

事 務 所 便 り NO 70 号

「働きやすい会社」の条件とは？

◆上位 10 社のうち 6 社が電機業界

日本経済新聞が行った 2010 年の「働きやすい会社」ランキングが発表されました。

上位から「ソニー」「東芝」「パナソニック」「日立製作所」「凸版印刷」「富士通」「ダイキン工業」「日本IBM」「富士フイルム」「パナソニック電工」と名だたる企業が続いていますが、社員にとっての「働きやすさ」とは、どんなことなのでしょう？

◆企業の人事・労務制度の充実度を点数化

この調査では、働きやすさの条件として、(1)社員の意欲を向上させる制度、(2)人材の採用・育成と評価、(3)働く側に配慮した職場づくり、(4)子育てに配慮した職場づくりの 4 項目が挙げられています。

上記の項目はいずれも人事・労務の充実度に関するものであり、これらを点数化し、働く人が何を重視するかを加味して配点が決定され、その結果がランキングに反映されています。

◆いかに働きやすい職場をつくるか

働く人が重視する項目に関するアンケートでは、「年次有給休暇の取りやすさ」(48.5%)、「実労働時間の適正さ」(35.6%)などが上位を占めています。

しかし現実的には、多くの社員が「年次有給休暇を取りにくい」、「長時間労働が慢性化している」などと考えている企業は、特に中小企業などでは多いと思われます。

◆会社と社員が一体となった取組みを

適正な人員配置を行い、業務の効率化を図り、労働

時間の短縮を図ることは、企業経営にとって永遠のテーマであると言えるでしょう。そのためには、会社で作った制度を一方向的に社員に押し付けるだけでなく、会社と社員が一体となって業務の効率化について真剣に考え、働きやすい職場としていくための取組みを行うことが必要なのではないでしょうか。

相次ぐ「未払い残業代」をめぐる紛争事例

◆「未払い残業」に関するトラブル

このところ、「未払い残業代」をめぐるトラブル事例がマスコミを賑わせています。9月下旬には、大手旅行会社の子会社、流通業界大手のグループ会社の問題が相次いで取り沙汰されました。

今後、様々な要因から「残業代請求訴訟」等が増加するとも言われており、企業にとっては非常に気になる問題です。

◆みなし労働の適用をめぐる

阪急交通社の子会社である「阪急トラベルサポート」の派遣添乗員 6 名は、「みなし労働時間制」が適用されているのは不当であるとして、未払い残業代の支払いを求め、東京地裁に提訴していました。

先日その判決があり、同地裁の裁判官は「みなし労働時間制」の適用を認めたとうえで、1人当たり 84 万円～271 万円の支払いを同社に求めました。

判決では、携帯電話による報告や添乗報告書などによる労働時間の把握は困難であったと認定して「みなし労働時間制」の適用は認めました。しかし、ツアーごとに「みなし労働時間」を決定すべきであると判断したのです。

◆労基署の是正勧告を受けて

イオングループの「マックスバリュ東北」では、秋田県内の2店舗において未払い残業があるとして、今年の3月に労働基準監督署からは是正勧告を受けていました。

その後、同社では、青森・岩手・秋田・山形の全90店舗における未払い残業についての調査を行い、過去2年間で従業員1,009人(8,687人中)が未払い残業を行っていたと認めました。従業員1人当たりの月間の未払い残業時間は平均7.1時間であり、今年の11月末までに未払い総額約2億2,000万円を支払うと発表しました。

◆「労務リスク」に備える！

多くの企業は「未払い残業」に関して、非常に大きな労務リスクを抱えています。過去の未払い残業代について、いつ従業員(または退職者)から請求がなされるか、労働基準監督署からの指摘を受けるかわからない時代となっています。

今後は、無駄な残業を発生させない仕組みづくり、労務管理上の工夫、就業規則・社内規定の整備等が、より一層求められるでしょう。

中小企業の「人材確保・育成」10カ条

◆東京商工会議所が発表

東京商工会議所では、中小企業の経営者が人材確保・育成などに取り組むうえで重要と思われるポイントをまとめた「中小企業の人材確保・育成10カ条～企業成長の源泉は人材にあり」を発表しました。

日本の中小企業は、雇用の7割近くを担っていると言われていますが、労働条件などの平均値を見た場合に大企業と比べて見劣りすることが多いため、採用などの労働市場で苦戦を強いられているケースが多くあります。

◆10カ条の内容は？

発表されたこの冊子では、「人材の確保・育成は経営の存続とともに最大の経営課題」と位置付け、人材の確保・育成、評価・処遇や企業風土や組織構造といった観点から、経営者が取り組むうえで重要と思われるポイント

がまとめています。

10カ条の内容は次の通りです。

- (1)「働くことが楽しくなるような事業分野で勝負」
- (2)「明確な方針をわかりやすく伝えよ」
- (3)「トップが先頭に立って必死で育てる」
- (4)「採用ミスは致命傷」
- (5)「人が育てば企業も育つ」
- (6)「部下の育成は仕事の一部」
- (7)「制度や仕組みだけでは動かない」
- (8)「中小企業らしさに誇りを持つ」
- (9)「真似ずに学べ」
- (10)「経営者は教育者」

◆業績向上の事例も掲載

この冊子には、会社独自の取組みによって不利な条件を克服し、自社の業績向上に結び付けた事例なども掲載されており、人材育成に悩んでいる企業の担当者にとって大きなヒントとなるのではないのでしょうか。

22年11月の税務と労働の手續

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

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請の提出

30日

- 個人事業税の納付<第2期分>
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分>
- 健保・厚年保険料の納付

～当事務所よりお知らせ～

- 1・10月末納付の社会保険料は定時決定による保険料額になります。
〔厚生年金保険料率も改定されています〕
- 2・厚生労働省職業安定局より「雇用保険被保険者数」の確認ハガキが送付されています。必ず確認してください。