

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3-1-1-5F
 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

過去最多を記録した「人手不足倒産」!

帝国データバンクが実施した、全国約1万社の回答を集計した2018年9月の調査によると、正社員が不足していると回答した企業は全体の51.7%を占め、1年前の同調査(48.2%)に比べ増加しています。帝国データバンクでは、従業員の離職や採用難等により収益が悪化したことなどを要因とする倒産(個人事業主含む、負債1,000万円以上、法的整理)を「人手不足倒産」と定義し、過去5年半で発生した人手不足倒産を集計・分析しています。

今回は、2018年度上半期(2018年4～9月)の結果をもとにまとめます。

2018年度上半期の人手不足倒産件数は76件で、前年同期(54件)より40.7%増えており、2年連続で過去最多を更新しています。一方、負債総額は110億4,200万円で、前年同期(191億2,900万円)より42.3%減少しています。過去5年半の累計でみると、倒産件数447件、負債額946億9,500万円にのぼります。

負債規模別の件数をみると、「1億円未満」が45件で前年同期(22件)に比べ2倍に増えていて、5年半累計でも227件(構成比50.8%)と小規模倒産が過半を占めていることがわかります。「1～5億円未満」が上半期27件、5年半累計で179件(構成比40%)と、5億円未満の倒産が全体の90%以上を占めています。

2018年度上半期で最も件数が多かったのは「サービス業」で26件、次に建設業(19件)、運輸・通信業(17件)と続きます。さらに業種細分類別の過去5年半の累計件数をみると、「道路貨物運送」38件、「老人福祉事業」27件、「木造建築工事」26件、「労働者派遣」21件、「建築工事」19件、「受託開発ソフトウェア」18件、「土木工事」15件となっています。

都道府県別の5年半累計をみてみると、「東京都」の62件が突出して多く、次に「福岡県」34件、「大阪府」32件、「北海道」と「静岡県」が並んで25件、「愛知県」22件となっています。10月から最低賃金が全国平均で26円引き上げられたり、運送費や原材料価格が高騰していたり、企業を取り巻く環境が厳しさを増す中、「人手不足倒産」もさらに増加することが懸念されます。

悪質なクレームはハラスメント! 企業向け対策指針、策定へ

顧客や取引先から従業員への悪質なクレーム(「クレームハラスメント」「カスタマーハラスメント」などとも。以下「悪質クレーム」といいます)が社会問題となっています。企業向けの悪質クレーム対応マニュアルがベストセラーとなっていますし、報道を目にする機会も増えています。UAゼンセン「悪質クレーム対策(迷惑行為)アンケート調査分析結果」(2018年9月公表)によると、「業務中に来店客から迷惑行為に遭遇した」従業員は70.1%とのことでした。

こうした中、厚生労働省は11月、悪質クレームを「職場のパワハラに類するもの」と位置づけ、企業が取り組むべき対策を指針にまとめる方針を明らかにしました。セクハラ・パワハラ対策の法制化などとあわせて労働政策審議会で議論し、来年の通常国会に関連法改正案を提出する見通しです。では、企業としてどのような対策・取り組みが考えられるかについて、上記調査では「迷惑行為への対応を円滑にする企業の相談体制の整備」が最多の40.8%(複数回答)となっています。悪質クレームに対峙する多くの従業員は、ハラスメントへの対策と同様自社が親身に相談にのってくれることを望んでいるといえます。悪質クレーム対応を現場まかせとするのではなく、企業として従業員をサポートする姿勢が大切です。

「チームの雰囲気」の働く人の満足度やモチベーションへの影響

ビジネスマンは今の職場に満足しているのでしょうか。また、「チームの雰囲気」が働く人の満足度やモチベーションにどう影響しているのでしょうか。(株)日本能率協会総合研究所が行ったアンケート調査(第9回「ビジネスパーソン1000人調査」【理想のチーム編】、調査期間:2018年9月28日～2018年10月9日)からみていきます。

現在の職場チームの雰囲気に「満足」(とても満足:10.9%、やや満足:43.6%)としている人は半数を超えました。ただ、20代、60代の約6割が満足している一方、50代、非正規職員では、過半数が満足していないという結果です。

満足している理由としては、「困ったときに助け合うから」(39.6%)、「自分なりに創意工夫で仕事を進めることができるから」(27.2%)、「互いに情報を共有したり学びあったりしているから」(22.2%)、「期待されている役割が明確であるから」(18.2%)が挙がっています。一方、満足していない理由としては、「フェアな評価がなされていない」(24.0%)、「困ったときにも互いに助け合うことがない」(21.8%)「互いに本音を話せない」(21.3%)が挙がっています。

現在のチームに満足している人と満足していない人で比較すると、「職場のチームリーダーは、チームの雰囲気を良くすることができるか」について、満足していると回答する人は「できている」と6割が回答したのに対し、満足していない人は「できていない」との回答が5割を超えました。このように、チームの雰囲気に満足している人は、良好な人間関係を魅力と感じる傾向が強くなるようです。

「あなたが、上司から言われて嫌だと思う一言は何ですか」という質問について1位に挙がったのは、「使えないな」(33.8%)。その他、2位に「そんなこともできないのか?」(32.6%)、3位に「余計なことをするな」(23.4%)となりました。次いで、「上が言っているんだから、やれ」(21.5%)、「やる気があるのか?」(16.5%)、「自分で考えろ」(11.5%)、「聞いてないぞ」(10.8%)となっています。

一方、やる気ができる一言として挙がったのは、1位「ありがとう」(35.1%)、2位「よくやった」(23.9%)、3位「頑張ってるね」(19.8%)です。他には、「いいアイデアだ」(17.5%)、「おつかれさま」(17.4%)、「あなたにしかできない」(17.1%)、「期待しているよ」(16.0%)が続きました。上司による感謝とねぎらいの声かけが従業員のモチベーションアップにつながるようです。

知得情報！助成金情報～第88回 トライアル雇用助成金 若年・女性建設労働者～

《トライアル雇用助成金 若年・女性建設労働者トライアルコース》

Q. どんな助成金なの？

A. 建設業務の経験の不足等から、就職に不安のある若年者(35歳未満)や女性を対象に試用雇用(トライアル雇用)を行い、若年労働者や女性労働者の入職に取り組む中小建設事業主に対し助成されるものです。

Q. いくらもらえるの？

A. 建設労働者1人につき、月額4万円(最長3ヶ月まで)

Q. 支給要件は？

A. 事業主側と対象労働者で分かれています。

【事業主側】

- ・雇用保険の適用事業主であること。
- ・トライアル助成金(一般トライアルコースまたは障害者トライアルコース(障害者短時間トライアルコースを除く)の支給決定を受けたこと。
- ・雇用管理責任者を選任していること。
- ・「建設の事業」としての雇用保険率(12/1000)が適用されていること。

※その他の要件詳細や労働者の要件についてはお気軽にお問合せください。

1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]
 ※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、30年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
 ・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]
- 31日 ・法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
 ・給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
 ・固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
 ・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
 ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分> [労働基準監督署]
 ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
 ・健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
 ・労働保険料納付<延納第3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・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
 ・固定資産税に係る住宅用地の申告 [市区町村]

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- ・給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- ・本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

行列のできる人事労務相談所

外国人実習生に関する
監督指導と技能実習制度の見直し

Q. 人手不足への対応として外国人の雇用を考えていく必要があると思います。入国管理法が改正されると聞きましたが、何か注意をする事はありますか？

A. 入国管理法の改正に伴い、外国人技能実習制度等の見直しが行われます。日本の労働人口は、少子化や人口減少により、2030年までに最大で約900万人弱、2060年までには3,000万人弱も減少するといわれており、今回の入管法の見直しは、政府が労働力不足への対応としての在留資格見直しに大きく踏み出すことを意味しています。

「技能実習」について、外国人実習生を受け入れる企業に対して行われた全国の労働局や労働基準監督署による監督指導の状況を、厚生労働省が公表しています。

平成29年は、実習実施者(企業)に対して5,966件の監督指導が実施され、4,226件(70.8%)で労働基準関係法令違反が認められました。主な違反としては、
 ・労働時間(26.2%)・安全基準(19.7%)・割増賃金の支払(15.8%)
 ・就業規則(9.2%)・労働条件の明示(9.1%)

などとなっています。重大・悪質な労働基準関係法令違反により34件が送検されています。技能実習生の増加に伴って、監督・指導にも力が入られ、その数も増加が予想されます。

技能実習生から労働基準監督署などに対して労働基準関係法令違反の状況が申告されることもあります。技能実習生同士のつながりにより、賃金や割増賃金の不払いがある等の情報は広まりやすいと思われます。また、こうした申告は、労働基準監督署に対するものだけではなく、出入国管理機関(各地の入国管理局)に対しても行われ、それが労働局・監督署へ通報されて監督等につながるケースもあります。技能実習制度の違反等に対するペナルティとして、実習生の受入れの停止等が行われますので、企業活動に大きく影響します。

新しい制度が始まれば、それに伴って企業への監督等も厳しくなることが予想されます。また、労基法・安衛法関連だけでなく、技能実習制度自体に定められている報告や手続きについても、新制度の下で見直しが行われると思われます。

外国人雇用・技能実習生の受入れなどを検討する企業は情報に注意しておきましょう。

編集後記

～謹賀新年～

昨年は格別の御厚情を賜り、厚く御礼を申し上げます。

今年は元号も変わりますし、人事労務の世界では働き方改革元年ともいえる年となります。働き方改革で重要なのは「生産性の向上」。弊所では、クライアント企業の皆さまの働き方改革及び生産性向上に寄与できるよう、尽力致しますので、何とぞ昨年同様のご愛顧を賜りますよう、お願い申し上げます。本年もどうぞ宜しく願い申し上げます。



松田 法子