

平成 26 年 1 月号

ヨシムラ社会保険労務士事務所便り

連絡先 : 〒350-0313

埼玉県比企郡鳩山町松ヶ丘 1-17-16

電 話 / F A X : 049-277-6010

e - m a i l : info@yoshimura-sr.com

アルバイトからみた「働きたい業種」「応募時に重視すること」

◆働いてみたい業種は？

採用コンサルティング会社の株式会社ツナグ・ソリューションズが実施した「アルバイト人気ブランドランキング 2013年版」（過去3年以内にアルバイト・パート経験のある15～59歳の男女5,483人が調査対象）の結果が発表されました。

この調査によれば「働いてみたい業種」の上位は、下記の結果となりました。

- (1) 小売
- (2) アパレル
- (3) アミューズメント
- (4) カフェ
- (5) スーパーマーケット
- (6) ファストフード
- (7) ファミリーレストラン

また、「働いてみたいブランド」としては、東京ディズニーランド、無印良品、イオン、TSUTAYA、セブン-イレブン、ローソン、スターバックスコーヒー等が挙がっており、普段の生活で身近にあり、自ら好んで利用しているブランドがアルバイト先としても人気が高いようです。

◆応募時に重視する項目は？

アルバイトに応募する際に重視する項目として、上位から(1)「距離が近い」(女性でも1位)、(2)「シフトが都合に合う」(男性では1位)、(3)「仕事内容が魅力的」、(4)「給与が高い」、(5)「長期間にわたって働ける」、(6)「短時間で働ける」と続きました。

「給与」や「仕事内容」だけが重視されているわけではないようです。

◆面接時の印象はとても重要

採用面接時の企業（面接担当者）に対する悪印象として、「担当者が遅刻した」、「担当者が不在だった」、「担当者の態度が横柄だった」、「バックルームが汚かった」、「店長の無駄話が長かった」等が挙げられています。

仮にこのような印象を持った人がアルバイトとして入社できなかった場合（入社を希望しなかった場合もあり）であっても、その後も「会社のお客さん」としての立場が続く可能性が高いわけです。

ですから、アルバイトの面接だからといって決して気を抜いてはならず、「会社や社員が応募者に見られている」という意識を持って真剣に面接に臨まなければなりません。

「アルコール健康障害」に関する基本法が成立

◆臨時国会で可決・成立

「特定秘密保護法」が大きな話題となった臨時国会（会期：2013年10月15日～12月8日）でしたが、本国会において、「アルコール健康障害対策基本法」という法律が可決・成立しました。

この法律は、超党派の「アルコール問題議員連盟」により法案提出がなされたもので、この法案成立により、今後、アルコール健康障害の発生・進行および再発の防止につながることを期待されています。

◆飲酒による弊害は？

この法律の第1条（目的条文）では、「酒類が国民の生活に豊かさと潤いを与えるものであるとともに、酒類に関する伝統と文化が国民の生活に深く浸透している」一方で、「不適切な飲酒はアルコール健康障害の原因となり、アルコール健康障害は、本人の健康の問題であるのみならず、その家族への深刻な影響や重大な社会問題を生じさせる危険性が高い」としており、飲酒の効用とともに、大きな弊害もあることが指摘されています。

◆「基本法」制定の意味

アルコール健康障害対策基本法推進ネットワーク（通称：アル法ネット）のホームページよれば、これまで、「未成年者飲酒禁止法」「酒に酔って公衆に迷惑をかける行為の防止等に関する法律」など、飲酒を規制する法律や酩酊者の保護に関する法律はありましたが、アルコール問題に対する包括的な法律はなかったそうです。

今般の基本法の成立により、アルコール健康障害対策の総合的かつ計画的な推進、アルコール健康障害を有する人に対する支援の充実が図られることが求められています。

◆健康障害の減少に向けて

アルコールが原因で引き起こされる健康障害には、「急性アルコール中毒」、「肝臓病」、「すい臓病」、「循環器疾患」、「メタボリックシンドローム」等、様々なものがあり、アルコール依存症とうつ病の合併頻度も高いそうです。

働き盛りの会社員が仕事等のストレスから飲酒に走ってしまうケースも多くあり、基本法成立により、上記のような健康障害が減少することが大いに期待されるそうです。

「インフルエンザ流行」に備えて職場でできる予防策

◆すでに流行の兆しが見えているところも

国立感染症研究所が公表している「インフルエンザ流行レベルマップ」(12月4日現在)によれば、佐賀県、鹿児島県、岩手県、沖縄県、北海道、大分県、山口県ではすでに流行期に入っており、41都府県で前の週よりも患者が増加しています。

2012年は12月21日に全国で流行期入りしていたことから、そろそろ今年も本格的に対策に取り組む時期を迎えています。

◆予防接種の受診率が低いのは30代男性

楽天リサーチが行ったインターネット調査によれば、20代から60代までの男女計500人にインフルエンザの予防接種を受けるかどうか質問したところ、「受けない(受けない予定)」との回答が47.8%で、「すでに受けた、受ける(予定)」の35.0%を上回りました。

性年代別に見ると、最も多く「受けない(受けない予定)」と回答したのは男性では30代(56%)、女性では50代(64%)との結果でした。

受けない理由については、男性では「時間がないから」、女性では「受けてもインフルエンザにかかるときがあるから」と回答する傾向が見られました。

◆職場で気をつけたい「接触感染」

予防対策として真っ先に頭に浮かぶのは「うがい」や「手洗い」ですが、見過ごされがちなのが手や指を介した「接触感染」です。これは、くしゃみやせきを押さえた手を洗わずに物を触ったりすることで起こります。

WTO(世界保健機関)の調査によれば、2002年に中国で流行したSARS(新型肺炎)も、主要な感染ルートの1つは不特定多数の人が触るエレベータのボタンや電車や地下鉄のつり革だったそうです。

会議の席で書類を回し読みしたり、パソコンを複数の人でシェアしたりして、書類やキーボードを触ることで感染するリスクがあることから、このような行為はなるべく控えたほうがよいと言えるでしょう。

増加の見込み！ 今冬のボーナス支給の傾向

◆伸び率はバブル期以来

日本経団連の調査によると、今年の東証一部上場企業（76社）の年末賞与は前年比プラス5.8%と、バブル期以来の伸び率となると見込まれています。夏季賞与に関する同調査でも前年比プラス5.0%の伸び率でした。

伸びている業種は「複合サービス業」や「情報通信業」などで、「製造業」はほぼ横ばい、「電気・ガス業」では大きく落ち込んでおり、産業によって異なる様相を呈しています。

◆中小企業の賞与はどうか？

中小企業においても賞与の支給は増える見込みで、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社の調査によれば、支給労働者数は3,889万人で前年比プラス0.7%となる見通しです。

民間企業の1人当たり平均支給額は36万7,500円で、前年比プラス0.5%と伸びており、支給労働者数の伸びと相まって支給総額が増加することが見込まれており、14.3兆円（前年比プラス1.2%）となっています。

◆別の調査では伸び率は低いとの調査結果も

厚生労働省が発表している「毎月勤労統計調査」によれば、常用雇用者数5名以上の事業所における今年の夏季賞与は、3年ぶりの増加となったものの前年比プラス0.3%で、経団連の調査結果よりも増加幅が小幅になっています。

これは、500人以上の大規模事業所では前年比プラス2.6%と大きく増加したものの、小規模事業所ではマイナスとなったところもあったことによります。

また、経団連の調査対象企業には「医療・福祉」や「飲食サービス業」といった、近年雇用者数が伸びている業種が含まれておらず、さらに、これらの業種では賞与が少ないケースが多いため、調査結果に現れた賞与額を引き下げる方向に働いたことが考えられます。

調査によって異なる結果となっていますが、いずれにおいても、業績が緩やかに改善していることが読み取れるため、今冬の賞与は夏季賞与よりも伸び率が大きくなる可能性もあります。

「年次有給休暇」に関する最近の動向

◆ 昨年の取得率は約 47%

厚生労働省の発表によると、企業が昨年（2012年）、社員に付与した年次有給休暇（年休）は平均 18.3 日で前年と同でしたが、社員が実際に取得した日数は平均 8.6 日（前年 9.0 日）に減少し、取得率も 47.1%（同 49.3%）に低下したことがわかりました。

また、時間単位の年休が取得できる制度のある企業の割合は 11.2%（同 8.8%）と若干増えたものの、全体の 1 割程度しかないことがわかりました。

さらに、内閣府の調査からは、年休の取得が進まないのは、上司の意識（取得する部下を「仕事より自分の予定を優先」等と否定的に考える）が原因である実態が明らかになりました。

◆ 「年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の取扱い」の改正

年休に関連して、注意が必要な通達の変更が行われています。これは、裁判により解雇無効が認められた労働者が、復職後に年休取得を請求して出社しなかったところ、会社はその期間を欠勤として取り扱い、その分の賃金を支払わなかったこと等に関する最高裁の判決があったことによります。

労働基準法では、雇入れの日から 6 カ月の継続勤務期間またはその後の各 1 年度において全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、翌年度に決まった日数の年休を与えなければならないと定められています。

この出勤率の計算根拠について、「労働者が使用者の正当な理由のない就労拒否によって就労することができなかった日」を、年休の発生要件である全労働日に含まれると解釈したのがこの最高裁判決です。

この判決が出たことを受け、厚生労働省は、年休算定の基礎となる全労働日の取扱いを変更しました。具体的には、労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就労日は、出勤率の算定にあたっては出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるとしたのです。

◆ 規定の見直しを

解雇した労働者が復職した場合や、私傷病休職後の復職を認めずに退職扱いとした後に復職した場合などは、年休の出勤率の計算に影響がある可能性がありますので、注意が必要です。

また、就業規則で年休に関する出勤率の計算方法を定めている場合には、規定の見直しが必要になる場合もありますので、確認が必要でしょう。

「割増率 50%以上」適用拡大の動き&三六協定チェックポイント

◆「割増率 50%以上」中小企業へ適用拡大か？

厚生労働省の調査で、月 60 時間超の法定時間外労働に対し、割増賃金率を「25%超」としている中小企業は 1 割強と少なく、さらにこのうち「50%超」としていた割合は 1 割に満たなかったことが明らかになりました。

大企業については、平成 22 年の労働基準法改正により、月 60 時間超の時間外労働に対する割増率を 50%以上にしなければならなくなりましたが、中小企業については、現在この規定の適用が猶予されています。

厚生労働省では、今回の調査結果を踏まえて中小企業への適用拡大について検討を進める考えです。

◆「三六協定」のチェックポイント

時間外労働・休日労働に関する協定届（三六協定）を労働基準監督署に届け出ると、延長時間数の範囲内であれば、会社は 1 日 8 時間、週 40 時間を超えて時間外労働を命じることができます。

なお、三六協定とは別に、就業規則や個別の雇用契約書等に時間外労働・休日労働（所定時間外労働含む）の根拠規定を置いておくことは必要です。

三六協定に関する代表的なチェックポイントは、次の通りです。

- ・一定の規模があり、労務管理上、独立性があるような支社等は、別に三六協定が必要である。
- ・管理監督者、病欠、休職中の社員などの在籍するすべての労働者（事業場の代表者を除く）が、「労働者の過半数を代表する者」の選出に関する母数に含まれる。
- ・労働者の過半数代表として労働組合を締結主体とする場合、事業場ごとに、過半数以上を組織しているか（非正規労働者を当該労働組合が組織化していない場合は特に注意）。
- ・従業員過半数代表は、事業場ごとの投票、挙手、持ち回り決議など民主的な方法で選出する。
- ・特別条項が活用できるのは、1 年間あたり 6 回以内。
- ・特別条項の「具体的事由」は具体的に明記する。

◆行政指導や労災認定リスクにも

三六協定の締結・届出は、毎年の業務のため流れで行ってしまいがちですが、慎重に確認しながら進めないと、行政指導を受けたり、万が一社員が過労により死傷したような場合には労災認定されて会社の義務違反が問われたりすることにつながりかねません。

上記に挙げたもの以外にもチェックすべきポイントはありますので、今一度、確認が必要です。

平成 27 年度就活解禁！ 今年の動向は？

◆中堅・中小企業での求人が増加傾向

12 月 1 日、いよいよ平成 27 年春に卒業予定学生の就職・採用活動が解禁になりました。

現在、中堅・中小企業の採用のスタンダードとなりつつある『リクナビ』の掲載状況を見ると、掲載社数は 12 月 1 日時点で前年比 26%増の 9,237 社。

特に中堅・中小企業の掲載数の増加が目立っており、企業の採用担当者や大学のキャリアセンターなどの多くは「企業の採用意欲が高まっている」と見ているようです。

なお、今の大学 2 年生（平成 28 年春卒業）の代からは、就職・採用活動の解禁は 3 年生の 3 月となることとなっており、面接などの選考開始は現在の「4 年生の 4 月」から「4 年生の 8 月」に後ろ倒しされる予定です。

◆そうは言っても厳しいのが現実

しかし、これは決して、「企業の採用基準が緩和される」ということではありません。

「採用計画数を下回ったとしても、採用基準は下げず、基準を満たした学生しか選ばない」という採用担当者の声も多く、やはり「狭き門」であることには違いありません。

◆「即戦力志向」は変わらない

また、最近の流れとして、「新卒でも即戦力を！」という意思表示を明確にする企業が増えていますが、今年もその流れは変わっていません。

そうした流れを受けて、正規授業で、電話の取次ぎやアポイントの入れ方、商談の進め方といった営業のノウハウを教える（単位を与える）大学も増えています。

このあたりの能力を備えているかどうか大きな判断材料の 1 つとなることが想定されています。

知っていますか？ ビジネスを円滑にする『アンガーマネジメント』

◆注目を集めているスキル

「やるべきことがあるのに、イライラして集中できない」「上司に理不尽なことを言われて腹が立った」「怒らなくてもよい場面でつい声を荒げてしまった」「怒りに任せた行動で信頼を失ってしまった」……

職場では、「イライラ」や「怒り」といった感情にまつわる問題が数多くあるもの。しかし、こうした感情に適切に対処できなければ、組織内で不要な軋轢・衝突を引き起こし、生産性を大きく下げる結果にもなりかねません。

そこで最近、そんな負の感情をマネジメントするスキルが注目を集めています。その名も、『アンガーマネジメント』。研修に取り入れる企業も増えているようですが、どういったものか、ご存じですか？

◆『アンガーマネジメント』とは

一般社団法人 日本アンガーマネジメント協会によれば、『アンガーマネジメント』とは、自分自身の「怒り」を理解してコントロールすること。具体的には、自分の怒りの性質や傾向を知り、一呼吸置くなどして感情を制御することです。

「イライラ」や「怒り」を爆発させる前に、いったん立ち止まることで、多くのトラブルは避けることができるそうです。

◆ビジネスに活かす『アンガーマネジメント』

「怒り」をコントロールできるようになると、人間関係が良好になり、仕事の効率も上がるなど、「怒り」のプラスへの変換、良い循環が生まれることが期待できます。

また、パワハラなどを意識して叱ることができない上司や、叱られることに慣れていない部下が増えている中で、コミュニケーション促進やストレス対策にも役立ちます。

企業において、多くの場面で“使える”スキルと言えるのではないのでしょうか。

非ブラック企業!?「若者応援企業」って何?

◆すでに 4,000 社以上が登録

いわゆる「ブラック企業」が話題となっていますが、厚生労働省の審査を受けて「非ブラック企業」のお墨付きをもらい、学生らにアピールする企業が増えているようです。

同省は今年 4 月、若者を積極的に雇用・育成する企業を認定する「若者応援企業宣言事業」をスタートさせましたが、今年 10 月末時点でこの宣言をした企業は 4,375 社に上っているそうです。

◆「若者応援企業」の定義

「若者応援企業」とは、一定の労務管理体制が整備されており、若者のための求人を提出し、若者（35 歳未満）の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小・中堅企業のことをいいます。

◆「若者応援企業」を名乗るには?

「若者応援企業」と名乗るためには、以下の基準をすべて満たしている必要があります。

- (1) 学卒求人など、若者対象のいわゆる「正社員求人」をハローワークに提出すること
- (2) 「若者応援企業宣言」の事業目的に賛同していること
- (3) 過去 3 年度分の新卒者の採用実績および定着状況などの就職関連情報を開示していること
- (4) 労働関係法令違反を行っていないこと
- (5) 事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
- (6) 新規学卒者の採用内定取消を行っていないこと
- (7) 都道府県労働局・ハローワークで取り扱っている助成金の不支給措置を受けていないこと

◆「若者応援企業」を名乗るメリット

「若者応援企業」を名乗ることで、企業にとって以下のようなメリットがあります。

- (1) ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できるため、会社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できる。
- (2) 都道府県労働局のホームページで、就職関連情報も含めた PR シートを公表するため、会社の魅力を広くアピールできる。
- (3) 就職面接会などの開催について積極的に案内するため、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できる。
- (4) 「若者応援企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができる。

2013 年度の新入社員の意識の変化について

◆新入社員の意識に変化はあったか？

日本生産性本部が入社半年後の新入社員を対象に実施した「2013 秋・若者意識アンケート」の調査結果が発表されました。

この調査は今回が 23 回目となりますが、新入社員の意識にいくつか変化が見られたようです。

◆「スペシャリスト」志向の割合が増加

キャリアについて「1つの仕事や持ち場を長い間経験させて、スペシャリスト（専門家）としてきたえる職場」と「いろいろな仕事や持ち場を経験させて、ジェネラリスト（会社全般の仕事が見渡せるような人）としてきたえる職場」のどちらを希望するかという設問に対し、「スペシャリストとしてきたえる職場」と回答した割合は 48.8%でした。

割合としては、「ジェネラリストとしてきたえる職場」のほうが若干上回っていますが、今春に実施された前回調査と比較すると、「スペシャリストとしてきたえる職場」のほうが 7.2 ポイントの上昇を見せており、これは過去最高の変化幅だったようです。

◆「キャリアに反する仕事を我慢するのは無意味」が過去最高

次に、「自分のキャリアプランに反する仕事を我慢して続けるのは無意味だ」という設問に対し、「そう思う」と回答した割合が 42.4%（昨年比 15.9 ポイント上昇）で、調査を開始した 2006 年以来過去最高の変化幅となりました。

また、「条件の良い会社があれば、さっさと移るほうが得だ」という設問に対し、「そう思う」と回答した割合が 41.4%（昨年比 5.2 ポイント上昇）となりました。

さらに、転職について「あなたは1つの会社に、最低でもどのくらい勤めるべきだと思いますか？」との設問に対しては、「1年」および「2～3年」とする回答が 2011 年以来上昇し続け、過去最高の 44.5%となったことがわかりました。

◆「自分の良心に反する仕事の指示には従わない」回答が急増

「上司から、会社のためにはなるが自分の良心に反する手段で仕事を進めるように指示されました。この時あなたは…」と自分の考えを問う設問に対し、「指示に従わない」と回答した割合が 16.4%（昨年比 6.9 ポイントの上昇）で、こちらも 2006 年の調査開始以来最高の変化幅だったようです。

1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]
※ただし、6ヵ月ごとの納付の特例を受けている場合には、25年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 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]

20日

- 特例による源泉徴収税額の納付<前年7月～12月分> [郵便局または銀行]

31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分> [労働基準監督署]
- 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]
- 労働保険料納付<延納第3期分> [郵便局または銀行]
- 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]
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等（移動）申告書の提出 [給与の支払者（所轄税務署）]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]