

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

人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識～経団連調査

日本経済団体連合会（経団連）は、会員企業および東京経営者協会の主要会員企業の労務担当役員等を対象に、春季労使交渉・協議や人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識・意見などを調査しています。今回は2018年の調査結果のうち、注目すべき結果を取り上げてまとめます。

月例賃金について、労働組合等の要求とは関係なく、自社の施策として実施を決定した内容として、「定期昇給の実施、賃金体系の維持」（64.9%）と「初任給の引上げ」（46.5%）が目立ちます。また、賞与・一時金においても、前年度より増額した企業は54.6%あり、前年度の水準を維持した企業も32.0%と、増額・維持する企業が約87%にのぼっています。

新たなビジネスやイノベーションの創出に向けた具体的な取組みとして、現在注力しているものに、「挑戦する社内風土醸成」（54.5%）、「組織や業務体制の見直し」（47.8%）、「中途採用など外部人材の積極的な採用と活躍推進」（42.4%）、「社員の知識・スキル向上のための教育・研修」（40.5%）があげられています。そして今後（5年程度）注力したい項目としては、「成長分野・重点分野への戦略的な人事異動」（47.4%）が最も多い結果になりました。

高齢社員を雇用する目的として最も多かったのが、「知識や経験等を活かした専門能力の発揮」（45.4%）で、「労働力・人材の確保」（28.9%）、「後進の指導・育成、技術・技能の伝承」（23.4%）と続きます。高齢社員のモチベーション維持・向上のために既に実施している施策としては、「人事評価制度」（56.4%）と「勤務時間・日数などの柔軟な勤務制度」（55.5%）が最も多く、検討している施策としては、「基本給水準の引上げ」（39.4%）と「定年年齢の引上げ」（37.4%）が上位を占めています。

副業・兼業の実態として、「現在認めている」企業が21.9%あるのに対し、「認めていない」企業は78.1%と圧倒的に多い結果となっています。後者のうち、今後も認めるつもりはない企業は43.5%にのぼります。副業・兼業を認めている理由として、「社員のモチベーション向上」（37.7%）、「自社では提供できない仕事経験による能力向上やアイデアの創出」（34.9%）があげられています。一方で、認めていない理由としては、「社員の総労働時間が把握できない」（64.6%）、「社員の健康確保が図れない」（54.5%）、「疲労の蓄積によって社員の業務効率が低下する」（44.9%）が多くあげられています。

早めの啓蒙・意識付けが大切！「きちんと受けよう、健康診断！」

新年度を迎える春に、定期健康診断を実施する企業も多いでしょう。健康診断

は、健康状態を調べるとともに、疾病の有無や、その兆候を見つけるためのものです。疾病の予防と早期発見・早期治療のためにも、健康診断は欠かすことのできないものです。健康診断を実施することは事業者の義務であり、受診することは労働者の義務ですが、労働者に対しては法律上の罰則はないため、業務多忙等を理由に健康診断を拒否する労働者もいます。そこで、受診拒否を回避するための工夫が必要となります。受診拒否を懲戒処分の対象とすることなども効果的ですが、何より大切なことは、健康管理の重要性と、そのための健康診断受診の重要性を啓蒙し、受診への意識付けを行っていくことです。この取組みは、早期に始めたいものです。

せっかく受診しても、その結果には無関心だったり、再検査の指示を受けても放置したりといったこともあります。せっかく受けた健診を無駄にしないためにも、結果を健康保持・増進に活かすための啓蒙・意識付けにも取り組んでおきたいものです。

マネージメントと「文書」の大切さ

厚生労働省は、平成31年度からの新事業として、企業のマネージメント力を支える人材育成強化プロジェクト事業（仮称）を行うとしています。

具体的には、マネージメント力向上のためのモデルカリキュラムの開発を進め、企業の教育訓練の実施を総合的に支援するセミナー等を行うということです。昨今、セクハラ、パワハラ、情報セキュリティなどに端を発する不祥事が顕在化しており、労働・職場環境の悪化や、生産活動の停止等により、企業の生産性に悪影響を与える場合も生じている現状を踏まえて実施するものです。

マネージメント力向上は、国としても取り組む企業の課題となっていますが、日頃の労務管理方法としては、やはり文書でのやりとりが重要でしょう。テクノロジーが発達したとはいえ、人間同士の問題に対しては目に見える文書とともに注意・指導等を行うのが、一番「響く」と思われますし、文書を残しておけば、万が一裁判になった場合などにも会社側の主張を立証する証拠ともなります。

懲戒処分を通知する文書でも、けん責、減給、懲戒処分通知書、諭旨退職、管理不行届きだった管理者への処分など、それぞれ内容書きぶりも違ってきます。また、最近の裁判では、例えば問題社員の行動に対して注意・指導書を発しているだけではダメで、面談等による実際的な指導も必要と判断されるようになってきているようです（問題社員と接するのは嫌だという担当者の心情も理解できますが）。さらに、SNSの使用等に関する注意・警告のための文書など、新しい文書も必要となってきていますので、自社の文書や労務管理の実態が、世の中の状況に対応しているか見直してみる必要があるかもしれません。

また、日常業務に使う文書（年末調整用の書類提出のお願いなど）も、わかりやすさを意識することで、従業員の会社・管理部門に対する印象は随分と変わってきます。役所や国が出した情報の丸写しは、間違いがないかもしれませんが、しかし、従業員が理解しにくいようでは、結局きちんと読まれずに、ミスや手戻りにつながってしまいます。伝わる文章を書くコツは、「小学生にもわかるように」書くことだそうです。意識して変えてみるとマネージメントの改善にもつながるでしょう。

知得情報！助成金情報～第90回 両立支援等助成金～

《出生時両立支援コース》

Q. どんな助成金なの？

A. 男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい風土作りに取り組み、男性労働者に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に助成します。

Q. いくらもらえるの？

A. 右記の表の通りです。

	中小企業	大企業
休業時(取組および育休1人目)	57万円	28.5万円
目的休暇時	28.5万円	14.25万円

※2人目以降10人までは日数により異なります。

《介護離職防止支援コース》

Q. どんな助成金なの？

A. 仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組を行い、介護休業の取得・職場復帰または働きながら介護を行うための勤務制限制度を円滑にする為の取組を行った事業主に助成します。

Q. いくらもらえるの？

A. 右記の表の通りです。

	中小企業	大企業
介護「休業」	57万円	38万円
介護「制度」	28.5万円	19万円

※1企業につき、無期雇用者1人、有期契約労働者1人

※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。

3月の主な税務と労務手続き

- 11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 ・個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
- ・個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- ・個人事業税の申告 [税務署]
- ・個人事業所税の申告 [都・市]
- ・贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- ・所得税の確定申告期限 [税務署]
- ・確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- ・財産債務調書、国外財産調書の提出 [税務署]
- ・総収入金額報告書の提出 [税務署]
- 4月1日
- ・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]
- ・個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

行列のできる人事労務相談所

「人手不足問題への対応、
どうしますか？」

Q. 求人を出しても応募がなかなか無くて困っています。人材不足への対応策として、どのような方法がありますか？

A. 企業の「人手不足」の問題については、しばしば新聞やテレビでも報道される場所ですが、自社の状況はいかがでしょうか？

エン・ジャパン株式会社が実施した2019年の「人材不足の状況」についてのアンケート調査(762社から回答)によると、「人材が不足している部門がある」と回答した企業が9割という結果だったそうです。これは、2016年の調査に比べ、5ポイント上昇した数字となっており、3年前よりも人材不足感が増していることが伺えます。

では、人手不足を実感している会社では、どのような対策を講じているのでしょうか。

同調査では、人材不足の状況への対応策についても聞いており、86%が「新規人材の採用(欠員の補充)」と答えています。次いで「既存の業務を効率化する(ICT化、標準化等)(35%)、既存社員の教育、能力向上(30%)、社員のモチベーション向上のため、処遇見直し(18%)と続いています。

調査結果でも、「新規人材の採用」を解決策として挙げた会社が多かったようですが、最近では、「高齢者雇用」「外国人雇用」「仕事を離れてからブランクのある女性の雇用」など、これまで採用市場に多くなかった人材の積極採用に目を向ける企業も増えているようです。

また、今後避けられないであろう人口減少、労働力人口減少の流れの中では、「今いる人材が離職しないこと」「業務の効率化」は、どうしても検討しなければならないテーマとなっています。

社員の納得感を増すために処遇制度を見直したり、職場環境を改善するため社内コミュニケーションを活性化させたりするなど、すでに人材確保のための積極的な取組みを始めている企業も少なくありません。

人手不足の問題は、今後企業ごとに工夫を凝らして解決していかなければならないテーマとなっています。人材獲得競争の波に乗り遅れないように、今から検討していく必要があるでしょう。

★お知らせ★

平成31年3月分(4月納付分)より
全国健康保険協会(協会けんぽ)の
保険料率に変更となります。

※福岡(変更前⇒変更後/給与控除率)

健康保険料率:
10.23%⇒10.24% / 5.12%

介護保険料率:
1.57%⇒1.73% / 0.865%

編集後記

4月から全ての事業所
において年5日の年次
有給休暇の取得が義務付けられます。法定の
年次有給休暇の付与日は入社日より各自異
なりですので管理としては付与日を統一するの
が一番なのですが、法律を上回る付与につい
て抵抗のある事業主も多いように思われます。
弊所において無料で入社日基準の年次有給
休暇管理簿(エクセル)もご提供しておりますの
でよろしければご参考下さい。 松田 法子