

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

「有給休暇の取得義務化」企業の反応は？～エン・ジャパン調査

4月1日から、10日以上の有給休暇が付与されるすべての労働者に対して「年5日の有給休暇の取得義務化」が始まりました。エン・ジャパン株式会社は、同社の人事向け総合情報サイト「人事のミカタ」上で、2月から3月にかけて、「有給休暇の取得義務化」についてアンケート調査を行いました。その概要は以下のとおりです。

有給休暇の取得義務化の認知度を伺うと、96%が「知っている」(内容も含めて知っている:63%、概要を知っている:33%)と回答しました。

有給休暇の取得義務化についての印象を伺うと、「良いと思う」が73%(非常に良いと思う:23%、まあ良いと思う:50%)、「良くないと思う」が26%(あまり良いと思わない:21%、良くないと思う:5%)と、4社に1社が否定的に感じていることがわかりました。

「現在、有給取得を促進していますか？」と伺うと、「促進している」が70%でした。取得を促進している業種トップ3は「金融・コンサル関連」(100%)、「商社」(79%)、「IT・情報処理・インターネット関連」(77%)でした。一方、取得を促進していないのは「広告・出版・マスコミ関連」(36%)、「流通・小売関連」(34%)、「不動産・建設関連」(27%)でした。また、企業規模別では他に比べ、「100～299名」(28%)が目立ちました。

有給取得を促進する理由を伺うと「社員の満足度向上のため」(67%)が最多。「有給取得の義務化の法に準拠するため」(42%)は第3位でした。

有給の取得義務化にあたり、難しい点や課題を伺うと、「人員不足」(65%)、「業務量が人に偏っている」(60%)が多く回答されました。人手不足や業務過多の状況にある企業は、義務化への対応を不安視しているようです。

また「有給休暇の取得義務化に、どう対応しますか？」と伺うと、多くが「有給休暇の計画的取得」(83%)、「有給休暇取得のための周知・啓発」(81%)と回答しました。

会社によっては人員に余裕がなく、もともと有給休暇を取りづらい場合があるでしょう。今回の有給休暇の取得義務化は画期的ですが、そのためにサービス残業や仕事の持ち帰りが増えては意味がありません。会社ごとに業務の見直しを行ったり、各人が労働生産性を意識した行動をとったりすることが大事ではないでしょうか。

【エン・ジャパン「有給休暇の取得義務化」実態調査】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/17179.html>

外国人労働者が感じた「働きにくさ」の理由 ～マイナビ「在日外国人へのアルバイト意識調査」

在日外国人の日本におけるアルバイトに対する意識を明らかにすることを目的とした調査が行われています(「在日外国人へのアルバイト意識調査」株式会社マイナビ)。

今後、これまで以上に外国人労働者の増加が見込まれるなかで、外国人労働者はどのようなことに不安や大変さを感じているのかなどの実態を知ることが、企業にとっても押さえておくべきことと思われます。以下調査結果を見ていきます。

「外国人が勤務可能な求人が少ない、又は限られている」が最も高く(40.1%)次いで「日本語での履歴書等、書類の準備」(27.9%)、「求められる日本語レベルが高すぎる(日本人と同等など)」(26.5%)、「就労に必要なビザ取得などの手続き」(23.1%)、「求人情報が日本語でわかりづらい」(20.4%)、「面接時のマナー(5分前行動や、服装等)」(20.1%)、「労働条件が分かりづらい」(14.3%)、「アルバイトの探し方が分からない」(4.8%)などの声が上がっています。アルバイト探しに利用するものとしては「インターネットの求人サイト」が最も高く(79.6%)次いで、「知人からの紹介」(40.8%)、「求人アプリ」(37.8%)となっています。

「自分の日本語能力」(56.1%)が最も高く、次いで「職場の人間関係」(40.8%)「外国人だからという理由で不当な待遇や扱いをされないか」(40.1%)、「仕事は難しいか」(32.3%)、「文化や生活習慣の違いを互いに受入れることが出来るか」(31.0%)となっています。上位3つについては、「実際に働き始めて不安が的中したこと」と同じ結果となっています。

働きやすさの理由としては、「希望通りの勤務時間で働ける」(31.5%)、「立地が便利である」(29.7%)、「仕事が楽しい」(29.2%)、「仕事がらく」(28.8%)、「職場の人間関係が良い」(26.9%)、「職場の設備環境が良い、清潔である」(26.9%)、「時給(日給)に満足している」(26.5%)となっています。

一方、働きにくさの理由としては、「仕事内容が過酷」(36.0%)、「職場の人間関係が悪い」(26.7%)、「時給(日給)に満足していない」(20.0%)、「異文化への理解がない」(20.0%)、「希望より勤務時間が増やされる」(18.7%)、「外国人向けの教育、研修をしてくれない」(17.3%)が続いています。

他にも、「日本人以外の人が非常に少ない」(13.3%)、「日本語を学ぶ環境がない」(12.0%)がありました。

アルバイトをしていてストレスを感じる時について、「職場の人とコミュニケーションがうまくとれないとき」、「外国人に対する偏見を感じたとき」(いずれも29.6%で最も高い)を挙げています。

【マイナビ「在日外国人へのアルバイト意識調査」】

<https://nalevi.mynavi.jp/download/5943/>



知得情報！ 助成金情報～第93回 キャリアアップ助成金～

《賃金規定等改定コース》

Q. どんな助成金なの？

A. 全て又は雇用形態別や職種別など一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に支給されます。

Q. いくらもらえるの？

A. 右記の通りです。

申請回数は1年度1回のみ。
支給申請限度上限100人まで。

全ての場合 (一部は約半分程度)		中小企業	大企業
1～3人	1事業所	9万5,000円	7万1,250円
4～6人		19万円	14万2,500円
7～10人		28万5,000円	19万
11～100人	1人	2万8,500円	1万9,000円

Q. 要件は？

A. 事業主と労働者それぞれに各要件があります。

【事業主の要件】 ※その他多くの要件があります。お気軽にお問い合わせください。

- ①有期契約労働者等に適用される賃金規定等を作成している事業主であること。
- ②キャリアアップ計画書を提出している。 ※賃金規定等を増額改定する日までに提出。
- ③全て、または一部の賃金規定等を2%増額改定し、当該全て又は一部の賃金規定等に属する有期契約労働者等に適用し、昇給させた事業主。
- ④増額改定「前」の賃金規定等を、3ヶ月以上運用していた事業主であること。
- ⑤増額改定後の賃金規定等を6ヵ月以上運用し、かつ、定額で支給されている諸手当を減額していないこと。

【労働者の要件】 ※その他多くの要件があります。お気軽にお問い合わせください。

- ①賃金規定等を増額改定した日以降の6ヵ月間、当該対象適用事業所において、雇用保険の被保険者であること。
- ②増額改定した日の前日から起算して3ヶ月以上前の日から増額改定後6ヵ月以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期契約労働者等であること。

6月の主な税務と労務手続き

- 3日 ・労働保険の年度更新手続きの開始<7月10日まで> [労働基準監督署]
- 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]
- ・特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 7月1日
- ・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1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]
- ・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]

行列のできる人事労務相談所

電話対応を軽んじるなかれ
～エン・ジャパン調査

Q. アルバイトの確保が出来ません。求人への問い合わせはあっても、なかなか面接まで至らないのが現状です。何かアドバイスがあればお願いします。

A. エン・ジャパン株式会社が実施した「アルバイト応募先の対応」に関するアンケート調査によると、「アルバイト応募先の対応によってイメージが変わった」との回答が6割を超えたそうです。

応募先企業のイメージアップにつながった対応場面としては「電話」「面接」「メール」の順となっています。具体的な対応としては、「連絡が早かった」「気持ちの良い挨拶があった」「正しい言葉や文章をつかっていた」「不安や疑問を聞いてくれた」といった項目が挙がっています。一方、イメージダウンにつながった対応場面としては「面接」と「電話」で回答の8割近くを占めています。具体的に対応としては、「話をちゃんと聞いてくれなかった」「タメロなど丁寧な言葉遣いではなかった」「不安や疑問を話しても、回答がえられなかった」という項目があります。いずれも電話対応が重要となっています。

電話対応には、通常の間合せでもクレームに変身させてしまう怖さがあります。そうした事態を予防するには、どのような電話でも、まずは「相手の話をじっくり聞く」ことが重要でしょう。相手の話している途中の「あー、はいはいはい」と遮るような返事や、「なるほどですねー」といった軽すぎる返事などは、「軽んじられた。バカにされた」と、相手は不快に感じやすいものです。

社員同士では「そういう話し方の人なんだな」程度の話で気にもされない場合でも、外部から見ると不快に感じ、企業イメージの低下につながります。

人手不足の中、電話対応により、採用の機会を逃してしまう実態がわかります。電話に対応した社員の言動に、明らかに間違いがある場合は言うまでもありませんが、「積極的に非があるとまでは言えないけれども企業活動にとっては機会の損失につながる」というようなケースは、なかなか悩ましいものです。OJTによる指導も重要ですが、その場限り・その人限りの指導となりがちです。また、自信をもって「これが正しい対応だ」と言い切れる上司はどれだけいるのでしょうか？
そもそも上司が指導の時間も取れないほど忙しいかもしれません。

「いまさら電話マナーなんて…」という軽視は、ボディブローのように企業の経営に響いてきます。電話対応を「対外的なイメージ戦略」の一つとして真剣に考え、会社として統一的な対応のレベルアップを図るには、やはり外部の専門家に依頼するのがやりやすいでしょう。

【エン・ジャパン『エンバイト』ユーザーアンケート】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16663.html>

編集後記

最近、ビジネスパーソンに「5月病」ならぬ「6月病」が増えているようです。新年度の環境の変化によりやく慣れる6月頃、たまった疲れやストレスが心身の症状となってあらわれやすく、また、梅雨に入り気候が不安定になるのも原因だそうです。くれぐれもご注意下さい！ 松田 法子