

人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成23年1月号 Vol.49



撮影地 プタベスト 「悠久のドナウ川」
撮影者 笹川 元

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・低迷する新規雇用及び初任給の状況！
- ・期間の定めのある労働契約(有期労働契約)の雇止め

【医療・介護】

- ・訪問介護・看護、同じ事業所で可能に
- ・夜間訪問介護低調、補助金16億円「無駄」

【その他】

- ・社員は「働きがい」を感じているか？
- ・新連載 春・夏・冬のはなし
- ・今月の書籍紹介「ザ・シークレット」
- ・1月の税務と労務の手続き [提出先・納付先]



のぞみプランニングは「健全な事業運営」「働く人々のやる気の向上」等を応援する **社会保険労務士** を中心としたコンサルティングオフィスです。

人に関する法律の専門家として、あらゆる相談、トラブル解決のお手伝いをします。また、他士業（弁護士・公認会計士・税理士・中小企業診断士・行政書士・FP等）との幅広いネットワークでトータル的にバックアップします。

【発行元】 合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-9F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】 合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-9F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145
理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」
[http:// www.nozomiplanning.com/](http://www.nozomiplanning.com/)

◆ 人事労務 ◆

<低迷する新規雇用及び初任給の状況！>

厚生労働省等政府より雇用・初任給の状況が発表されました。現在の低迷した経済状況を反映した結果となっています。今年こそ景気の回復を望みたいところです。

◆新規学卒者の就職内定状況

今年3月の大学等卒業予定者の内定状況について（平成22年10月1日現在）大学就職内定率は57.6%となっています。これは、平成8年度の調査開始以来過去最低となりました。男女別では、男子は前年同期を3.8ポイント下回る59.5%、女子は前年同期を6.3%も下回る55.3%となっています。

また、短大（女子のみ）は前年同期を6.5ポイントも下回る22.5%、高等専門学校（男子のみ）は前年同期0.9%ポイント下回る93.8%、専門学校（専門課程）は前年同期を5.5ポイント下回る37.9%（うち男子は前年同期9.8ポイント減の35.8%、女子は同1.3ポイント減の39.9%）となっています。

高校新卒者の就職内定状況は、（厚生労働省まとめ、平成22年9月末現在）求人数で前年同期比3.1%減の15万1000人、求職者数で同0.7%減の17万5000人でした。求人倍率は前年同期（0.89倍）を0.02ポイント下回る0.87倍となりました。就職内定率は前年同期を3.0ポイント上回る40.6%となっています。

高校新卒の就職内定者以外すべての指標が前年比マイナスとなり大学就職内定率が調査開始以来過去最低となっている等、厳しい経済状況と景気回復の遅れを表した結果となりました。



◆平成22年の初任給調査結果

厚生労働省がまとめた平成22年の初任給に関する調査結果によりますと、昨年春の新規学卒者の初任給は、大学卒業19万7400円、高校卒業15万7800円となっています。



学歴別では、大学院修士課程修了22万4000円（対前年比1.9%減）、大学卒業19万7400円（同0.7%減）、高等専門学校、短期大学卒業17万300円（同1.7%減）高校卒業15万7800円（前年同水準）となっています。

対前年伸び率では、高校卒業を除くすべての学歴でマイナスを記録しました。大学院修士課程修了では平成17年調査開始以来初のマイナス、大学卒業は平成19年以来、高等専門学校・短期大学卒業は平成15年以来のマイナスとなりました。

企業規模別の初任給は、大学卒業では、大企業（常用労働者1000人以上）19万8300円（対前年比1.0%減）、中企業（同100～999人）19万7200円（対前年比1.0%減）、小企業（同10～99人）19万5900円（対前年比1.7%増）となりました。また、高校卒業でも対前年比で大企業はマイナス、中・小企業は増加となりました。ともに大企業が賃金を抑制するなかで格差が縮小した結果となりました。

このように新卒、初任給が求職者にとって厳しい状況です。企業にとっては、よりよい人材を採用するチャンスです。先月ののぞみレポートでご紹介しました助成金等を活用して企業風土にあった人材の採用を行ってはいかがでしょうか。

＜期間の定めのある労働契約 (有期労働契約)の雇止め＞



経済情勢は依然として厳しい状況ですが、できる限り、従業員の雇用が維持されることが望ましいことは言うまでもありません。

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）では、いわゆる「雇止め」（期間満了後、契約を更新しないこと）をめぐるトラブルが多くなっています。

裁判例によれば、期間の定めのない契約と実質的に変わらない場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯などから、引き続き雇用されることへの期待が合理的であると認められる場合は、解雇に関するルールが類推適用され、雇止めが認められないことがあります。

有期労働契約についての注意点は以下の通りです。

1. 契約締結時の明示事項等

- (1)使用者は、有期契約労働者に対して、契約の締結時にその契約の更新の有無を明示しなければなりません。
- (2)使用者が、有期労働契約を更新する場合は、労働者に対して、契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければなりません。
- (3)使用者は、有期労働契約の締結後に（1）又は（2）について変更する場合には、労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければなりません。

2. 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。ここでの対象となる有期労働契約は以下の通りです。

- ①有期労働契約が3回以上更新されている場合
- ②労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算1年

を超える場合

- ③1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

3. 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。

【以上は「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について」より】

4. 有期労働契約を締結する期間について

【参照：労働基準法】

- ①原則→上限1年
ただし、労働者は、労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出るにより、いつでも退職することができます。
- ②高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約→上限5年
- ③満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約→上限5年
- ④一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約（有期の建設工事等）→その期間

5. その他【参照：「労働契約法」】

- (1)使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができません。
- (2)使用者は、有期労働契約によって労働者を雇い入れる目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮しなければなりません。

とりわけ年末から3月末にかけては、契約期間が満了することの多い時期でもあり、事業主の皆さまには、法令に基づいて慎重にご対応いただき、トラブルの防止、従業員の生活の安定にご配慮ください。



◆ 医療・介護 ◆

〈訪問介護・看護、同じ事業所で可能に〉

厚生労働省は、介護と医療の連携を促すため、訪問介護と訪問看護のサービスを一括して提供できる仕組みとして、2つのサービスを1つの事業所で提供できるようにする方針です。

利用者のニーズにも柔軟に対応できるとみており、2011年に介護保険法などの改正を目指します。

現在は「ヘルパーが家庭を訪問し、入浴補助などの世話をする訪問介護事業所」と、「看護師が訪問し、患者の療養を支援する訪問看護事業所」という2種類の事業所があります。

これら二つの事業所に加え新たに「複合型事業所」を設けます。

都道府県から指定を受けた複合型事業所は、訪問介護と訪問看護のサービスを両方提供できるようになる見通しで、今後は介護サービスと医療サービスの連携を進められるほか、どちらのサービスを手厚くするかといった調整もしやすくなるとみえています。

報酬や人員の配置基準などの詳細については今後詰めることになっています。

現行制度では訪問介護と訪問看護サービスを両方提供したい事業者は、都道府県からそれぞれ指定を受ける必要がありますが、片方の指定だけを取得する事業所もみられるほか、利用者は別々の事業所からサービスを受けるため、サービス間の連携がとれていないとの指摘も出ていました。



〈夜間訪問介護低調、補助金 16 億円「無駄」〉

ホームヘルパーが夜間に高齢者の訪問介護をする介護保険制度の「夜間対応型訪問介護」について会計検査院が調べたところ、休止・廃止するか、利用が想定の30%未満にとどまる介護事業所が7割に上ったことが分かりました。



介護保険制度で要介護者は月千円程度の自己負担で、夜間の緊急時に端末を使って事業者のオペレーションセンターに連絡でき、訪問介護サービスを受けられる仕組みです。2008年度までの3年間に厚生労働省から補助金の交付を受けた全国73自治体の事業者の端末の利用状況を調べたところ、63事業者が購入した端末約1万3千台に対し、利用者は約3割だったといいます。また、全国58自治体の49事業者が要介護者に配る連絡用の「ケアコール端末」を放置または廃棄していたことが23日までに会計検査院の調査で分かりました。

利用率が低調な背景について、検査院は類似する緊急連絡システムを各自治体が無料で整備していることなどを指摘しています。システム構築や端末購入に要した国からの補助金約16億円が無駄になっているとして厚生労働省に改善を求めました。

◆ その他 ◆

＜社員は「働きがい」を感じているか？＞

◆「働きがいに関する意識調査」の結果

株式会社 NTT データ経営研究所では、今年9月に「働きがいに関する意識調査」を行い、先日その結果が発表されました。

この調査では、「働きがい」、「働きがいをも高める要因／阻害する要因」、「心の疲弊感」などに関する質問を行っており、昨今の厳しい経営環境下で社員がどのようなことを考えて働いているのかがわかり、大変参考になると思います。



◆「働きがい」は低下傾向に

まず、「現在、働きがいを感じていますか」との質問では、「感じている」(13.0%)との回答と「やや感じている」(39.4%)との回答を合わせると、52.4%の人が働きがいを感じていることがわかりました。

しかし、3年前と比べて「働きがいが高くなった」と感じている人(44.8%)は、「働きがいが高まった」と感じている人(22.5%)を大きく上回っています。

◆何が働きがいをも高め、阻害しているか

働きがいを感じているグループにおいて「働きがいをも高める要因」について、「仕事の価値の実感」(91.7%)、「仕事を通じての成長実感」(87.9%)、「仕事を通じての力の発揮」(86.3%)、「仕事が適性に合っている実感」(85.5%)、「仕

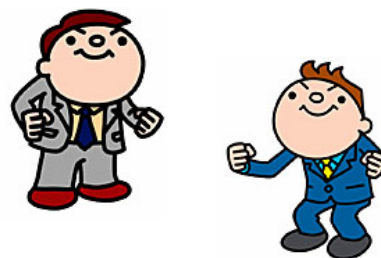
事を通じた達成感」(78.2%)が上位を占めました。

逆に、働きがいを感じていないグループにおいて「働きがいをも特に阻害する要因」について、「会社での将来のキャリアイメージが描けない」(91.7%)、「会社では創造的な仕事を促す環境作りがない」(86.1%)、「会社の仕組み・制度・組織が整備されていない」(79.9%)、「会社の経営陣による折に触れたビジョンの発信がない」(78.6%)、「会社の将来性がない」(78.4%)が上位を占めました。

◆社員の「モチベーションアップ」

また、「今の仕事をする中で、心の疲弊感を感じていますか」との質問に対しては、「感じている」と答えた人が26.6%、「やや感じている」と答えた人が43.1%で、合わせて約7割(69.7%)の人が「心の疲弊感を感じている」ことが明らかになりました。

これら「働きがい」や「疲弊感」の有無については、社員の個人的要因に基づく場合も多いとは思いますが、会社として社員一人ひとりの「モチベーションアップ」に貢献できることはないかを考えてみることも大事ではないでしょうか。





新連載スタート!

八崎さんの

春・夏・冬のはなし※



はじめに

昨年8月の暑い暑い日、暮れなずむ頃から飲み始めたビールはやがて日本酒に変わり、更に焼酎に変わった頃、どんなきっかけだったか定かではないのですが、青木社長との間で妙な約束ごとが成立していました。いつも読ませていただいている Nozomi-Planning レポートにコラムを設けて、私が何かを書こうという無謀な話だったので。

青木社長や、一緒に飲んでいた元会社の同僚達も、私が社内報に「私達は群れではない」というタイトルで巻頭言を書いていたのを憶えておられたのでしょうか。

酒の勢いとは言え恥にならないよう、ともかく標題の話になるよう心掛けて筆を進めたいと思っております。スタートはやはり“話”から始めましょう。

※飽き（秋）ない話になりますように

話のはなし・・・(I)

コミュニケーション・ホスピタルというのは何の病院？新入社員を前に私の第一声はいつもこんな質問から始まります。精神病院、厚生病院、済生会病院、リハビリ病院・・・残念ながらアタリ！といったことがあります。

今ではコミュニケーションというのは日本語に訳すほうが難しいほどで、すっかりお馴染みの言葉になり、学校でも会社でも、家庭内の親子の問題でもしばしば登場するようになりました。

もう半世紀前になりますが、初めて訪問した病院の玄関に書かれたこの横文字を見て、コ・・・ミュ・・・？ニ・・・ケーション、満足に読めもしなかったのを憶えております。

さてコミュニケーションの手段はなんととっても、1に話す、次いで書くと言うことです。もちろん顔の表情やゼスチャーもあります。

そんな大切なコミュニケーションの基本である“話す”ということが、何故か日本では軽んじられてきました。雄弁は銀、沈黙は金。口は災いのもと。もの言えば唇寒し・・・。

ケネディの名演説集がいまだに売れているアメリカとは大きな違いです。

しかしそんなカルチャーも最近は随分変わってきました。

外資系企業では、リーダーの第1条件は、相手（部下）を充分理解させ納得させる能力（説得力）というのが常識なのです。

人を惹きつける話し方や文章は魅力があり、それなりの工夫も必要でしょう。長さも大切な要素です。講義は別にして、挨拶は4分が限度、5分以上になると話を聞くというより、単なる音としてしか耳に入ってこなくなるでしょう。

大阪本町 糸屋の娘（起）

諸国の大名弓矢で殺す（転）

姉が十六 妹が十四（承）

糸屋の娘は 目で殺す（結）

これはご存知のようにしばしば引用される起承転結の好例で、読んでいて本当に心地良いものです。

私は、ほとんど毎日同じ字数で書かれている読売新聞の“編集手帳”を読む時、出だしの文章（起）を見て、今日はどんな（結）で締めくくろうとしているのかな？と編者の心を忖度するのがくせになってしまいました。また（転）の効果は文の巧拙や、話の魅力にも結びついてきます。

いかにして初めに人を惹きつけるか、私が経験した記憶に残る2、3の例を紹介してみよう。

・「眠くなった人はどうぞ前の机に顔を伏せて寝て下さい。1人でも聞く人があれば話を続けますが、最後の1人も寝てしまえば、私は帰らせていただきます。」
——薬師寺館長 高田好胤氏

・「爺さん婆さんご案内・・・」新婚旅行で東北のとある旅館に着いた途端こう言われて家内はびっくりしました。ズーさんバーさんご案内、よく聞けば13番さんご案内、でした。」
——NHK アナ 鈴木健二氏

・「私が男でなくなった時、社長から身を引きます・・・」と社内外にこんな布石をしておいて、10年後スムーズに社長の座を長男に譲りました。」
——ワコール(株)社長 塚本幸一氏

さあっと読んでいただいて、これで4分でした。

筆者紹介: 八崎輝義

日本チバガイギー(株)(現パルティスファーマ)にてマーケティング・営業所長、教育研修課長、取締役人事統括部長、チバサービス(株)にて社長を歴任。また京都薬科大学常任理事、京薬会会長も務める。現在は NPO 法人 COML にて「くすり」に関する講演や執筆などを中心に活動。



今月の書籍紹介 ～ 一押しの一冊をご紹介します ～
『ザ・シークレット』



(著者：ロンダ・バーン 角川書店 1,800円)

今回紹介する書籍は、2007年に発行された本ですが、その年の忘年会にて私が尊敬している代表取締役からお薦めされた書籍です。

その代表は、他の大企業の取締役でもあるのですが、当時、その大企業はメディアを通じていろいろ報じられていました。その出来事の苦労話や裏話をたくさん伺っていたのですが、一人の力では成し遂げられないようなことを次々と成し遂げ、企業の最大の危機を救いました。決して笑って話せることではない話をあたかも笑い話のように話してくださいました。そして、何故、代表は笑って話せるのかと不思議そうにしている私にこの書籍を薦めてくださいました。

毎年、その代表に忘年会でお会いするたびに、書籍に書かれていたことが理解できるようになり、何度も読み返そうという思いになる書籍ですのでご紹介させていただきます。

.....

- ・「人生の偉大なる秘密」とは「引き寄せの法則」です。
- ・「引き寄せの法則」によれば、「類は友を呼ぶ」つまり、似たもの同士は引き寄せあいます。
- ・あなたが思っていることが現実となります（思考は現実化する）。
- ・「引き寄せの法則」は自然の法則です。引力の法則と同じように、誰にでも平等に働きます。
- ・人間関係を良くするためには、人の欠点ではなく、感謝できる点に焦点を合わせて下さい。その人の長所に焦点を合わせると、もっと長所が見つかることでしょう。
- ・笑いは喜びを引き寄せ、否定的なものを消し去り、奇跡的な治癒を起こします。
- ・良いものが底をついてしまうことはありません。良いものは全員に行きわたっても余るほど十分にあります。人生は豊かになるためにあるのです。
- ・私達は輝かしい時代の真ん中にいます。制限のある思考を手放せば、創造のすべての分野において人類のすばらしさ、偉大さを経験します。
- ・あなたは「秘密」をすでに学びました。そして、それをどう使うかはあなた次第です。あなたが何を選ぼうとそれが正しいのです。その力はすべてあなたのものです。（本書より）

.....

私は毎年手帳に目標を書くようにしていますが、振り返ると叶っていることに気がきました。これも「引き寄せの法則」かもしれません。そして最近の目標は自分自身の目標だけでなく自分の周りの人にこうしたいという目標も増えてきました。「引き寄せの法則」によりたくさんの素晴らしい人に出会えたからかもしれません。

2011年はみなさまにとって、素敵な1年になるでしょう！

「みなさまの人生のすべてにわたり、愛と喜びをもたらしますように。（本書より）」

(執筆 H.D)



<1月の税務と労務の手続[提出・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]

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・配当剰余金調書・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]

～ちょっとブレイク～



このときはドナウ川とブタペストの街を眼下に展望できるホテルの、それも最上階に部屋がとれ、暗いうちから日の出を待ちました。天候にも恵まれ、静かに流れる悠久のドナウと古い街並みに徐々に朝日があたっていく様は、まさに雄大なシンフォニーが聞こえてくるような感動でした。手前に大きく見えるのは“漁夫の砦”、対岸の塔は“国会議事堂”と“民俗博物館”です。

撮影者 笹川 元

当事務所より一言

新年明けましておめでとうございます。旧年中は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。本年も相変わリませずご愛顧の程よろしくお願い致します。

「のぞみプランニングレポート」は2006年12月創刊以来、丸4年が経ち今年で5年目に入ります。日々の業務をこなしながらのレポート作りは大変でしたが皆様方からの温かいご支援・ご声援はとて励みになりました。本当に有難うございました。まさに「継続は力なり」です。今後もお役に立てる情報を提供し続けてまいります。

2008年秋のリーマンショック以降、「円高」「株安」「デフレ」による「景気悪化」はいまだに尾を引いております。でも、今年のえとは卯(兎)です。卯年は「株の相場は跳ねる」といわれています。株価が上昇トレンドに転じ日本(企業)が元気を取り戻すことを期待したいですね。我々も人事・労務のパートナーとして、事業主の皆様のお役にたてるようがんばってまいります。

さて、皆さまに嬉しいご報告があります！今月号より新連載コラムがスタートします。八崎輝義さんの「春・夏・冬のはなし」です。八崎さんは外資系製薬企業(CIBA-GEIGY/現ノバルティス)にて教育研修課長、取締役人事統括部長を歴任。京都薬科大学常任理事、京薬会会長等を務められ、幅広い分野でご活躍されておられます。人間力溢れる話しぶり、大胆な執筆ぶりは昔から「爽快」「痛快」「愉快」と大変評判です。今後の連載「春・夏・冬のはなし」を乞うご期待下さい♪

当事務所は、事業主の皆様のお役管理・人事管理のお役に立てるよう日々、東へ西へと奔走しております。「誠実・迅速・熱意」をモットーに、お声がかかればどこにでも飛んでいきます。「労働トラブル相談」「就業規則作成」「人事制度の策定」「社会保険・給与計算」等、お気軽にご相談ください。

今月ものぞみプランニングレポートをお届けできることを嬉しく思います。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

本年も皆様のお役に立てるよう社員一同精一杯頑張る所存ですので、何卒よろしく願い申し上げます。

