

大滝人事労務研究所便り

転職者は転職活動の際に どんなサービスを利用するか？

◆400 人を対象に調査を実施

ソフトバンクヒューマンキャピタル株式会社が「人材紹介サービスに関する調査」（調査対象：25～39 歳の正社員・契約社員・派遣社員 400 人）を実施し、その結果が発表されています。

転職活動の際にどのようなサービス（媒体）を利用したか等についての実態が明らかになっています。

◆何を使って転職活動を行っている？

過去 1 年以内に転職活動をした人に、転職活動で利用している（実際に利用した）サービスを尋ねたところ、次のような結果となりました（複数回答）。

- （1）「転職サイト」 67.3%
- （2）「ハローワーク」 63.5%
- （3）「転職情報誌」 38.0%
- （4）「人材紹介会社」 29.5%
- （5）「会社ホームページ内の採用情報」 23.8%

転職者のうち約 3 分の 2 の人が、「転職サイト」と「ハローワーク」を活用しているようです。

◆転職サイトの利用は「複数」

上記質問の回答でトップとなった「転職サイト」を利用している（実際に利用した）人 269 名に、転職サイトをいくつ利用したかを尋ねたところ、「1 つ」が 27.9%、「2 つ」が 33.8%、「3 つ以上」が 38.3%となっており、多くの人（7 割以上）が複数の転職サイトを利用していることがわかりました。



◆どのようにして転職が決まったか

転職先の決定状況について尋ねたところ、転職サイトを利用している（実際に利用した）人のうち、「転職サイトを利用して転職先が決まった」人の割合は 21.6%、「転職サイト以外のサービスを利用して決まった」人の割合は 24.9%、「決まっていない／現在、転職活動中」の人の割合は 53.5%でした。

そして、人材紹介会社を利用している（実際に利用した）人のうち、「人材紹介会社を利用して転職先が決まった」人の割合は 24.6%、「人材紹介会社以外のサービスを利用して決まった」人の割合は 34.7%、「決まっていない／現在、転職活動中」の人の割合は 40.7%でした。

労務問題をめぐる最近の裁判例から

◆派遣社員への慰謝料支払いを命令

（2 月 10 日判決）

大手電機メーカーの子会社（愛知県）で働いていた元派遣社員の 2 人（別の会社から派遣）が「派遣切り」にあったとして、直接雇用と慰謝料の支払いを求めている訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は一審判決（計約 130 万円の支払いを命令）を支持する判決を下しました。

一審（名古屋地裁）では、「賃金の高さなどを理由に突然の派遣切りを行っており、著しく信義にもとる対応である」として、会社側の不法行為を認めた一方、派遣社員と同社の間に直接の雇用契約があったとは認めていませんでした。

◆コンサル会社社員の長時間労働による精神疾患を認定（2月15日判決）

精神疾患を発症したのは長時間労働が原因であるとして、建設コンサル会社（東京都）の社員が会社に対して損害賠償（総額約660万円）などを求めている訴訟の判決があり、大阪地裁は男性側の主張を認め、会社側に440万円の支払いを命じました。

この男性は、遅くとも2002年12月に精神疾患を発症しましたが、2002年の時間外労働時間が月平均約135時間となっていました。

裁判長は、「上司らは長時間労働や健康状態の悪化を認識しながら、負担を軽減させる措置をとっておらず、安全配慮義務違反である」としました。

◆個人業者を「労働者」と認定（2月21日判決）

音響機器メーカーの子会社（神奈川県）が、機器修理を行う個人業者（会社と業務委託契約を締結）の労働組合との団体交渉を拒否したことが「不当労働行為」と認定されたため、認定を行った中央労働委員会の救済命令取消しを求めている訴訟の上告審判決があり、最高裁（第3小法廷）は、「業務実態から業者は労働基準法上の労働者に該当する」との判断を下しました。

上記の労働組合は、2005年1月に最低保障賃金を月30万円とすることなどを求めていましたが、子会社側は「会社が雇用している労働者の組合ではない」として団体交渉に応じませんでした。

しかし、最高裁は「子会社の指定する方法に従って指揮監督を受けて労務を提供し、時間的にも拘束されている」、「個人業者が基本的には労働者に該当するとの前提で、なお独立の事業者の実態があると認められる特段の事情があるか否かを再審理すべき」としました。

～当事務所よりひと言～

厚生労働省の2011年の賃金構造統計調査によると、男女間の賃金格差が過去最小になったと報告されておりました。上記の調査によると、女性が企業の主要ポストに就くケースが増えたことも、女性の賃金上昇につながっているようです。派遣会社は女性の管理者が多く優秀な女性管理者を多く見てきた者の立場からすると、今さらの感じがしないわけではありません。上記の調査で女性育成の推進上の課題として、「女性社員の意識」が7割以上と最も高くなっていますが、少し気になったのは、「経営者、管理職、男性社員の理解・関心が薄い」の割合も又前年より増加していたことです。やる気があってスキルも高く管理能力のある女性を活用しないのは、会社にとって大きな損害だと思いますがいかがでしょう？（大滝）

「ガラスの天井（ガラスのてんじょう）」という言葉をご存知ですか？組織の中で昇進が制限された状態のことで、この制限は性別や人種などの区別により生じることが一般的です。特に女性がある程度のポストに就くとそれ以上昇進、昇格ができない時によくつかわれた言葉です。今はそういったことも少なくなっているようで、実際に数字として賃金構造統計調査に表れたのだと考えられます。大滝の言うように、今企業で女性を活用できないと大きな損失だと、経営者は考えたほうがよいと思います。私は、女性が生き生きと仕事できれば、会社は絶対に伸びる！と固く信じて疑いません。その理由として日本における若年労働力の減少は避けられず、これまでのように「男性正社員」を中心とした体制を維持することが極めて困難になったことや、女性の社会進出が盛んになるに従い、女性が消費者の声を代弁するケースが増えてきており、女性の経済力が高まり、購買決定権が大きく女性にシフトしてきました。すると、新たな市場に密着した企業活動が重要となってきます。そのため、女性を活用してきめ細やかな商品やサービスを企画するなどによって、市場ニーズを着実につかんで成長している企業が、多くの実績をあげています。女性管理職比率が大幅に増えた企業の売り上げ指数が大幅に伸びたという統計結果も出ています。女性を活かすことのできる企業の「業績」が伸びるということの裏付けとなりますね。これからの女性の活躍が楽しみです。（馬場）