

大塚経営労務事務所
 特定社会保険労務士・経営士 大塚 亜喜雄
 人事コンサルタント・年金コンサルタント・確定拠出年金アドバイザー

〒276-0028 八千代市村上2112-25

Tel・FAX 047-486-8200
 E-mail: otsuka_keiei@ybb.ne.jp
 http://www.otsuka-keiei.com/

事 務 所 便 り NO 6 5 号

「雇用」・「賃金」に対する企業の考え方

◆「企業経営と賃金に関する調査」

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、平成 20 年 12 月に「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」として、全国の従業員 50 人以上を有する企業約 15,000 社（有効回答 2,734 社）を対象として大規模な調査を行い、その結果をまとめました。

調査内容としては、賃金の構成要素や賃金制度のあり方、制度見直しの方向で、経営環境や雇用に対する考え方についても含まれています。

◆雇用・賃金体系に対する考え方

雇用に対する考え方としては、できるだけ多くの社員について「長期安定雇用」を維持したいと回答した企業は約 7 割に上り、「従業員の生活を保障するのは企業の務め」と回答した企業は 9 割近くとなっています。

賃金体系については、過去 5 年程は年齢・勤続・学歴を重視する「個人属性重視型」が 40.5%で最多でしたが、今後は職務遂行能力を重視する「職能重視型」が 33.2%と最も多くなっており、成果主義賃金の典型である「短期成果重視型」は 8.6%にとどまっています。

賃金制度を見直すにあたって重視する点については、以前・今後のいずれも「個々の職務遂行能力」、「個々の成果」を把握して賃金に反映させることがそれぞれ 6 割強となっています。

◆「職務遂行能力」を重視へ

ここ数年の不景気下で、非正社員だけでなく、正社員でも「雇用の安定」を求めにくい状況となっていますが、企業サイドとしては、以前同様「長期安定雇用」を目指していることがうかがえます。

しかし、その際に重視するのは、以前は「従業員の年齢や学歴」が中心となっていました。今後は「職務遂行にあたっての能力」であるということがこの調査により明確になっています。

今後は、職務遂行能力を向上させるための教育制度やその補助に関する充実がより求められるのではないのでしょうか。

「ワークルールチェッカー」の診断結果

◆15 万アクセス突破

連合は、今年 2 月に開設した、労働条件簡易診断 Web サイトの「ワークルールチェッカー」のアクセス数が 15 万件（4 月 13 日時点）に達したと発表しました。診断結果が「ひとまず安心」（チェック項目がゼロ）だったのは全体の約 2 割で、雇用形態を問わず、法令違反の可能性が示唆される結果が目立っているそうです。

◆寄せられた回答の多くに労働法令違反の可能性

この「ワークルールチェッカー」は、Web サイトにパソコンや携帯電話からアクセスし、9 つの設問（派遣労働者は 14 問）の中から該当する項目にチェックを入れることで、職場の法令遵守度合いを点検できる仕組みです。

9 つの設問は次の通りです。

- (1) 労働時間・休日・賃金・業務内容などの労働条件を書面でもらっていない。
- (2) 給与明細に「厚生年金保険料」「健康保険料」が載っていない。
- (3) 給与明細に「雇用保険料」が載っていない。
- (4) 残業したのに、残業代が全部または一部支払われない。
- (5) 有給休暇がもらえない、あっても取りづらい。

- (6) 会社で健康診断を受ける機会がないか、自腹で健康診断をしている。
- (7) 仕事上の病気・ケガをしたら、会社から「自分で治せ」と言われた。
- (8) 会社の都合で仕事が休みになったのに、賃金補償がない。
- (9) 仕事中にミスをしたら、罰金をとられる。

◆有給休暇や残業、労働条件の書面明示などに問題が

設問ごとにみると、利用者の約半数が「有給休暇がもらえない、あっても取りづらい」にチェックしており、次いで「残業したのに、残業代が全部または一部支払われない」、「労働時間・休日・賃金・業務内容などの労働条件を書面でもらっていない」がともに約 35%となっています。

派遣労働者のみの設問では、『打合せ』『見学』の名目で派遣先と事前に会ったことがある」をチェックした人の割合が約 53%で一番高かったようです。

設問の内容は基本的なものが中心ですが、チェック項目がゼロの「ひとまず安心」が全体の 2 割ほどしかなかったということを考えると、労使トラブルが発生する可能性がある企業の割合は高く、その対策が急がれます。

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。

◆いかに考え方のギャップを小さくするか

「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。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、会社が丸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りません。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。

22年6月の税務と労働の手続き

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分>
- 健保・厚年保険料の納付

～当事務所よりお知らせ～

健康保険の被扶養者の確認が行われます。(協会けんぽ)
大変重要な手続きですので、期限(7月末)までに提出漏れが無いようご注意ください。