

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

社内失業者の実態～エン・ジャパンの調査から

エン・ジャパン株式会社は、同社が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』上でサイト利用企業を対象に「社内失業」に関する実態調査を行いました。その結果、予備軍を含め「社内失業者がいる」と回答した企業は23%にも上っています。下記、調査結果を見ていきます。

社内失業とは、「労働者が正社員として企業に在籍しながら、仕事を失っている状態」のことをいいます。本調査では、約7割の人がこの言葉を知らない、もしくは名称は知っているが意味は知らないと答えています。実際、社内失業者がどれほどいるのか気になる場所ですが、2011年の内閣府調査によれば、全国の労働者の8.5%にあたる465万人が該当しました。今回の調査では、現在、社内失業状態の社員がいると答えた企業は23%（いる:6%、いる可能性がある:17%）に上っています。業種で見ると「メーカー」（28%（いる:7%、いる可能性がある:21%））が最多で、次いで流通・小売り関連（いる:5%、いる可能性がある:20%）、「サービス関連」（いる:8%、いる可能性がある:16%）と続いています。企業規模別では、「1,000名以上」が41%（いる:11%、いる可能性がある:30%）と顕著で、規模が大きいほど、社内失業者数も増えていく傾向にあるようです。

社内失業者の属性で見ると、年代は「50代」で57%、「40代」で41%、「30代」で26%。役職は「一般社員クラス」が80%と圧倒的でした。職種は「企画・事務職（経営企画、広報、人事、事務 他）」46%と最多で、次いで「営業職（営業、MR、人材コーディネーター 他）」で31%となっています。

社内失業者が発生する要因として、「該当社員の能力不足」（70%）が最多で、次いで、「該当社員の異動・受け入れ先がない」（51%）「職場での人間関係が悪い」（26%）が続きます。企業としての今後の対策としては、「該当社員への教育」（35%）が最多で、次いで「特に何もせず、状況を見る」（22%）「職階の見直し」（21%）「自己啓発（学び直し等）の支援」「賃金体系（基本給）の見直し」（いずれも20%）を検討しているとしています。“仕事をしている風のまま、定年を目指しているように感じる。やる気の無さや意識の薄さをどのように改善させていけばよいか”が課題である“解雇したいが、モンスター社員なので、訴訟を起こされる可能性があり、解雇できない”“成果が出なくても他の人と同じ基本給がもらえるので、比べたとき周りの士気を下げてしまう可能性がある”―社内失業についての具体的な悩みや課題の声が上がっており、企業は手を施そうと検討・対応するも、社内失業者本人の改善意識が希薄で対応には苦慮しているようです。

【参考】エン・ジャパン「800社に聞いた「社内失業」実態調査」

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16439.html>

深刻化する「引越しまつり」への対策は？

毎年3月から4月は、異動による転勤や進学、就職などにより引越しまつりの依頼が集中し、引越しまつり業者は繁忙期に入ります。近年、業界全体のトラック運転者の人手不足や働き方改革への取組みによる受入れ件数の抑制などの影響により、「引越しまつり業者が見つからない」「希望する日程で引越しまつりができない」といった「引越しまつり難民」が相次ぎ、問題が深刻化しています。

国土交通省と業界団体は、「引越しまつり難民」発生防止策として、大手引越しまつり会社の今春の予約状況を公表し、引越しまつり時期の分散を呼び掛けました。

国土交通省によると、トラックドライバーの有効求人倍率は3.03倍（2019年1月時点）と、人手不足は深刻な状況です。引越しまつり業界では、繁忙期のドライバーや作業員の確保が難しくなっています。企業で転勤に伴う引越しまつりを要する従業員がいる場合は、早めにスケジュールを立てることで繁忙期を避けることを検討してみてもいいでしょうか。

一般化するリファラル採用と、その留意点

リファラル採用（referral recruiting）をご存知でしょうか。いわゆる縁故採用の一種で、「自社従業員に、採用候補者を紹介してもらう採用（制度）」をいいます。

株式会社リクルートキャリア「リファラル採用で声をかけられた人の実態調査」によれば、「リファラル採用の制度がありますか」という質問に対し、「制度があり、推進している」が48%、「制度があるが、推進していない」が23%と、回答企業の7割以上で社内制度化されています。ほかにも、「知人の会社に誘われた人のうち、実際に選考を受けた人」が54.8%にのぼるなど、広く行われている結果となりました。「リファラル採用」という言葉が広まったのは最近のことですが、従業員（以下「紹介者」）の紹介による採用は、珍しいことではありません。

企業にとっては、リファラル採用のメリットとして、「採用のミスマッチが起これにくい」（紹介者が詳細に企業説明をするため）、「定着率が高い」（紹介者による入社後のアフターフォローのため）、「採用コストが低い」、「通常の採用活動では応募しないような人材を採用できる」、などが挙げられます。一方、デメリットとしては、「不採用とした場合の、人間関係悪化」、「紹介者が退職した場合の、採用者の意欲低下」などが懸念されることがあります。

採用に至った場合、紹介者にインセンティブ（成功報酬）を支払う場合もあります。エン・ジャパン株式会社「リファラル採用（社員紹介）意識調査」によれば、リファラル採用実施企業の44%が、紹介者へインセンティブを支給しています。また、その支給額は「3万円から10万円」が最多（52%）とのことです。

紹介者にインセンティブ支給の際は、「賃金として支払う必要がある」点に留意しましょう。「被用者で当該労働者の募集に従事するもの」に「賃金、給料その他（略）報酬」以外を支払うことは、職業安定法40条（報酬の供与の禁止）違反となるからです。リファラル採用を社内制度化するにあたっては、労働局等に相談のうえで、就業規則や賃金規程に明文化するとよいでしょう。

知得情報！助成金情報～第91回 両立支援等助成金～

《再雇用者評価処遇支援コース》

Q. どんな助成金なの？

A. 妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給します。

	中小企業	大企業
1人目	38万円	28.5万円
2人～5人目まで	28.5万円	19万円

Q. いくらもらえるの？

A. 右記の表の通りです。

《女性活躍加速コース》

Q. どんな助成金なの？

A. 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定を行ったうえで、行動計画に盛り込んだ取組内容を実施し、目標を達成した事業主に助成します。

①加速化Aコース:行動計画に持ち込んだ取組内容を実施した場合

②加速化Nコース

(1)行動計画に盛り込んだ取組内容を実施、数値目標を達成した場合

(2)女性管理職比率が基準値以上に上昇した場合

Q. いくらもらえるの？

A. 右記の表の通りです。

加速化Aコース	常時雇用労働者300人以下	28.5万円
加速化Nコース	(1) 常時雇用労働者300人以下	28.5万円
	(2) 常時雇用労働者300人以下	47.5万円
	常時雇用労働者301人以上	28.5万円

※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。

4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 ・給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]
 30日 ・預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
 ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3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]

・公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
 ・固定資産税・都市計画税の納付<第1期> [郵便局または銀行]
 ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

行列のできる人事労務相談所

気になる！
企業のソーシャルリスク対策の実態

Q.最近、アルバイト店員による「バイトテロ」が大きな社会問題になっています。バイトテロを予防する手段として何をしたら良いですか？

A. 飲食店やコンビニの従業員が投稿した不適切動画問題が、企業の評判に悪影響を及ぼしかねない事件が、立て続けに起こりました。

対応については、従業員に損害賠償請求訴訟を起こす決定をした企業、全店休業して社員研修を行う決定をした企業と様々ですが、SNSを活用する企業も個人も増えている中では、いつ問題に巻き込まれても不思議はありません。

まだ社会人としての自覚に乏しい新入社員の入社も近づくこの時期は、自社の対策を確認しておくべき時期とも言えるでしょう。

ウェブサイトやアプリのユーザーサポート等を行うアディッシュ株式会社が、2018年12月に行った調査によれば、ソーシャルリスク対策について「未実施。今後も実施なし」と回答したのは5.2%で、多くの企業が対策を行っています。具体的な内容を実施率で見ると、「研修の実施」39.1%、「ガイドライン作成」37.2%、「マニュアル作成」30.9%が上位に入っています。しかしながら、従業員数別に見ると100人以上300人未満の研修の実施率が50%であるのに対し、100人未満では19.1%と、十分な対策が取られていない可能性があります。

人事コンサルタントの増沢隆太氏によれば、研修の実施や朝礼時の啓発を継続的に行うとともに、雇入れ時に、自筆で、バイトテロを起こした場合の損害賠償を約束させる誓約書を取り交わすのが望ましいそうです。例えば、店舗普及に必要な清掃や消毒、商品の廃棄や交換、休業補償などを当事者負担で行うことを明文化しておくのだそうです。

用意された誓約書にサインさせるのではなく、従業員自身に内容を書かせることが、バイトテロ行為を行うことのリスクを自覚させるのに有効だということです。

不適切動画を投稿した本人による「せいぜいクビになるだけ」という趣旨の発言が報道にもありましたが、不適切動画の投稿はスマートフォン1台あれば簡単にできますし、投稿する従業員自身も社会問題に発展しかねないリスクを自覚していない可能性があります。新入社員だけでなく、既存の従業員も対象に、一度研修の実施を検討してはいかがでしょうか。

★お知らせ

平成31年度の雇用保険料率は据え置きとなります。

※一般事業

⇒0.90% / 0.30%(給与控除率)

※建設事業後)

⇒1.20% / 0.40%(給与控除率)

編集後記

4月からの法改正情報について別紙にてご案内致しておりますが、「知らなかった！」と仰られる改正内容として「管理監督者を含む全ての従業員の労働時間について、客観的な把握が義務化」されます。時間外・休日労働の割増賃金の支払いが不要でも、タイムカード等にての労働時間の把握が必要となりますのでご注意ください。

松田 法子