就職意識調査)
3. 三崎事務所からのお知らせ「労働保険年度更新の書類を送ってください」
4. 新入社員が辞める理由は (連合「入社前後のトラブルに関する調査」)
5. スタッフコラム (今回は正村です)
6. 人事労務ニュース
 - ① 15 時以降早帰り可に 朝型フレックス導入・・・伊藤忠商事
 - ② 意思表示の錯誤無効認める 退職届は会社が指示・・・東京地裁

みさきコラム

こんにちは、三崎事務所の三崎です。いつもお世話になっております。

今年も憂鬱な梅雨の季節がやってきました。マスク生活が始まって 3 回目の梅雨です。この季節が一番マスクが辛い私です。マスクの中が湿気で気持ち悪いし、メガネは曇るし、暑くて息苦しいし。皆さんはこの不快感とどのように折り合いを付けているのでしょうか・・・早く外したいですね、マスク。

初めて訪問する場所へは、地図アプリや乗り換えアプリを使って、所要時間を確認することができるので、これホントに便利です。外出時は、財布忘れるよりスマホ忘れる方が圧倒的に困ります。スイカがあれば、たいていの決済はできますが、スマホ忘れると場所もわからないし、電話も掛けられません。電車の中では音楽を聴きながら、ニュースも読めますし、まとまった情報検索もできます。スマホってホント大切、と身に染みて思う今日この頃ですが、最近充電の消耗が激しくなり買い替えを考えています。最新の iPhone は画面も大きくて魅力的ですが、幅が広く重くて躊躇しています。今の iPhone8 は私の手のサイズにはピッタリなのです。生活にどうしても必要なツール、スマホの買い替えについて悩んで決められず、かれこれ 1 年が経過しています。充電のヘタリを我慢するのもそろそろ限界。6 月中には絶対買い換えて、次のニュースレターで報告したいと思います。

就職観は「楽しく働きたい」が最多

「マイナビ 2023 年卒大学生就職意識調査」から

株式会社マイナビが 1979 年卒より毎年実施している「マイナビ 2023 年卒大学生就職意識調査」の結果のうち、主要な項目は次のとおりとなりました。



◆ 就職観

就職観はこれまでと同様に「楽しく働きたい」が最多で 37.6% (対前年 2.8pt 増) となりました。2020 年卒以降、減少傾向でしたが、3年ぶりに上昇に転じました。

経済状況の悪化や大きな災害等が起きた際は同項目の割合が減少する傾向にありますが、新型コロナウイルス感染症の観点で見ると、昨年を通してワクチン接種が進んだほか、各種行動制限の緩和などが進みました。そうした状況のなか、学生にとっても社会に対する不安が軽減されたことが、3年ぶりの数値上昇の背景となった可能性も考えられます。

◆ 企業選択のポイント

企業を選択する場合にどのような企業がよいか(あてはまると思う項目を2つまで選択)を聞いたところ、「安定している」が 43.9% (対前年 1.1pt 増) と最多となりました。「自分のやりたい仕事(職種)ができる」が 32.8% で前年比 1.8pt 減、「給料のよい」が 19.1% で前年 1.6pt 増となり、前年同様トップ3の項目となった「給料のよい」は 16 年卒調査以来毎年上昇していましたが、前年 22 年年卒で 2.3pt 減少。今年は 1.6pt 増加となりました。

◆ 行きたくない会社

行きたくない会社(あてはまる項目を2つ選択)を聞いたところ、「ノルマのきつそうな会社」が前年に続き最多で 37.4% (対前年 1.6pt 増)、次いで「暗い雰囲気のある会社」で 27.1% (対前年 1.8pt 減) となりました。上位2項目は 2008 年卒以来変わっていませんが、2022 年卒で上位3項目に浮上してきた「転勤の多い会社」が今年も3位となり、前年比 1.7pt 増の 26.6% となりました。

【マイナビ「2023 年卒大学生就職意識調査」】

https://career-research.mynavi.jp/research/20220426_27155/



三崎事務所からのお知らせ

労働保険年度更新の書類を送ってください

6月上旬に各都道府県の労働局より、会社様の方に「労働保険料概算・確定申告書」という書類が届きます。**A4の濃い緑色封筒**に入って届きますので、大変目立つと思います。

申告書作成の手引きなど、パンフレットも入っていますので、意外と厚みのある封筒です。

この封筒が届きましたら開封していただき、**申告書類だけを取り出して、弊所にご郵送お願いいたします。**パンフレットなどは破棄していただいて結構です。

現在は押印が省略となっておりますので、会社様のご印鑑を押印する必要はございません。

本年度の労働保険料の申告に必要となりますので、ご協力のほど、よろしく願いいたします。

ご不明な点などございましたらお気軽にお問い合わせください。

☎ 03(3754)6424

新入社員が辞める理由は

連合「入社前後のトラブルに関する調査」

◆ 5月は新入社員の退職が増える時期

5月は、ゴールデンウィーク後に「五月病」と呼ばれるように、気分が晴れない症状が出る人が増え、新入社員の退職などもみられる時期です。

新しい環境に飛び込み、張り詰めた気持ちで過ごしていた新入社員の緊張の糸が切れ、会社に不満を持ち始める時期でもあります。

◆ 「3年以内に3割離職」の現実

日本労働組合総連合会が実施した「入社前後のトラブルに関する調査 2022」（調査期間：2022年2月28日～3月2日、大学卒業後に新卒で正社員として就職した全国の入社2～5年目の男女1,000名の有効サンプルを集計）によれば、新卒入社した会社を

「離職した（半年以内）」は 7.7%

「離職した（半年を超え、1年以内）」は 6.2%

「離職した（1年を超え、2年以内）」は 10.4%

「離職した（2年を超え、3年以内）」は 5.2%

「離職した（3年を超えてから）」は 3.7% となっており、よく言われる「3年以内に3割離職」という状況がここでもみられます。

◆ 新入社員が辞めた理由は？

本調査で会社を辞めた理由を聞いたところ

「仕事が自分に合わない」（40.1%）が最も高くなっています。

「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」（31.0%）

「賃金の条件がよくなかった」（27.4%）と続き、待遇よりも仕事のミスマッチを挙げる人の割合が多い結果となっています。

また、新入社員研修や先輩・上司からの指導・アドバイスがなかった人では、『離職した（計）』の割合は 41.9%と、指導・アドバイスがあった人（30.9%）と比べて 11.0ポイント高くなっており、周囲の支援による差は大きいことがわかります。苦勞して採用した社員の離職は避けたいものです。新入社員を抱える職場では、周囲の配慮も必要になってくるでしょう。

【日本労働組合総連合会「入社前後のトラブルに関する調査 2022」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220428.pdf?6025>

今年も 熱中症について基礎知識（要因）を押さえておきましょう

《熱中症を引き起こす3つの要因》（環境省 熱中症予防情報サイトより）

要因1 環境

気温が高い、日差しが強い、急に暑くなった日、湿度が高い、閉め切った屋内、熱波の襲来、風が弱い、エアコンの無い部屋

要因2 からだ

高齢者や乳幼児、肥満の方、下痢やインフルエンザでの脱水状態、糖尿病や精神疾患などの持病、二日酔い・寝不足などの体調不良、低栄養状態

要因3 行動

激しい筋肉運動や、慣れない運動、長時間の屋外作業、水分補給できない状況

3つの要因が重なると熱中症をより引き起こしやすくなりますので、注意しましょう！



スタッフコラム

正村です。最近とある大学のとある部活のブログをほぼ毎日見えています。部員が日替わりで受け持っていて、個性豊かな面々の日常生活がつづられ楽しい読み物になっています。若者言葉に溢れすぎることなく、丁寧かつ軽妙な文章力に感心させられています。私は若い人の生態を知ることができ、元気をもらっている次第です。たまに質問リレー形式になっていて、次を期待させ読みたくなるうまいやり方だと思いました。そこで、三崎事務所も見習って、次のスタッフには“最近一番大笑いしたことはなんですか”をバトンパスしたいと思います。つながることを期待しております。



人事労務ニュース

15時以降早帰り可に 朝型フレックス導入・・・伊藤忠商事

伊藤忠商事(株)(東京都港区、石井敬太代表取締役社長COO)は、15時以降の早帰りが可能になる「朝型フレックスタイム制度」を導入しました。2013年度以降、「朝型勤務体制」として20時以降の残業を原則禁止し、翌日5～8時の早出残業を推奨してきましたが、新たにコアタイムを9～15時とするフレックス制への移行を決めたものです。従来は早出残業をした場合、深夜残業と同じ150%の割増賃金を支払ってきましたが、今後は早出に応じて早帰りが可能になります。

同時に、利用頻度を週2日程度と定める在宅勤務も採り入れました。新型コロナウイルスの感染拡大以降は時限的な出勤制限措置を続けてきましたが、正式な制度化を決定しました。本社・支社に勤務する全社員(単体従業員約4200人のうち出向者等は除く)を対象とします。

同社では今年5月以降を働き方改革の第2ステージと位置付けており、両施策を出産・育児のピークである30～40歳代のキャリア継続支援につなげるとしています。

意思表示の錯誤無効認める 退職届は会社が指示・・・東京地裁

警備会社で働いていた労働者が退職強要を受けたと訴えた裁判で、東京地方裁判所は退職の意思表示の錯誤無効を認め、労働契約上の地位確認とバックペイ支払いを命じました。

判決によると、同社は令和元年5月9日の終業後に労働者をビジネスホテルに連れて行き事情聴取をしました。その際、遅刻を申告せずその分の賃金を受け取っていたのは詐欺罪に当たるとの虚偽説明をし、「去る者追わずっていうのはある」などと告げ、暗に退職を促しました。

同地裁は、労働者は退職届を書かなければ警察に連れて行かれると誤信していたと指摘。意思表示は錯誤に基づくものとして、無効と判断しました。

労働者は週払いで賃金を受け取っていました。退職届の提出日から判決日まで148週経過しており、バックペイは約1050万円に上ります。