平成 31 年 3 月号

連絡先：〒286-0041　千葉県成田市飯田町 143-80-312

電話　：　0476-37-8770+　ＦＡＸ　：　0476-37-8810
ｅ－ｍａｉｌ：info@fuku-roumu.com

フクシマ社会保険労務士事務所 事務所たより

人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識～経団連調査

◆調査の概要

日本経済団体連合会（経団連）は、会員企業および東京経営者協会の主要会員企業の労務担当役員等を対象に、春季労使交渉・協議や人事・労務に関するトップ・マネジメントの意識・意見などを調査しています。今回は 2018 年の調査結果のうち、注目すべき結果を取り上げてまとめます。

◆賃金関係

月例賃金について、労働組合等の要求とは関係なく、自社の施策として実施を決定した内容として、「定期昇給の実施、賃金体系の維持」（64.9%）と「初任給の引上げ」（46.5%）が目立ちます。また、賞与・一時金においても、前年度より増額した企業は 54.6%あり、前年度の水準を維持した企業も 32.0%と、増額・維持する企業が約 87%にのぼっています。

◆労働生産性と人材育成の取組み

新たなビジネスやイノベーションの創出に向けた具体的な取組みとして、現在注力しているものに、「挑戦する社内風土醸成」（54.5%）、「組織や業務体制の見直し」（47.8%）、「中途採用など外部人材の積極的な採用と活躍推進」（42.4%）、「社員の知識・スキル向上のための教育・研修」（40.5%）があげられています。そして今後（５年程度）注力したい項目としては、「成長分野・重点分野への戦略的な人事異動」（47.4%）が最も多い結果になりました。

◆高齢社員の活躍推進

高齢社員を雇用する目的として最も多かったのが、「知識や経験等を活かした専門能力の発揮」（45.4%）で、「労働力・人材の確保」（28.9%）、「後進の指導・育成、技術・技能の伝承」（23.4%）と続きます。高齢社員のモチベーション維持・向上のために既に実施している施策としては、「人事評価制度」（56.4%）と「勤務時間・日数などの柔軟な勤務制度」（55.5%）が最も多く、検討している施策としては、「基本給水準の引上げ」（39.4%）と「定年年齢の引上げ」（37.4%）が上位を占めています。

◆副業・兼業の取扱い

副業・兼業の実態として、「現在認めている」企業が 21.9%あるのに対し、「認めていない」企業は 78.1%と圧倒的に多い結果となっています。後者のうち、今後も認めるつもりはない企業は 43.5%にのぼります。副業・兼業を認めている理由として、「社員のモチベーション向上」（37.7%）、「自社では提供できない仕事経験による能力向上やアイデアの創出」（34.9%）があげられています。一方で、認めていない理由としては、「社員の総労働時間が把握できない」（64.6%）、「社員の健康確保が図れない」（54.5%）、「疲労の蓄積によって社員の業務効率が低下する」（44.9%）が多くあげられています。

普及が進んでいる？　「子連れ出勤」の最新動向と留意点

◆少子化相、「子連れ出勤」を支援

宮腰光寛少子化相は１月、親が子どもを連れて出勤（「子連れ出勤」）を 20 年以上前から実施していることで有名な授乳服メーカー、有限会社モーハウスの視察を終えた後、「子連れ出勤」しやすくするための支

援策として、コワーキングスペースや授乳施設の設置など先進的な取組みをする自治体に対し、地域少子化対策重点推進交付金の補助率を２分の１から３分の２に引き上げる、と公表しました。

◆第１子出産時、47%が退職

内閣府「「第１子出産前後の女性の継続就業率」の動向関連データ集」によれば、第１子出産後も就業を継続する女性は 53.1%（育休利用を含む）、退職する女性は 46.9%とのことです。近年は多くの育児支援策が法的に整備されていますが、いまもなお多くの女性従業員は、出産・育児のため離職しています。企業としては、「子連れ出勤」を制度化することで、これら女性従業員の離職防止が期待できます。

◆増えている事業所内保育所

事業所内保育所を設置できる企業においては、「子連れの出勤」はすでに日常的に行われているといえます。ローソン、ヤクルト、みずほＦＧなど多くの企業が、自社の名を冠した事業所内保育所を運営している時代です。厚生労働省「平成 28 年度　認可外保育施設の現況取りまとめ」によれば、事業所内保育所は 4,766 カ所（平成 29 年３月時点）あり、件数・入所児童数ともに、わずかずつながら年々増え続けています。

◆「子連れ出勤」制度化の際は

一方で、そのような保育のための設備やスタッフを持たない中小企業において、職場で業務をこなしつつ子どもの面倒もみるのは、容易なことではありません。制度として自社に導入する際には、入念な検討が必要です。

前述のモーハウス社の青山店では、「子連れ出勤」は１歳半までを原則としているそうです（歩きはじめた子どもが店外へ飛び出すのを防止するため）。ほかにも、始業を昼過ぎとする（通勤ラッシュを回避するため）、有事には単身スタッフがフォローできる体制とするなど、さまざまな工夫と配慮がみられます。

「子連れ出勤」の制度化においては、同社のような先進事例が参考になるでしょう。

３月の税務と労務の手続提出期限［提出先・納付先］

11 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

○ 個人の青色申告承認申請書の提出＜新規適用のもの＞［税務署］
○ 個人の道府県民税および市町村民税の申告［市区町村］
○ 個人事業税の申告［税務署］
○ 個人事業所税の申告［都・市］
○ 贈与税の申告期限＜昨年度分＞［税務署］
○ 所得税の確定申告期限［税務署］
○ 確定申告税額の延納の届出書の提出［税務署］
○ 財産債務調書、国外財産調書の提出
○ 総収入金額報告書の提出［税務署］

4 月 1 日

○ 健保・厚年保険料の納付［郵便局または銀行］
○ 健康保険印紙受払等報告書の提出［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］
○ 外国人雇用状況の届出（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］
○ 個人事業者の消費税の確定申告期限［税務署］

～当事務所よりひと言～

梅の花もほころび春本番を迎えようとしています。これから新たに社会人となる方や転職・退職する方など職場での人の出入りが活発化する時期を迎えます。新たな環境に飛び込む際には、どのような年齢になっても緊張とストレスが伴うものです。

一説によれば、初日に職場としてウエルカムメッセージを出すことにより、その後の信頼関係の構築や定着率の向上に繋がるケースがあるとのことです。試してみてはいかがでしょうか。