

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっ とWORK

2023.
2月号
Vol.82

特集1：若手社員の仕事に対する満足度

特集2：賃金デジタル払いのメリット・デメリット

連載：クマ先生の労務相談

「正社員登用後に「試用期間」を適用可能か？」

若手社員の仕事に対する満足度

株式会社リスクモンスターが公開した「第6回若手社員の仕事・会社に対する満足度調査」※1(以下、調査)の結果によれば、若手社員の2人に1人が3年以内に退職する意向であることが分かりました。

また、その内の54.0%(前回53.6%)が「1年後は勤務し続けていないと思う」と回答しており、早期退職の意向が増加傾向にあることが伺えます。

調査によれば、「勤め続けたくない理由」として①給料が低い(36.8%)、②仕事にやりがいを感じない(24.9%)、③福利厚生が不十分(14.4%)が上位を占めております。

厚生労働省が実施した平成30年若年者雇用実態調査※2においても、職業生活の満足度において、「賃金」は正社員・正社員以外を問わず若年労働者にとって最も満足度が低い項目であり、当然ながらやはり無視できない要因であることを痛感します。

直近の民間調査※3などを見ても、前年に比べて賃上げを見込む企業が増加しており、採用・定着が一層重要な課題となってきたように感じます。

図表A 第6回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 勤続意欲 (n=600)

		3年後も勤務し続けていると思う		3年後は勤務し続けていないと思う	
		今回	前回	今回	前回
全体		52.5%	55.5%	47.5%	44.5%
性別	男性	57.7%	59.7%	42.3%	40.3%
	女性	47.3%	51.3%	52.7%	48.7%
入社年次	新卒入社1年目	61.5%	58.5%	38.5%	41.5%
	新卒入社2年目	45.0%	57.0%	55.0%	43.0%
	新卒入社3年目	51.0%	51.0%	49.0%	49.0%
売上規模	10億円未満	49.8%	49.5%	50.2%	50.5%
	10億円以上 100億円未満	52.9%	58.2%	47.1%	41.8%
	100億円以上	57.3%	64.4%	42.7%	35.6%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

●参考資料

※1：第6回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査
<https://www.riskmonster.co.jp/study/research/pdf/20230208.pdf>

※2：平成30年若年者雇用実態調査の概況
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkyou-h30.html>

※3：産労総合研究所「2023年 春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査」
https://www.e-sanro.net/research/research_jinji/chinginseido/shunkiroshi/pr2302.html

賃金デジタル払いのメリット・デメリット

2023年4月から可能となる給与のデジタル払いについて、導入にあたっての議論が始まっているところもあるのではないのでしょうか。

まだ細かい点で不明な部分も多いものの、現時点で見込まれるメリット・デメリットについて簡単にまとめてみます。

メリット	デメリット
・ 振込手数料が削減できる可能性がある	・ 事務担当者の手間が増加する
・ 従業員の要望に応えることができる (満足度の向上につながる)	・ 高額な振込には使えない
・ 求職者へのアピールポイントになる	・ 指定資金移動業者の安全性や個人情報の取り扱いに対する懸念
・ 銀行口座の開設が困難な外国人等への支給手段となりうる	

メリット

メリットとしてはまず、振込手数料の削減が見込まれます。指定資金移動業者がどのような取り組みを行うかに左右されますが、現状、多くの業者において手数料が無料や、割安に設定されていることを踏まえ、期待される最大のメリットと考えられます。また、従業員や求職者の期待に応えることで、社員満足度の向上や対外的なアピールができる側面もあります。

銀行口座の開設が困難な外国人等への支給手段となりうるというメリットも考えられていますが、デジタル払い口座残高の上限(100万円)が定められており、上限を超えた場合速やかに100万円以下にするための措置を講じることが要件とされている点を加味すると、やはり銀行口座の開設が前提となる可能性が高いとみられます。

デメリット

デメリットとしては、やはり事務担当者の手間が増加する点があります。また、指定資金移動業者が講じる個人情報保護や、破綻した場合の安全性担保などが懸念されます。

いずれにしても実際の導入できるようになるのは今年後半ごろとみられており、指定資金移動業者や、手数料等の詳細が分かってきたタイミングで具体的な検討に入られてもよろしいかと存じます。

クマ先生の労務相談

第17回 『正社員登用後に「試用期間」を適用可能か？』



人事担当

この度、優秀なアルバイトがいたため、当社の転換制度を適用し、正社員になりました。ところが、転換直後に、本人の重大な過失により、会社に損失を出しました。社長が、本人の能力が不足しており、職務に対する適格性がないと判断し、試用期間中なのだから、解雇すべきと主張しています。アルバイトから転換した正社員に対し、試用期間を適用し、解雇してしまってもよいでしょうか？

試用期間は、当該従業員の資質、性格、能力等を十分に把握し、従業員としての適格性を判断するための観察期間として用いられます。判例によれば、留保解約権を行使できるのは、“採用決定後における調査結果や使用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できない事実を知った場合で、客観的に相当である場合に限られる”としています。本件の場合、転換前後におきまして作業内容の切り替え等、試用期間と認められる出来事はありませんでしたか？



クマ先生

正社員に転換した後に、特に人事異動や作業内容の変更をしておりません。



人事担当

日雇労働者を、一般の労働者として雇い入れた判例によれば、“二週間の期間内に解雇しようとする場合も、契約更新に伴い、明らかに作業内容が切り替えられる等客観的に試用期間と認められる場合のほか、解雇予告を必要とする”としていることから、アルバイトから正社員に変わったとしても、作業内容自体は連続していると捉えられてしまう可能性が高いです。そのような場合、「当初知ることができない能力、及び適格性の欠如がある」と主張するのは、説得力に欠けます。故に、試用期間を機械的に当該従業員に当てはめて判断することは、難しいでしょう。



クマ先生

Hot topic

令和5年度の協会けんぽ保険料率は3月分
(4月納付分) から改定

令和5年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率が発表されました。令和5年3月分(4月納付分)からの適用となります。東京都の健康保険料率は、令和4年度から0.19ポイント引上げ「10.0%」となります。

全国平均については、令和4年度と同じく10.0%と据え置いています。

また、40歳から64歳までの方の介護保険料率(全国一律)は「1.82%」へと上げられます。

協会けんぽのその他の地域の保険料率、また各健康保険組合の保険料率については、HPをご確認ください。保険料控除額の変更について注意しましょう。

編集後記

先日、雪が降りましたが、皆様大丈夫でしたでしょうか。

「不要不急の外出は控えるよう」とニュースで報道されているのを見て、会社に行けるかドキドキしました。その日の夕方、マンションに大きな雪だるまがありました。心配になる雪予報も子供たちにとっては楽しい雪なんです。

ご相談やご質問があればお気軽にお問合せください。
ねっとWorkで取り上げてほしい内容も募集中です。

発行：社会保険労務士法人
MRパートナーズ むさしの労政
武蔵野市吉祥寺本町1-10-31
NMF吉祥寺本町ビル4F

★バックナンバーはHPでも見ることが出来ます
<http://www.rousei.com>