

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！ <http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

成 26 年 4 月号

# D プロニュース

ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル  
電話：045-226-5482 FAX：045-226-5483  
e-mail：info@d-produce.com  
ホームページ：<http://www.d-produce.com/>



## 要チェック！

### 平成 26 年度の厚生労働省方針

#### ◆労務管理見直しの契機に

厚生労働省の来年度方針が続々と明らかになっています。自社の労務管理の方向性を見直すうえで参考にしてみはいかがでしょうか。

#### ◆高齢者の雇用等

65 歳までの雇用が原則義務化され、高齢者の賃金設計とそれに伴う全体的な賃金制度の見直しを実施・検討する企業が増えています。

また、中高年層社員に関する課題として、「介護休職・離職」があります。親の介護による休職・離職が最も多い年代層は 50 代ですが、40 代から 65 歳までのすべての年代でも直面する可能性の高い課題です。

厚生労働省は、65 歳までの雇用義務化等を背景に、基礎年金の保険料納付期間を延長する考えを示しています。来年の通常国会での法改正を検討しているようです。

#### ◆多様な正社員

「限定正社員」という呼ばれ方もしますが、職種、勤務地、労働時間等が限定的な「多様な形態による正社員」が注目されています。

多様な形態の正社員の賃金・昇進等については、すでに実践している企業の例と今後の制度整備の動向等を見ながら、就業規則等の整備を検討していく必要があるでしょう。

#### ◆助成金の拡充・新設

次の助成金について、力を入れていくようです。

キャリアアップ助成金／労働移動支援助成金／トライアル雇用奨励金／育児休業からの職場復帰を支援：キャリア形成促進助成金における育休取得能力アップコース(仮称)

#### ◆行政指導の方向性

労働基準監督官の増員が計画されており、また、従来通り、サービス残業是正を始めとする割増賃金の適正な支払いや違法な時間外労働の是正等を実施していくとしています。

部下の長時間労働や年次有給休暇取得の状況を上司の人事評価に反映させるといった会社での取組みも必要でしょう。「働き方・休み方改善指標」や「働き方・休み方改善ハンドブック」などが作成されますので、これらも参考になるかもしれません。

#### ◆障害者雇用の進展

平成 25 年度は、身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれも雇用者が増加しています。特に精神障害者が大きく増加し、大手企業では 4 年後の障害者雇用率に関する改正等をにらみ、発達障害を持つ方を採用したいというニーズが高まっています。

## 御社の人事制度、 問題なく運用できていますか？

### ◆人事制度、大丈夫ですか？

御社の人事制度は、設計されてから現在まで、どのくらいの期間運用されていますか？

また、運用について現在、問題はありますか？

人事制度は、無用の混乱を防ぐという観点からも頻繁に変える類のものではありませんが、企業を取り巻く環境が大きく変化している現在、その環境に合わせて制度を変えていくことも必要です。

### ◆大半の企業が人事制度に課題を感じている

株式会社トランスラクチャの「人事制度に関する調査」(対象:上場および未上場企業の人事担当者)によると、現行の人事制度が事業環境・経営方針と適合した内容になっている企業は4割程度にとどまり、多くの企業で人事制度についての課題を抱えていることが明らかになりました。

また、「人事制度を問題なく運用できている」企業は、わずか2割でした。

### ◆必要があれば再設計も

人事制度は、本来、企業の根幹と言えるものです。現行の人事制度について、「事業環境・経営方針との不適合がある」、「運用方法に問題がある」、「様々な課題がある」と感じているのであれば、適した形に再設計することも必要です。

これはもちろん容易なことではありませんが、社会保険労務士等、経験豊富な外部人材も活用しながら、一度、点検を行ってみてはいかがでしょうか。

## 「ブラック企業」は社員を採用できない!?

### ◆世間を賑わすキーワードに

昨年末、「新語・流行語大賞トップテン」(ユーキャン)に『ブラック企業』が選ばれましたが、それに続き、日本の政治・経済・社会・文化・国際

関係等をめぐる優れた論考を顕彰する「大佛次郎論壇賞」(朝日新聞社)に、『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』(今野晴貴著/文春新書)が選ばれました。

### ◆学生から見た「ブラック企業」

株式会社日経HRと株式会社ディスコが今年1月に共同で実施した「2015年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(調査対象:来年3月卒業予定の大学3年生)では、「ブラック企業だと思う条件」を尋ねたところ、次のような結果となりました。

- (1) 残業代が支払われない(75.0%)
- (2) 労働条件が過酷である(65.0%)
- (3) 離職率が高い(58.0%)
- (4) 成果を出さないと精神的に追い込まれる(55.7%)
- (5) 募集条件と実働が著しく異なる(53.9%)
- (6) セクハラ、パワハラがある(50.6%)
- (7) 給与金額が低すぎる(48.3%)

なお、この調査で「ブラック企業の就職試験は受けない」と回答した学生は 62.5%に上りました。

### ◆学生が気になる「離職率」「平均勤続年数」

また、別の調査(2015年卒マイナビ学生就職モニター調査)では、学生が就職活動を進めるにあたって企業に公開してほしいデータとして、「離職率」(59.4%)、「平均勤続年数」(51.6%)が上位にランクインしており、「ブラック企業」を念頭に置いていることがうかがえます。

### ◆労働条件などの見直しが必要

仕事は楽なことばかりではありませんし、実績のない新入社員を初めから好待遇で迎える企業ばかりではありませんが、労働条件が著しく劣悪な企業や、社員を使い捨てるような発想のある企業には、今後、人が集まらなくなる傾向が強まるでしょう。

厚生労働省も、若者を積極的に雇用・育成する企業については「非ブラック企業」のお墨付きを与えたり(若者応援企業宣言事業)、ハローワークを通じて大学生を採用する企業に対し離

職率の公表を求めたりといった対策を講じています。

社員を採用するにあたり、今一度、自社の労働条件や労務管理体制について見つめ直してみてもはいかがでしょうか。

#### 4月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

##### 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]
- 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]

#### 編集後記

皆様おはようございます。社会保険労務士法人 D・プロデュースの飯田です。

先月の 3/16～17 にかけて、事務所近くの横浜港大棧橋にイギリスの豪華客船「クイーン・エリザベス」が初めて停泊しました。なんと全長 294 メートルのこの豪華客船、ランドマークタワーとほぼ同じ大きさだそうです(ちなみにランドマークタワーは 296 メートル)。その日はパレードなどのイベントやたくさんの観光客の方で賑わっていました。その中には、出会いや別れなどの人間ドラマがあったのかもしれませんがね。港町ならではの光景を見ながら、すこし感慨深い気持ちになりました。

というのも、この 4 月は企業にとって新規採用者や異動・配置転換の季節だからかもしれません。ひと月前まで一緒に過ごした方との別れを惜しみ、新しい仕事仲間・上司・部下などとの出会いに少し緊張しながら、過ごしている方も多はず。

私の人生を少しばかり遡った学生時代には(だいぶ遡らないと、と突っ込まれそうですが。。。)、入学・進学・クラス替えなどに、ドキドキしていた自分がはつきりと、(いや、もうぼんやりとなっていますが)、思い出せます。

この日本では、4 月は特別な季節だと感じています。学校では新学期を向かえ、また多くの企業では新卒入社や中途入社の方を向かえたり、異動の季節でもありますね。何より日本人が大好きな桜の季節でもあります。

人の出入りが多いこの季節、皆様にとっては、忙しい時期であると思います。ふと手を止め、また頭を少しばかりリフレッシュして、新しい年度と人との出会いを楽しんでいただければと思います。