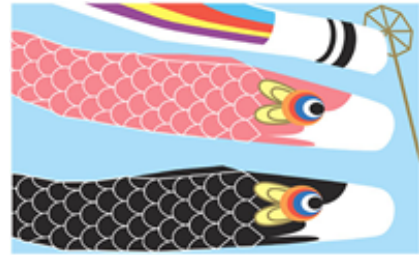


社会保険労務士 佐藤文子

## びいず事務所便り

連絡先：〒466-0058  
名古屋市昭和区白金 3-20-24-308

電話：052-881-0404  
FAX：052-881-0440  
e-mail: bunko.sato@b-z.jp



### 採用担当者の「採用・教育」に対する考え方

#### ◆インターネットによる「1,000人調査」

人材サービス会社の株式会社インテリジェンスでは、昨年12月に企業の採用担当者1,000名を対象にインターネットによる「採用・教育」に関する意識調査を行いました。現在の不況下においては、採用を控えたり、採用に慎重になったりしている企業が多いと思いますが、このアンケート結果から、採用・教育現場における生の声をうかがい知ることができます。

#### ◆採用担当者の関心事は何か？

まず「採用・教育に関して、今関心があることは何ですか？」（複数回答）という質問に対しては、上位1～6位は以下の結果となりました。

- (1) より良い人材を採る方法 (57.4%)
- (2) 人件費について (49.8%)
- (3) 従業員全体のモチベーションアップ (46.8%)
- (4) 従業員全体のスキルアップ (39.4%)
- (5) リーダー層の育成 (39.1%)
- (6) 従業員の育成方法 (38.7%)

第1位の「より良い人材を採る方法」については、約6割の採用担当者が関心事として挙げており、関心の高さがわかります。

第2位の「人件費について」に関しては、「人件費の関係で、質の良い採用を行い少

数精鋭での運用を行わないと厳しい」、「人件費の削減を余儀なくされる中、採用の量を抑制しつつ人材を育成する手腕が問われている」などといったコメントが目立っていました。

第3位から第6位まではいずれも「従業員の教育」に関するものでした。

#### ◆教育・育成への対応は？

次に、「従業員への教育・育成に関して、2010年は2009年と比較してどういった対応を検討中ですか？」という質問に対しては、「2009年よりも強化したい」(42.5%)、「特に2009年と変わらない」(37.0%)、「2009年よりも抑制したい」(7.6%)、「わからない、その他」(12.9%)との結果でした。

教育・育成に関しては、「従業員の教育を徹底していきたい」、「従業員の効率アップを図りたい」、「採用後も継続して教育研修を行いながら育成したい」といった積極的な意見、「不況ではあるが人材育成・確保のチャンスである」、「いい人材を採用するチャンスである」といった不況を前向きに捉える意見が見られました。

#### ◆採用関係の参考書

佐藤が読んだ本2冊をご紹介します。

「月20万円以下でできる！ いい人が2倍集まる求人広告のワザ」(中野尚範著：ダイヤモンド社)

「大間違いだらけの採用を見直す 戦略的採用実践マニュアル」（増沢隆太著：日本法令）

## 仕事時間の減少で 従業員の満足度はどう変化する？

### ◆「ワーク・ライフ・バランス」の認知度は？

内閣府では、昨年12月、全国の20歳以上60歳未満の男女2,500名を対象として、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」（以下、「WLB」）に関するアンケート調査を実施しました。それによると、WLBの認知度（WLBについて言葉も内容も知っている人の割合）は、前回調査より増加したものの18.9%にとどまっています。WLBという言葉聞いたことがある人の割合は全体の54.3%でした。

### ◆仕事時間の増減について

1年前と比較して仕事の時間が増えた人の割合は27.7%、減った人の割合は22.8%でした。増えた理由としては「採用減・人員整理等による業務のしわ寄せ」(35.0%)、減った理由としては「経済情勢の悪化による業務量の減少」(57.3%)が最も多くありました。

仕事の時間が減った人は、代わりに「家族団らん等の家庭生活」、「家族のために行う家事、育児、介護・看護等」など、家族との時間を増やした人が多くいました。

### ◆仕事時間の減少による影響

仕事の時間が減った人のうち約6割は、生活全般の満足度が低下しています。この背景には、仕事時間の減少による収入の減少があると指摘されています。

これに対し、仕事の時間が減った人でも、「組織全体として」「自ら努力して」など、主体的な要因（自らの努力）で労働時間の短縮に取り組んだ人については、経済情勢

の影響で仕事の時間が減少した人よりも生活満足度が高くなっています。

### ◆モチベーションの維持が重要

不況下においては、労働時間の削減、いわゆる「ダラダラ残業」の削減などに取り組む企業が増えているものと思われます。

企業としては、従業員個々人の労働時間を上手に調整・管理しつつ、「仕事の減少・収入の減少」がそのまま「従業員のモチベーション低下」に繋がらないような工夫が必要とされます。

## 未払い残業代請求をめぐる民事訴訟の状況

### ◆社員・元社員が未払い残業代を請求！

最近、未払い残業代をめぐる民事訴訟に関する報道が相次いでなされています。いずれも社員や元社員が、未払いの残業代があるとして会社に対して請求を行っているものです。

### ◆「残業代請求権放棄」に関する文書

不動産会社の社員・元社員5人が、会社に対して未払い残業代などの支払いを岡山地裁に求めている訴訟の弁論で、「会社が社員に残業代請求権を放棄させるように誘導していた」として、その手順などを示した内部文書を証拠として提出したそうです。

この文書は「未払い賃金確定手順」という名称で、会社が未払い残業代を支払うように是正勧告を受けた際、支払額確定のために作成したものだそうです。残業代が成果給に含まれていることを社員に再認識させるよう上司に求め、成果給が多額の社員には「未払い賃金なし」で合意するように誘導し、そうでない場合は低額に抑えるよう指示をしていました。

社員側の弁護団では、「文書は労働基準監督署の是正勧告を愚ろうするものであり、誘導された確認書は無効である」と主張し

ているそうです。

#### ◆「変形労働時間制」を理由に残業代未払い

飲食店で働いていた元アルバイト社員が、「1カ月単位の変形労働時間制を理由にして残業代が支払われなかったのは違法である」と主張して、働いていた会社を相手取り、未払い残業代などの支払いを東京地裁に求めていた訴訟の判決がありました。

東京地裁は、この男性の主張を認め、同社に対して時効分を除く約12万円の支払いを命じる判決を下しました。

同社では、変形労働時間制の採用を理由に1日8時間を超えた分の残業代を一部しか支払っていなかったにもかかわらず、勤務シフト表は半月分しか作成していなかったそうで、東京地裁は、労働基準法の要件を満たしていないと判断しました。

#### ◆リスクへの対応が必要

未払い残業代をめぐっては、「企業における終身雇用体制の崩壊」や「残業代請求が認められることの認識の広がり」などから、企業が請求されるリスクは増大しているといえます。企業としては、このような事態が生じないように、日頃から十分な対策をとっておくことが必要になります。

## 労働時間等見直しガイドラインの改正

#### ◆4月1日から施行

厚生労働省では、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するため、「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)の改正を行いました。

改正されたガイドラインは4月1日から施行されています。以下では、このガイドラインの概要、改正内容のポイントをご紹介します。

#### ◆「労働時間等見直しガイドライン」とは？

このガイドラインは、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」(労働時間等設定改善法)に基づくもので、労働時間や年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへと改善するために、事業主等が取り組むべき事項を定めたものです。

#### ◆「改正ガイドライン」のポイント

改正されたガイドラインでは、年次有給休暇について、企業に対して次のような制度的な改善を促すこととしています。

- (1) 労使の話し合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討すること。
- (2) 取得率の目標設定を検討すること。
- (3) 計画的付与制度(年次有給休暇のうち5日を超える分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度)の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮すること。
- (4) 2週間程度の連続した休暇の取得促進を図るにあたっては、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討すること。

#### ◆環境整備が求められている

上記ガイドラインに法的な拘束力はなく、これを守らなかったからといって罰せられることはありませんが、企業としては、働きやすい環境を整えることにより、従業員の健康管理、モチベーション維持・アップに努めたいものです。

## 雇用保険法が改正されました

### ◆加入させる労働者の要件緩和

これまででは

- 6ヶ月以上の雇用見込みがあること
  - 1週間当たりの所定労働時間が20時間以上であること
- でしたが、4月1日以降、
- 31日以上以上の雇用見込みがあること
  - 1週間当たりの所定労働時間が20時間以上であること
- が加入要件となりました。

### ◆雇用保険料率の変更

雇用保険料率に変更になりました。新しい料率は下表の通りです。

	保険率	事業主負担率	被保険者負担率
一般の事業	15.5/1000	9.5/1000	6/1000
農林水産清酒製造の事業	17.5/1000	10.5/1000	7/1000
建設の事業	18.5/1000	11.5/1000	7/1000

## 雇用調整助成金の不正受給防止対策

### ◆不正受給が約2億円

雇用調整助成金（中小企業の場合は中小企業緊急雇用安定助成金）については、厚生労働省が昨年来、「支給要件の緩和」や「支給の迅速化」に取り組んでいましたが、一部に不正な受給も見られるようです。

同省では、平成21年4月～平成22年1月の間に52事業所（総額約1億9,350万円）について、架空の休業や教育訓練を実施したなどとして処分しています。処分の内容は、「支給した助成金の返還」と「不正後3年間の助成金の不支給」とされています。

### ◆具体的な不正受給防止対策

このような状況から、同省では、3月下

旬に次のような不正受給防止対策を発表しています。

- (1) 助成金を受給している事業主に対する実地調査を強化するとともに、休業等を実施した労働者の一部に対して、電話によるヒアリングを行うこと
- (2) より的確な実地調査を行うため、事業主の事務負担とならない範囲で、教育訓練に係る「計画届」および「変更届」の内容を見直すこと（教育訓練に係る計画届については労働者別に予定日を記載すること、教育訓練に係る計画届に限り休業等が減少する場合も変更届を提出すること）
- (3) 教育訓練を実施した場合の確認をより確実に行うため、単に教育訓練を実施したことの証明だけでなく、教育訓練を実施した個々の労働者ごとに受講を証明する書類（事業所内訓練の場合の受講者アンケート、事業所外訓練の場合の受講料の領収書等）の提出を求めること

### ◆実施時期について

上記の不正受給防止対策は、4月1日から実施されていますが、上記(2)(3)については、6月30日までは、従来の取扱いも可能とされています。

## 5月の税務と労務の手続

### [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]

31日

- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]