

松田事務所ニュース

松田社労士事務所

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-402
TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com
◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談
◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

職場のコミュニケーションは円滑ですか？

学校法人産業能率大学が2011年にビジネスパーソンを対象に実施した、ビジネスシーン、職場におけるコミュニケーションの意識などを尋ねた調査「ビジネスパーソンのコミュニケーション感覚調査」(対象:20代~50代のビジネスパーソン337人)によると、仕事のコミュニケーションとして「自分の考えがうまく伝わらない」と考えている割合が約9割にも上ることがわかりました。

その理由として、「自信をもって自分の考えを主張できないから」「自分の考えに論理性や合理性がないから」など、自分に原因があるという回答が5割を超える一方、「相手に聞く姿勢がないから」など、相手に原因があるとする回答も52.7%と半数を超えました。

職場で「ギスギスした雰囲気があるか」という質問には、36.2%が「ある」と回答しました。

また、「職場で孤独を感じるか」との問いには、6割強が「ある」と回答し、その理由について、「自分のことしか考えていない人が多いから」(34.8%)、「メンバー同士の関係性が希薄だから」(34.3%)、「世代のギャップがあるから」(33.8%)、「仕事が縦割りでお互いの状況がよくわからないから」(32.4%)が挙げられています。

また、「IT化で対話が減少した」(11.1%)という回答もありました。

職場のコミュニケーションがうまく図れていないと、業務に支障をきたすだけでなく、昨今問題となっている職場のパワーハラスメント等にも発展しかねません。

厚生労働省は今年10月1日から「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメントあかるとい職場応援団」というサイトを開設しており、その中で職場におけるコミュニケーション環境を向上するための連載を取り上げたり、パワーハラスメントと職場のコミュニケーションの関係について触れたりしています。

職場でコミュニケーションに特化した社員研修を取り入れたり、1人ひとりが適切かつ積極的な声掛けを行ったりすることで、パワーハラスメントをはじめとした労務トラブルの予防につながることでしょ。

「BYOD」ってご存知ですか？

最近、スマートフォン、高性能ノートパソコン、タブレット等の業務利用が増えてきているようです。特に、私物のモバイル機器を業務に利用することを「BYOD」というそうです。「BYOD」は、“Bring Your Own Device”の略で、「私物モバイルの業務利用」という意味です。

2005年の個人情報保護法の施行以来、個人のモバイル機器の利用については

「原則禁止」とする企業が大半でした。しかし、すでに世の中の状況は変化しており、個人所有の機器を利用することによる企業のメリットもあります。

- (1) 企業支給のものより個人所有のものの方が高性能であることが増えた
- (2) 自宅や外出先でも、「クラウド型サービス」が利用可能なことが多くなり、端末の種類を問わず利用できるようになった
- (3) モバイル勤務環境を構築しやすくなったため、緊急時の事業継続性が確保できる
- (4) セキュリティー技術、管理ツール・サービスの発達により、利便性を損なわず安全にBYODを導入出来る環境が整ってきた

使い慣れた機器を利用することで、従業員の業務効率やモチベーションのアップにもつながります。しかし、利用にあたっては、企業検討すべき課題も当然ながらありますし、導入にあたっては、従業員に対する情報管理教育の実施や内部規程の整備が前提となります。

- (1) 個人情報・機密情報等の情報漏洩、ウイルス感染等のセキュリティー対策
- (2) 「いつでも」「どこでも」業務活動ができる状況についての勤怠管理
- (3) 利用する機器内にある従業員のプライバシー情報の取扱い
- (4) 端末購入費や通信費に対する補助が必要か
- (5) IT管理者の知識向上、機器のアップデート等のコスト

日常生活や諸官庁の届出まで、IT化は加速度的に進展しています。いつまでも「リスクが、リスクが…」と言って敬遠しているわけにもいかないのが実情のようです。そうした逃げの姿勢では、会社の事業活動は萎縮するばかりだからです。便利で業務効率を上げられるBYODですが、「リスク」と「メリット」のバランスを慎重に検討しましょう。

知得情報！助成金情報 ~ 第15回:成長分野等人材育成支援奨励金~

Q1. どんな会社が利用できるの？

A1. 成長分野等(※1)の事業主が、職業訓練計画(※2)を作成し、認定を受けその認定申請日の前日から起算して5年前の日以降に期間の定めなく雇入れ、または認定申請日の前日から起算して5年前の日以降に他の分野から配置転換した労働者に対しOFF-JT(通常の業務を離れて行う職業訓練)を含む職業訓練コース(※3)を実施した場合に活用できます。

※1 対象となる成長分野等:建設業及び製造業(環境・健康分野)、電気業、情報通信業、運輸・郵便業、医療・福祉、その他環境・健康分野関連事業等

※2 職業訓練計画:実施期間が原則1年であり、遅くとも平成24年度末までに申請を行い、その日から6ヵ月以内に訓練を開始するものであること。

※3 OFF-JTを含む職業訓練コース:1訓練コースの訓練時間が10時間以上で、かつ、OFF-JTを含むものであること。

Q2. どんな内容の給付金？

A2. 訓練費用を1訓練コースにつき対象者1人につき20万円を上限として支給します。(中小企業が大学院を利用した場合の上限は50万円)

★上記給付金を検討されている場合はぜひご相談ください。

実施要件、支給要件等の詳細につきまして、ご案内させていただきます。

資格があれば転職に有利なのか？

株式会社インテリジェンスが、転職と資格の関係について行った調査(1万5,000件を対象)によると、採用条件として「資格」が求められる求人に関して、「資格が必須」の求人は全体の15%、「資格があると尚可」は8%、「資格の有無を問わない」は77%となったそうです。

一方、何らかの「職務経験」が求められる求人割合をみると、全体の85%は「1年以上の経験」が必須で、「経験不問」の求人はわずか15%に留まっており、中途採用においては資格より経験が重視されていることがわかりました。

ただし、職種によっては資格が重視される場合もあり、「資格が必須」の求人が多い職種は、上位から「医療系の専門職」(37%)、「建築／土木系の技術職」(36%)、「営業系」(33%)でした。また、「資格があると尚可」の求人についても、「建築／土木系」(34%)をはじめ、「金融系」(19%)、「不動産／土業系」(17%)など専門職系が多い結果となっています。

実際に「資格が必須」の求人内容を見てみると、最も多くの求人で必須条件とされる資格は「普通自動車免許第一種」で、1万5,000件の求人のうち約1割(1,568件)で必須となっているようです。特に、顧客を訪問する「営業職」や、建設現場に足を運ぶことの多い「建築／土木系」は、自動車免許を必須とする傾向があるようです。その他、「薬剤師」(2位、239件)、「建築士一級」(4位、80件)など、医療系や建築系の資格が上位に並んでいます。

一方、「あると尚可」とされている資格は、「宅地建物取引主任者」(129件)がトップで、不動産業界においては、営業職はもちろん技術職や事務職など、幅広い職種において資格保持者が歓迎されているようです。中途採用においては、「資格」よりも「経験」が重視されるようですが、昨今の厳しい転職事情では、資格取得にかかわらず、常に勉強はしておいたほうが良さそうです。

11月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- ・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 15日 ・所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出 [税務署]
- 30日 ・個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- ・所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- ・日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- ・労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]
- ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- ・外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌末日> [公共職業安定所]

行列のできる人事労務相談所

改正高年法施行後も
継続雇用しなくてよい労働者とは？

Q. 改正高年齢者雇用安定法が来年4月1日から施行されますが、60歳の定年後、65歳までは希望者全員を継続雇用しなければいけないのですか？

A. 8月29日に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」(改正高年齢者雇用安定法)が成立し、来年4月1日から施行されます。

改正の大きな柱は、「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」の廃止、つまり、原則として「希望者全員を継続雇用制度の対象者とする」との義務付けです。

しかし、上記の「原則」には「例外」が認められることとなっており、その「例外」の案が、厚生労働省から示されました。その内容は次の通りです。

- ・「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること」、「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと」等、就業規則に定める解雇事由または退職事由(年齢に係るものを除く。以下同じ)に該当する場合には、継続雇用しないことができる。
- ・就業規則に定める解雇事由または退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。
- ・また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。
- ・なお、解雇事由または退職事由とは異なる運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。
- ・ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

上記の案は、今年11月以降に正式決定される予定です。

企業としては、来年4月以降に定年を迎える個々の労働者について、継続雇用(再雇用)の対象とするのかしないのか、継続雇用(再雇用)する場合の処遇(賃金等)をどのようにするのか等について、あらかじめ検討しておかなければなりません。

編集後記

平成24年10月1日、厚生労働省は、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団」を開設しました。その背景には、職場のパワーハラスメントが社会問題として顕在化してきたことがあり、都道府県労働局への相談件数はもちろん、訴訟の増加もうかがわれます。より効果的に対策を講じるためには、主観を排除し、客観的な目線で問題を捉えることが必要といえ、自社の組織の判断だけで取組んでも、効果が期待できないのが現実です。是非、ご相談ください。

松田 法子