

## 最新情報

## 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組を強化！

若者に過酷な労働を強いて退職に追い込み、「使い捨て」にする、いわゆるブラック企業が社会問題となる中、厚生労働省は、長時間労働などへの監督指導や、労働者を対象にした電話相談といった取組を始めることを明らかにしました。厚生労働省が、いわゆるブラック企業への対策を行うのは初めてのことです。



### 発表された3つの取り組みの柱

#### 1 長時間労働の抑制に向けて、集中的な取組を行います

- 9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、集中的に監督指導等を実施。
- 過労死等事案を起こした企業等について、再発防止の取組を徹底。
- 重大・悪質な違反が確認された企業等については、送検し、公表。

#### 2 相談にしっかり対応します

- 9月1日に、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する全国一斉の電話相談を実施。  
(フリーダイヤル 0120-794-713)
- 9月2日以後も、「総合労働相談コーナー」、「労働基準関係情報メール窓口」で相談や情報を受付。

#### 3 職場のパワーハラスメントの予防・解決を推進します

- パワーハラスメント(パワハラ)によって若者を「使い捨て」にすることをなくすべく、労使をはじめ関係者に幅広く周知・啓発。

※1の監督指導等は、具体的には、次のように実施することです。

- ① 労働基準監督署及びハローワーク利用者等からの苦情や通報等を端緒に、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等を把握し、監督指導を集中的に実施。

#### [重点確認事項]

- ・時間外・休日労働が 36 協定の範囲内であるか。法違反が認められた場合は是正指導。
  - ・賃金不払残業(サービス残業)がないか。法違反が認められた場合は是正指導。
  - ・長時間労働者については、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられているか。
- ② ①以外にも、過重労働があり、労働基準関係法令違反の疑いがある企業等に対して、重点的な監督指導を実施。

労働基準法等の法令を遵守していない企業には、監督指導等が行われる可能性があるといえます。特に、労働時間の管理は重要です。

残業時間が多い、サービス残業があるといった不安がありましたら、ご相談ください。

## 世代によって大きく違う？ “働き方”

### に対する意識調査

#### ◆30～40代の約半数が「仕事にやりがいなし」

日本能率協会が同協会研究所のリサーチモニター（18～69歳の有職者 1,000人）を対象に、第1回「ビジネスパーソン 1,000人調査」を実施し、働き方に関する意識を調べた調査結果を発表しました。それによると、30代～40代の約半数が「仕事にやりがいなし」「能力発揮できていない」と考えていたことがわかりました。

現在の仕事に関するやりがいについて聞いたところ、全体ではやりがいを「感じている」「やや感じている」の合計が58.4%と半数以上を占めました。比率が高かったのは60代（70.2%）や50代（61.9%）といった高齢者で、30代（53.5%）や40代（54.9%）については低かったようです。

#### ◆勤務先への愛着は？

同様に、現在の勤務先に対する愛着について聞いたところ、全体では58.7%が「愛着を感じている」と回答し、「愛着を感じていない」（41.3%）を上回りましたが、ここでも40代が53.9%、30代も54.6%にすぎなかったのに対し、60代が76.7%、50代が62.4%と高く、世代によって違いがみられました。

#### ◆自己の能力を発揮できているか？

次に、「現在の仕事は自己の能力を発揮できていると思うか」という設問には、全体では「発揮できている」（55.2%）が「発揮できていない」（44.8%）を上回ったものの、30代（46.2%）、40代（51.5%）が「発揮できていない」と答え、上記の設問と同じような傾向となりました。

#### ◆“疲弊するミドル層”への対策

この調査結果から、働き盛りの30代～40代は、上の世代に比べ、「仕事に対するやりがい」、「勤務先への愛着」、「能力発揮の実感」が低かったことが明らかになりました。同協会では、「組織の中核たるミドルの疲弊として危機感を持って受け止めるべきだ」と提言しています。

働きがいのある人事制度、ご一緒に考えませんか。ぜひ当事務所にご相談ください。

## 転職者は転職に際して何を重視？

#### ◆人材確保のためには何が必要？

アベノミクス効果などにより景気が上向きつつある現在、転職を希望する人も徐々に増えてきているようです。

企業が「優秀な人材」「望む人材」「欲しい人材」を獲得するためには、転職者に「この会社に行きたい」と思ってもらわなければなりません。それでは、転職者は何を求めて（何を理由に「この会社に行きたい」と思って）転職をするのでしょうか？

#### ◆調査結果から

日本経済新聞社とNTTコムオンライン・マーケティング・ソリューションが共同で、転職に関する意識調査を実施しましたが、その結果によると、「転職の条件で重視するもの」（3つまで回答）の回答の上位7つは以下の通りだったそうです。

- (1) 給与水準
- (2) 会社の将来性
- (3) 福利厚生
- (4) 職場の人間関係
- (5) スキルやキャリアを磨ける可能性
- (6) 職務やポスト
- (7) 会社の社会的貢献度

#### ◆「給与以外」で重要な要素

やはり1位はダントツで「給与水準」（82.2%）でした。「どうせ仕事をするなら、できるだけ高い給与が欲しい」と考えるのは、会社員にとって当然のことかもしれません。

しかし、給与はもちろん重要な要素ですが、「仕事は大変でもやりがいがある」、「仕事を通じて自分の成長を実感できる」「仕事を通じて社会の役に立てる」などと感じてもらえる職場や業務を提供することが、とても大切なのではないのでしょうか。

今後、少子高齢化の進展により人材が不足することが確実視されていますが、会社の発展のために、どのような仕事を従業員に提供できるかがより重要になってくることでしょう。

また、小さい会社でも教育訓練は重要です。従業員に「会社から期待されている」感を与えることができます。当事務所では研修メニューも数多く取りそろえています。

## 年上部下への評価に対する“抵抗感”

### ◆「年上部下」に対する評価行動の実態と課題

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から、60歳以上の部下を持つ管理職の評価行動の実態等に関する調査の結果が公表されました。

この調査は、60歳以上の社員（正社員・継続雇用者）を部下に持つ管理職（30歳～59歳）の評価行動の実態と課題を明らかにするために行われました。

### ◆調査結果のポイント

◇60歳以上の部下の平均年齢……63歳弱

◇人事評価の実施率……9割弱

◇継続雇用者の部下に対する人事評価結果の活用……「契約の更新」(82.7%)、「ボーナス」(62.8%)、「昇進」(60.2%)

◇人事評価のための面接……7割程度が実施（正社員 69.2%、継続雇用者 69.2%）

◇目標管理……6割強が実施

◇元上司が60歳以降に部下になることについて……6割弱が「抵抗感がある」

◆元上司が部下になることのプラス面・マイナス面  
元上司が部下になることに関連して、「年上部下」を活用するときの【プラス面】は、次のように評価されています（正社員／継続雇用者）。

・「経験を活かしたアドバイスがもらえる」(81.7%／81.8%)

・「面倒見がよい」(71.1%／68.6%)

・「人脈を持っている」(69.4%／62.6%)

また、【マイナス面】については、次のように評価されています。

・「柔軟性にかける」(61.7%／64.0%)

・「過去の経験に固執している」(57.9%／57.2%)

・「事務的な仕事を自分でやろうとしない」(45.4%／46.7%)

### ◆高齢者の戦力化のために

高齢者の戦力化を図り、労務管理がうまくいくためには、高齢者向けの人事制度に加え、評価制度も整備することが求められます。

評価を行う管理職には、高齢者のいまの状態を知って評価し、評価面談を有効に活用する力が必要です。他方で、高齢者も自らの強みや弱みを考えることが求められます。これからの時代に対応した組織

運営にはこうしたことも必要とされているようです。

## 女性は「仕事と家庭の両立」について

### どう考えているか？

### ◆「育休3年化」には賛否

政府の「成長戦略」の1つとして“女性の活躍”が前面に打ち出され、具体的な施策として「育児休業期間の3年化」が挙げられています。この施策について、メディケア生命保険株式会社の調査によれば、未就学児の母親（20～49歳）のうち71.2%の人が「賛成」（「賛成する」と「どちらかといえば賛成する」の合計）と回答しています。しかし、好意的な意見もある一方、「育休取得後の職場での活躍を困難にする」（88.8%）、「不当な解雇が増える」（81.2%）といった不安の声も挙がっています。

### ◆両立のために必要なことは？

仕事と家庭を両立させるために必要な要素は何でしょうか？

株式会社ビースタイルが運営する「しゅふ活研究室」(<http://www.b-style.net/research/>)が、主に働く意欲のある主婦層を対象に実施した「仕事と家庭の両立」についてのアンケート調査によれば、「仕事と家庭を両立できている」とする人は51.4%でしたが、そのうち65.8%が「不満がある」としています。そして、「仕事と家庭を両立させる上で必要なこと」（複数回答）については、「条件に合う仕事」（86.0%）、「職場の理解」（83.7%）、「家族の理解・協力」（82.0%）が上位となっています。

### ◆“昇進意欲”がある人の割合は？

また、公益財団法人21世紀職業財団が、従業員300人以上の企業に勤務する子どものいる正社員女性を対象に実施した「育児をしながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査」によると、「あなたの昇進へ希望を教えてください」という問いに対して、「昇進したい」と回答した女性は全回答者（2,500人）のうち908名（36.3%）、「昇進したくない」と回答した女性は813名（32.5%）でした。「昇進はしたいけど家庭との両立ができなくなる」「家庭を犠牲にしてまで昇進したくない」と考える女性が多いのでしょうか。

## 新情報！

# 平成 25 年度の地域別最低賃金額改定の目安を公表

第 39 回中央最低賃金審議会において、本年度の地域別最低賃金額改定の目安についての答申が取りまとめられ、公表されました。

### 地域別最低賃金額改定に係る目安制度の概要

中央最低賃金審議会は、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、毎年、地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会へ提示しています。

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することになります。



### 平成 25 年度の地域別最低賃金額改定の目安

都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA～Dの4ランクに分けて、引上げ額の目安が提示されました。ただし、地域別最低賃金額が生活保護水準を下回っている地域については、それぞれ①の金額と②の金額とを比較して大きい方の金額とするとされています。

① ランクごとの引上げ額は、Aランク 19 円、Bランク 12 円、C・Dランク 10 円。

ランク	都道府県
A	千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	茨城、栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

② 最低賃金額が生活保護水準を下回っている 11 都道府県(北海道、青森、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫及び広島)については、その下回っている額(乖離額)の解消のために示された一定の措置を参酌し、各地方最低賃金審議会が定めた額とする。

本年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は 14 円になります(全国加重平均について、目安で2桁増とされたのは3年ぶり)。大幅な引上げとなりそうですが、デフレ脱却を目指す安倍政権は、最低賃金を引き上げることで消費を活性化し、持続的な経済成長を促すことを成長戦略に盛り込んでいます。経済団体関係者等の反発を抑え込んで、政権の意向が引上げを後押ししたといえます。

正式に決定された折には、各都道府県の地域別最低賃金の一覧表をご紹介します。

## お仕事 カレンダー

9/10 ●一括有期事業開始届の提出(建設業)  
主な対象事業:概算保険料 160 万円未満で  
かつ請負金額が 1 億 9000 万円未満の工事  
●8 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の  
納付

9/30 ●8 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
●7 月決算法人の確定申告・翌年 1 月決算法  
人の中間申告  
●10 月・翌年 1 月・4 月決算法人の消費税の中  
間申告

あとがき◆当事務所より 9 月分より厚生年金の標準報酬月額、保険料率が変わります。給与計算ソフトの数字を更新してください。当事務所では面倒な給与計算もお受けしています。