



服部社会保険労務士事務所/労働保険事務組合服部労務管理センター/服部行政書士事務所

服部事務所だより

〒683-0003 米子市皆生5-5-5 TEL0859-33-8594 FAX0859-33-8775

e-mail: hattori@sea.chukai.ne.jp http://www.chukai.ne.jp/~hattori/

SRP 認証は、社会保険労務士事務所の「信用・信頼」の証です。

平成26年4月号

今年も開催いたします。ぜひご予約ください!!

服部事務所 知っ得情報説明会



●とき 6月11日(水) 昼1時30分～ ●ところ 米子コンベンションセンター

今回もみなさまのお役に立つ情報満載です。ぜひお越し下さい!!

学生から見た「ブラック企業」

◆1位「残業代が払われない」

2位「労働条件が過酷」

株式会社日経HRと株式会社ディスコが今年1月に共同で実施した「2015年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(調査対象:来年3月卒業予定の大学3年生)では、「ブラック企業だと思う条件」を尋ねたところ、次のような結果となりました。

- (1) 残業代が支払われない(75.0%)
- (2) 労働条件が過酷である(65.0%)
- (3) 離職率が高い(58.0%)
- (4) 成果を出さないと精神的に追い込まれる(55.7%)
- (5) 募集条件と実働が著しく異なる(53.9%)
- (6) セクハラ、パワハラがある(50.6%)
- (7) 給与金額が低すぎる(48.3%)

なお、この調査で「ブラック企業の就職試験は受けたくない」と回答した学生は62.5%に上りました。

◆3位「離職率が高い」について

また、別の調査(2015年卒マイナビ学生就職モニター調査)では、学生が就職活動を進めるにあたって企業に公開してほしいデータとして、「離職率」(59.4%)、「平均勤続年数」(51.6%)が上位にランクインしており、「ブラック企業」を念頭に置いていることがうかがえます。

◆「働きたい」と思える会社に

労働条件が著しく劣悪な企業や、社員を使い捨てるような発想のある企業では、いい仕事ができるは

ずがありません。

厚生労働省も、若者を積極的に雇用・育成する企業については「非ブラック企業」のお墨付きを与えたり(若者応援企業宣言事業)、ハローワークを通じて大学生を採用する企業に対し離職率の公表を求めたりといった対策を講じています。

「働きたい」と思える会社になることは、経営者・労働者共通の願いです。

平成26年度の厚生労働省方針から

◆労務管理見直しの契機に

厚生労働省の平成26年度方針が明らかになりました。一部紹介します。

◆多様な正社員

「限定正社員」という呼ばれ方もしますが、職種、勤務地、労働時間等が限定的な「多様な形態による正社員」が導入されようとしています。

労働者側から見たメリットは「企業による拘束度が低い」、デメリットは「職種や勤務地がなくなった場合、解雇されやすい」「通常の正社員より給料が低い」など。

経営者側から見たメリットは「業務縮小や勤務地閉鎖に対応しやすくなる」、デメリットは「通常の正社員より人事権が狭まる」など

(資料) みずほ総合研究所

「限定正社員」制度が「名ばかり正社員」にならないことを願います。

◆助成金の改変・新設

次の助成金について、以下のようなものがあります。

①雇用調整助成金②特定求職者雇用開発助成金③キャリアアップ助成金④両立支援助成金(育児のための短時間制度整備・利用 etc.)⑤トライアル雇用奨励金⑥業務完全助成金(企業内最低賃金引き上げ)etc.

◆サービス残業の是正

①サービス残業は正②割増賃金の適正な支払い③違法な時間外労働の是正等を実施していくとしています。

◆障害者雇用の進展

平成 25 年度は、身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれも雇用者が増加しました。今後も重点施策となっています。

「多店舗チェーン」 店長クラスの

スキルアップがカギ

◆「スキルレベルのばらつき」が課題

「多店舗チェーン」で働く人事責任者、店長、店舗スタッフ(パート・アルバイト等の非正規社員)を対象に行った調査(株式会社ライトワークス)では、多くの企業で、店長や店舗スタッフの「スキルレベルやそのばらつき」が課題として挙げられました。

この傾向は、同社が 2011 年に調査を開始して以来、過去3年間同じです。

◆人事責任者の7割強が

スキルレベルの課題を認識

「店長や店舗スタッフのスキルレベルについて課題を感じるか」という問いに対し、人事責任者の7割強が「課題と認識している」と回答し、スキルレベルの低下やばらつきが広がっている要因として、約6割が「社会人としての基礎力が低いスタッフが多く入社するようになった」と回答しました。

また、店長や店舗スタッフの不足スキルについて、人事責任者と店長の間、店長と店舗スタッフの間にはそれぞれ認識に違いがあり、特に前者は「労務管理」について、後者は「接遇・マナー」について認識に大きな違いが見られました。

◆トレーニング・評価についての認識に違い

調査結果から、店舗スタッフに対するトレーニングの実施は、スキルレベル向上や仕事の満足度向上と大きな関係があることもわかりましたが、「店長から指導を受ける機会が頻繁にある」と回答した店舗スタッフは僅かでした。

店舗スタッフの評価については、ほとんどの店長が何らかの形で実施しているとしているものの、「定期的なフィードバックを受けている」と回答した店舗スタッフは1割強で、この認識の違いが店舗スタッフに大きな不満を与えている可能性があります。

◆スキルのばらつきを減らすには

OJT等を活用

「店長、店舗スタッフのスキルのばらつきが減った」と答えた人事責任者の約6割が「店舗現場での教育を積極的に実施した」と回答し、「研修等教育機会を拡充した」が4割強で続いています。

また、「採用の基準を上げた」ことを要因とする人事担当者は3年間で減少し続け、今回の調査では0%でした。この1年で「採用が困難になってきた」とする回答が、「容易になってきた」を上回り、人事担当者は、時給を上げたり採用基準を緩めたりして、採用数の確保に奔走していることがわかります。

ご注意ください!!

3月(4月納付)分より 介護保険料率が変わっています

3月(4月納付)分より下記のとおり変更となります。別途お届けしている控除額のお知らせをご確認ください。ご不明な点は当事務所までお問い合わせください。

●健康保険料率(本人負担)

介護保険に該当する人 1,000 分の 58.5

介護保険に該当しない人 1,000 分の 49.9

●厚生年金保険料(本人負担)

1,000 分の 85.6

※児童手当拠出金(全額会社負担)1,000 分の 1.5

◆雇用保険料率(本人負担)

一般の事業 1,000 分の 5

建設の事業 1,000 分の 6