

社会保険労務士 越智オフィス事務所便り

中小企業における「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」という小冊子（<http://www.tokyo-cci.or.jp/chusho/10kajou/index.html>）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。

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。

11月の税務と労務の手続き

[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]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請の提出
[税務署]

30日

- 個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 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]

■ 当事務所よりひとこと

総務省の調査によると30歳未満の女性の可処分所得が男性の額を超えたそうです。

男性比率の高い製造業で雇用や賃金に調整圧力がかかる一方、女性が多く働く医療・福祉の分野は就業機会も給与水準も上向きという産業構造の変化が背景にあるようです。

日本は諸外国に比べて賃金の男女格差が大きいとされてきましたが、若年層においては縮小に向かいつつあるようです。

女性は30歳以上になると、結婚や出産などに伴って仕事を辞めて収入が大きく落ち込むケースが多いが、収入水準が高まることで、女性が働き続ける意欲も高まれば、少子高齢化で減少する労働力人口を補い、家計全体の消費を下支えする可能性が高まることになり、歓迎すべき傾向ともいえるのではないでしょうか。