

Harmony通信 2016.11

vol.141

URL: <http://www.harmony-office.com/>

mail: info@harmony-office.com

tel:022-796-9231 fax:022-796-9232




新宿御苑のプラタナス並木 photo 花鳥様

新規学卒者の離職状況

大卒の3割以上が3年以内に退職～宿泊・飲食業では5割超

2013年3月大卒者の3割以上が3年以内に入社した企業を辞めていることが、厚生労働省が発表した「新規学卒者の離職状況」から明らかになりました。

検索 新規学卒者の離職状況 

2013年3月の大学新卒者の3年後離職率は31.9%*

大卒以外の3年後離職率は、短大等卒41.7%（前年比0.2pt増）、高校卒40.9%（同0.9pt増）、中学卒63.7%（同1.6pt減）となりました。

リーマン・ショック後で転職市場が縮小した2009年3月卒の3年後離職率は28.8%と2000年以降で最も低い水準となっていました。それ以降3割台が続いており、2013年卒者は前年を0.4ポイント下回ったものの4年連続で3割を超える結果となっています。

【2013年3月卒の3年後離職率】

- 1位 宿泊業、飲食サービス業 50.5%
- 2位 生活関連サービス業、娯楽業 47.9%
- 3位 教育、学習支援業 47.3%
- 4位 医療、福祉 38.4%
- 5位 小売業 37.5%
- 6位 サービス業 36.4%
- 7位 不動産業、物品賃貸業 35.9%
- 8位 学術研究、専門・技術サービス業 32.2%
- 9位 建設業 30.4%
- 10位 卸売業 28.5%
- 11位 運輸業、郵便業 26.0%
- 12位 情報通信業 24.5%
- 13位 複合サービス事業 23.2%
- 14位 金融・保険業 21.0%
- 15位 製造業 18.7%
- 16位 鉱業、採石業、砂利採取業 12.4%
- 17位 電気・ガス・熱供給・水道業 8.5%

従業員数による企業規模別では、従業員が「5人未満」（59.0%）、「5～29人」（49.9%）、「30～99人」（38.6%）、「100～499人」（31.9%）、「500～999人」（29.2%）、「1000人以上」（23.6%）と企業規模が大きくなるにしたがって離職率は低下しています。

※【平成25年3月新規大学卒業者の3年目離職率の場合】

- [1] 就職者：生年月日が平成3年4月1日以前で、平成25年3月1日から平成25年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を平成24年3月新規大学卒業就職者とみなす。
- [2] 離職者：[1]の内、平成25年4月1日から平成28年3月31日までに離職した者（平成25年3月1日から平成25年6月30日までに新規学卒として雇用保険加入の届けを提出した事業所を上記の期間中に離職した場合、離職理由や離職後の就業の状態に関わらず離職者として算出している（以下、[4][6][8]についても同様）。

※平成25年3月新規大学卒業者の離職率・・・[2]/[1]

編集後記

街路樹の葉の色もすっかり深みを増しました。空気もひんやりしますね。表紙の写真は、この季節にぴったりの落葉が舞い散る並木道。茶色は秋のイメージカラーですね。秋の食材も胡桃、松茸、栗等茶系が多いです。さて、その中の栗。甘栗のお店では年中売られています。がやはり旬の物として秋に食すとまた格別ですね。特に栗ごはん・・・栗の他にも具材を混ぜて炊き込むレシピもあるようですが、栗と薄い味付けをしたもち米入りのご飯でシンプルにいただくと季節を丸ごと頬張れるような気がします。そもそも旬の食材とは、食材が成熟する時期を旬としている為、他の時期のものに比べると栄養価が2倍近くも高く、免疫力もアップする為、体調管理にも一役買うのだそうです。「旬」という考え方を大切にするのは日本人の暮らしの知恵ですね。栄養をしっかりと取り、来たる冬を元気に乗り切りましょう。

TOPIX

名古屋高裁が賠償命令 別業務での再雇用を法に反すると認める

トヨタ自動車で事務職として働いていた男性（63）が、60歳定年後の再雇用を希望した際に清掃業務を提示されたのは不当であるとして、会社に対して地位確認と賃金支払いを求めていた訴訟の控訴審で、名古屋高裁は9月28日、会社に約127万円の賠償を命じました。

男性は再雇用にあたり、雇用期間が最長5年の「スキルドパートナー」職としての再雇用を希望しました。しかし、会社は同職種としての能力が再雇用の基準に達していないものとして、清掃業務で1年契約のパート勤務を提示しました。男性は、その再雇用を拒否し、再雇用されませんでした。

判決で裁判長は『どのような労働条件を提示するかは企業に一定の裁量がある』と認めたとうえで、定年前と全く異なる職種の提示は『継続雇用の実質を欠き、通常解雇と新規採用にあたる』と判断。「適格性を欠くなどの事情がない限り、別の業務の提示は高年齢者雇用安定法に反する」と指摘をしました。

なお、一審の名古屋地裁は会社側の主張を認め、男性の請求を退けていました。

門田より

労働契約とは何か、を考えさせられる判決が続いています。平成24年の高年齢者雇用安定法の改正により（平成25年4月1日改正施行）定年の引き上げや廃止に踏み切る企業がある一方で、定年60歳を維持したまま（つまり、企業にとっては現行の人事制度を大きく変えずに）継続雇用制度を選択する企業が多くを占めます。これまでも、これからも基本的に（法令の考え方として）、継続雇用制度をどのように設計するか、は企業の裁量に委ねられています。しかし、今回の判決で、名古屋高裁は、事務職の従業員に清掃業務を提示したことは、企業に与えられている一定の裁量の範囲を超えており、違法だと判断しました。違法かどうかは、『社会通念』という、一般的には少し理解しにくい（明瞭な物差しではない）基準に照らし合わせて判断されるためとても微妙で、裁判官も判断は分かれることでしょう。この裁判も一審の名古屋地裁ではトヨタが勝訴しており、一審と二審で異なる判決が下されています。最高裁の判断はまだ示されていませんが、Harmony通信10月号で紹介した「働き方改革」のテーマにも高齢者雇用は挙がっていますので、今後企業としては、違法と判断されるリスクも念頭に置き、社会通念を企業側に厳しく解釈した上で継続雇用制度の設計に取り組む必要があると考えます。

Harmony通信 2016.11

#発行：2016年11月10日

#編集・構成：合同会社Harmony

Harmony司法書士事務所
Harmony社会保険労務士事務所
Harmony行政書士事務所

住所：〒980-0011 仙台市青葉区上杉2-3-38 クラッセ上杉ビル4F

TEL:022-796-9231 FAX: 022-796-9232

URL : <http://www.harmony-office.com/>

mail : info@harmony-office.com

修日記 : <http://blog.goo.ne.jp/kadota-osamu/>

陽子日記 : <http://blog.goo.ne.jp/kadota-yoko/>

