

株式会社H & Iコンサルティング/社会保険労務士事務所H & I 事務所ニュース 2010.6 月号

〒531-0072 大阪市北区豊崎 2-9-7 サンロードビル 1F
TEL 06-6376-8670 FAX 06-6376-8671
E-mail:info@hi-grp.co.jp HP:www.hi-grp.co.jp

毎年度、政府は「地方労働行政運営方針」を策定し発表しています。各都道府県労働局は、この運営方針を踏まえつつ、各局内の管内事情に則した重点課題を盛り込んだ行政運営方針を策定し、計画的な行政運営を図ることとしています。この方針を見ることで、行政がどこを重点項目として監督指導してくるか読み取ることができます。大阪労働局の指針の中で、労働基準行政に関わる最重点項目は、「死亡災害をはじめとする労働災害の更なる減少を図るための施策の推進」「長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の推進」「労働者派遣事業等の適正な運営の確保」となっております。今年度は特に『過重労働』（残業対策）と『派遣の適正運営』（抵触期間等の問題）を中心とした労務管理が必要となりそうです。

【宮川弘之】

残業時間の削減を 進めるには？



☑ 長時間労働の短縮に向けて

過去に「働きバチ」と揶揄されたこともある日本人の残業時間は、以前よりは短くなっているものの国際的にみるとまだまだ長いと言われています。

1人あたりの平均年間総実労働時間は減少傾向にあるものの、正社員については、今も2,000時間前後で推移しています。働き盛りの30～40代男性では、フルタイム勤務者のうち週60時間以上働く人が全体の2割を超えています。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現させるためにも長時間労働の短縮は必要不可欠です。また、この4月からは改正労働基準法が施行され、月60時間を超える残業に支払う賃金割増率が25%から50%以上へと引き上げられており（中小企業は猶予期間あり）、人件費抑制の対策としても労働時間の短縮が急務と言えます。

☑ 残業時間削減への各社の取り組み

残業時間削減に向けて、ある企業では、会議で使用

するディスプレイ上に、社員1秒あたりの平均賃金と会議時間を基に算出した「会議コスト」を秒刻みで表示しているそうです。一人ひとりにコストを意識させ、会議を効率的に進めることが狙いです。この企業では、全スタッフが1日の予定をパソコンに入力し、共有できる仕組みも導入したことにより、月間の平均残業時間が2年前に比べ半分以下となったそうです。

また、他の企業では、1日の予定を管理職に報告させることに加え、全員の時間の使い方を分析することで、長時間労働の原因を分析し、残業削減に取り組んでいるそうです。

☑ H&Iから皆様へ

残業時間を減らすには、社員の協力も必要不可欠です。仕事を効率的に終わらせるスキルを身につけることができれば、個人でも残業の削減は可能です。

まずは、日常業務を徹底的に見直し、始業から終業までの間にどんな仕事をするのか、スケジュールを書き出すことから始めます。このとき、例えば「13時～17時：資料作成」などと大まかに計画しがちですが、資料作成といっても「データ収集」「情報分析」「入力作業」などいくつかの作業に分かれます。業務を細分

化し、事前に準備しておく事項や人に任せられる事項を明確にしておけば、時間を効率的に使えるようになります。

残業時間の削減は労使双方にとって大きなメリットがあります。まずは、会議や打合せ、資料作成などの身近なムダを排除することから始める必要があります。

「主婦パート」の仕事に対する考え方



☑ 平成22年版を発表

株式会社アイデムの「人と仕事研究所」は、平成22年版の「パートタイマー白書」を発表しました。いわゆる「主婦パート」の実態と労働力としての今後の可能性について書かれていますが、とても興味深い内容となっています。

☑ 「主婦パート」の半数は就労調整せず

主婦パート本人に対して収入について質問したところ、自身の収入に「上限を設けている」と回答した人は約半数（50.5%）で、このうち、いわゆる「103万円の壁」、つまり所得税の非課税限度額や配偶者控除を意識している人は約4割（41.0%）となり、主婦パート全体で見ると2割に過ぎない結果でした。

一方で、一部の企業には「主婦パート＝103万円以内で働く人たち」との認識も見受けられ、約半数が収入に上限を設けていないという実態とのギャップが浮き彫りになりました。

☑ 子育てが主婦パートの働き方に影響

また、主婦パートの多くが「正社員」になりたがっているかといえばそうでもなく、その就労意向は3割程度にとどまっています。ところが、同じ正社員でも勤務時間の短い「短時間正社員」としての就労意向は約6割となっています。

労働時間の長さがネックとなっている背景には、家庭環境、とりわけ「子育て」がありました。例えば「今後の働き方」について、「(税金・社会保険関連の制度

が変わり) 収入を制限する必要がなくなった場合」、「子供が成長した場合」、「親の介護・看護の必要がなくなった場合」についてそれぞれ聞くと、特に「子供が成長した場合」に、労働時間を増やして正社員になりたいとの意欲が、強く表れる結果となりました。

主婦の社会進出を阻む要因の大きな1つに税制や社会保険制度があると言われていますが、子育ても、主婦の働き方を決定付ける大きな要因となっているようです。

☑ 労働力としての今後の可能性

上記アンケートでは、企業に「今後、主婦パートが正社員の仕事を担っていくことは可能か」について聞いていますが、「どちらかといえば可能だと思う」も含めれば47.4%の企業が肯定的に考えており、主婦パートが正社員の代替労働力になり得る可能性を示しています。

☑ H&Iから皆様へ

子育ての問題が解決されれば、主婦パートの一層の活躍が期待でき、仕事の範囲も大きくなっていくはずです。企業も主婦パートの置かれている現状を知ることにより、さらなる活用の道が開けるのではないのでしょうか。

国会に提出されている「年金改善法案」の内容



☑ 年金制度全体の改善に向けて

現在、年金に関するいくつかの法案（総称して「年金改善法案」）が国会に提出されています。

高齢期の所得を確保する観点から、国民年金保険料の納付可能期間の延長や、企業型確定拠出年金の加入資格年齢の引上げ・加入者による掛金拠出の認容などが主な内容です。

☑ 国民年金法の一部改正

(1) 国民年金保険料の納付可能期間を延長(2年10年)し、本人の希望により保険料を納付することで、

その後の年金受給につなげることができるようにする。
(2) 第3号被保険者期間に重複する第2号被保険者期間が新たに判明し年金記録が訂正された場合に、それに引き続く第3号被保険者期間を未届期間とする取扱いを改め、保険料納付済期間のままとして取り扱い、年金を支給することとする。

(3) 国民年金の任意加入者(加入期間を増やすため60歳~65歳までの間に任意加入した者)について、国民年金基金への加入を可能とし、受給額の充実を図る。

☑ 確定拠出年金法の一部改正

(1) 加入資格年齢を引き上げ(60歳~65歳)、企業の雇用状況に応じた柔軟な制度運営を可能とする。

(2) 従業員拠出(マッチング拠出)を可能とし所得控除の対象とすること、事業主による従業員に対する継続的投資教育の実施義務を明文化することにより、老後所得の確保に向けた従業員の自主努力を支援する。

(3) 企業年金の未請求者対策を推進するため、住基ネットから加入者の住所情報の取得を可能とすることにより、住所不明者の解消を図る。

上司と若手社員の 考え方のギャップ



☑ 若手社員のモチベーションが低下

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社が、20~50代のサラリーマンを対象に昨夏に「仕事に関する意識調査」を行いました。このアンケートの中に「現在の仕事へのモチベーション」という項目がありましたが、全体的にモチベーションの低下傾向が見られた中、特に20代社員の低下が著しい結果となりました。

「現在の仕事にやる気がある」と答えた社員の割合は、2008年調査と2009年調査を比較すると、20代では57.3% 50.0%(7.3ポイント減)、30代では50.5% 50.3%(0.2ポイント減)、40代では49.2% 54.4%(5.2ポイント増)、50代では55.0% 52.0%(3.0ポイント減)との結果でした。

同社では、20代の若手社員のモチベーションが低下した原因として、「会社の将来性への不安」「人材育成

の機会の不十分さ」などを挙げています。40代では会社の将来性への不安を抱きつつも、それがモチベーションの低下には繋がっていない結果となっており、ここに若手社員とのギャップが見られます。

☑ 上司は若手社員の「困難克服力」に期待

また、JTBモチベーションズ(JTBグループの人事コンサルティング会社)では、今年の2月に若手社員の成長などに関する調査の結果を発表しました。約40%の上司は部下の「困難を克服する力」に大きな期待をかけている一方で、このような「困難克服力」を伸ばしたいと考えている若手社員(入社1年目から3年目まで)は約20%しかいないという結果となりました。

ここでも、「上司の求めるもの」と「若手社員の意識」の大きなギャップが見られる結果となりました。

☑ H&Iから皆様へ

「上司と若手社員の考え方のギャップ」、これはいつの時代においても存在する永遠のテーマなのかもしれませんが、しかし、初めから「ギャップがあるのはしょうがない」言って諦めてはいけません。

この不景気の時代、会社が一丸となって業務を進めていくためには、上司と部下、年配者と若者のギャップをいかに小さくしていくかを考えなければならないでしょう。世代間ギャップを埋めることを社員個人に頼るのではなく、「ギャップを小さくするために会社として何かできることはないか」を考える必要があるのではないのでしょうか。

職業生活上の ピークは何歳？



☑ 30代前半がピーク？

独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「成人キャリア発達に関する調査研究」によれば、現在50代の人、自らの職業生活を「30代前半がピーク、40代後半が底であった」と振り返っているという結果となりました。

この調査は、2009年1月時点で50～59歳の常勤労働者を対象として行われたものです。

☑ 自分の能力や努力で決まる満足感

「現在の年収」および「勤務先の従業員数」(勤務先全体の従業員数でパート・アルバイトを除くおよその数)と満足感の関係からみると、年収が高い人ほど、また、勤務先の従業員数が多いほど、これまでの職業生活やキャリアに対する満足感が高い人が多いことがわかりました。

また、「学校での知識が役立っている」と思う人や、「特定の分野で1つの仕事をしてきた」と思う人ほど、仕事への満足感が高くなっています。

☑ 重要だった出来事は何か？

10代から50代の各年代で一番重要だった出来事を質問したところ、10代では「大学への進学」、正社員として就職、学校卒業、20代では「正社員として就職」、30代では「昇進・昇格」、「転職」、「仕事内容の変更」、40代では「管理職になる」、「昇進・昇格」、「仕事内容の変更」、50代では「仕事内容の変更」、「管理職になる」、「配属先の変更」という結果になりました。

また、学校卒業から現在に至るまでの「職業生活の浮き沈み」を曲線で描いてもらうと、男性は30代前半をピークに40代後半で底を打ち、50代で再び上昇するS字曲線を描く傾向にありました。これに対し、女性は30代～40代では平板な曲線になりますが、50代からの上昇が著しくなっています。

☑ 職業生活上の危機はいつだったか？

過去の自分の職業生活上の危機があった時期は40代が中心となっており、危機の内容としては、会社の仕事面が中心ですが、倒産や転職、上司との人間関係なども挙げられました。

☑ H&Iから皆様へ

これは、調査対象者のキャリアの大部分について、「雇用情勢悪化期が労働市場参入時期に当たること」

や、バブル期を経験後、30代前半～40代前半時以降に経済環境の激変の中で雇用・失業情勢の急激な悪化、40代以降の中期キャリアで経済社会の変革を経験し続けているためと推測されています。

6月の主な労務と税務手続き 【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】

30日

健保・厚年保険料の納付【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】

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】

＝発行責任者＝

株式会社H&Iコンサルティング/社会保険労務士事務所H&I

代表取締役/特定社会保険労務士 宮川 弘之

〒531-0072

大阪市北区豊崎2-9-7 サンロードビル1F

TEL 06-6376-8670 FAX 06-6376-8671

E-mail: info@hi-grp.co.jp

URL: <http://www.hi-grp.co.jp/>