



継栄通信[®]

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしくお願い申し上げます。

2019年1月号Contents (有限会社マネジメントスタッフ)



有限会社マネジメントスタッフ
社会保険労務士事務所

平成30年度版労働経済白書について

厚生労働省は『平成30年版 労働経済の分析(労働経済白書)』を公表しました。この報告書には、雇用、賃金、労働時間、勤労者家計などの現状や課題についての分析が掲載されていますが、ここではその概要に触れてまいります。

1. 労働経済の推移と特徴

(1) 一般経済の動向

緩やかに回復し、企業の経常利益は大企業を中心に大きく改善しています。ただ、労働分配率(付加価値に占める人件費の割合)は、特に中小企業において、緩やかに低下しており、労使間での利益等の適切な配分が求められます。

(2) 雇用・失業情勢の動向

着実に改善し、完全失業率や有効求人倍率にもそれが表れていますが、企業における人手不足感が高まっており、その影響が懸念されます。

(3) 労働時間・賃金等の動向

長時間労働は正等が課題となる中、月間総実労働時間が2013年以降減少傾向で推移する一方で、一般労働者の名目賃金は2013年度以降5年連続で増加し、パート労働者の時給も集計開始(1993年)以降で最高水準となる等、労働条件の改善傾向が見られます。

(4) 消費・物価の動向

雇用環境の改善に伴う消費マインドの持ち直しの中で消費支出が持ち直す一方、天候不順による生鮮食品値上がりやエネルギー価格上昇により、消費者物価指数がプラスで推移しており、その動向について注視が必要な状況になっています。

2. 働き方の多様化に応じた人材育成の在り方

人口減少下での持続的な経済成長には労働生産性向上が不可欠ですが、日本の労働生産性はG7中で最低水準となっています。労働生産性向上には、「人への投資促進」が必須ですが、日本のOJTの実施割合や能力開発費(OFF-JT)のGDP比は、先進国と比較すると突出して低い水準にあり、労働者の人的資本が十分に蓄積されず、労働生産性向上が阻害されることが懸念されています。また、人口減少下で人手不足を解消するには、老若男女を問わず、多様な人材が十分に能力を発揮することが求められます。

『多様な人材の能力が十分に発揮されている企業』では、入社時研修に加え、特に「職種・業種別の研修」「役職別研修」など、実際に携わる業務に関連する研修に積極的に取り組んでいる傾向がありました。

また、『人材育成が生産性向上に効果があり、OJTがうまくいっている」と評価している企業』では「段階的に高度な仕事を割り振っている」「仕事について相談に乗ったり、助言している」「仕事の幅を広げている」といった具体的・計画的な取り組みがなされている一方、「とにかく実践させ、経験させる」といった明確な計画性がないOJTは、生産性等との関連があまりみられない結果になりました。

3. 働き方の多様化に応じた「きめ細かな雇用管理」

働き方の多様化に応じた人材育成を推進していくための重要な鍵となるのは、きめ細やかな雇用管理です。この点、「従業員間の不合理な待遇格差の解消(男女、正規非正規間等)」「長時間労働対策やメンタルヘルス対策」「本人の希望を踏まえた配属、配置転換」などがストレス軽減につながり、また、「労働時間の短縮や働き方の柔軟化」「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」「本人の希望を踏まえた配属、配置転換」などがモチベーション向上につながる傾向が、それぞれ報告されています。一方、雇用管理を行う側の管理職は、「部下の人事評価が難しい」「職場の又は自分の業務量が多すぎる」「部下が自分の指示通りに動かない」といった雇用管理や能力開発に関連する悩みを抱えており、企業にとっては、管理職に対する「きめ細やかな対応」も両軸で解決していかなければならない課題として挙げられます。

■注目！人財育成の際活用できる助成金制度

人材開発支援助成金(特定訓練・一般訓練)のご案内

事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成します。様々なコースがありますが次の2つをご紹介します。※助成率・額は中小企業の

I. 特定訓練コース(限定要件あり、10時間以上の訓練が対象)

訓練開始日の2カ月前(一部は1カ月前)までに、労働局への届け出が必要。訓練費用の45%(訓練趣旨・時間により上限あり)＋賃金助成(760円/H)

II. 一般訓練コース(20時間以上の訓練が対象)

訓練開始日の1カ月前までに、労働局への届け出が必要。訓練費用の30%(訓練時間により上限あり)＋賃金助成(380円/H)

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

コンサルティング

検索

<http://www.management-staff.co.jp>

≪特集≫

祝日・休日の取扱いについて

2019年に限り5月1日と10月22日を祝日とする法律が12月8日に成立しました。これにより2019年のゴールデンウィークは、4月27日から5月6日までの10連休となります。果たして1日祝日が増えたことで、なぜ10連休になるのか？また会社の人事労務への影響を解説いたします。

1. 10連休となる理由

今回改正された『国民の祝日に関する法律(以下、祝日法)』では、祝日を規定する他、次のような場合を休日とする旨を定めています。①「国民の祝日」が日曜日に当たるとき→その日後においてその日に最も近い「国民の祝日」でない日②その前日及び翌日が「国民の祝日」である日 これを2019年のカレンダーに当てはめると10連休になります。



2. 会社の休日への影響

前述の祝日法における休日の取扱いは、就業規則の規定内容によっては、会社の休日にも影響を及ぼすこととなります。例えば、厚生労働省のモデル就業規則は、祝日について「国民の祝日」と「日曜と重なったときの振替休日」を休日と定めていますので、4月30日と5月2日は休日とはならず、10連休とはなりません。

ところが、もし“祝日法に定める休日”となっていたらどうでしょうか。祝日法は“その前日および翌日が「国民の祝日」である日”を休日として取扱いますので、当然に法の定める通り、10連休となります。

3. 会社の休日への影響

まずは、自社就業規則が休日をどのように規定しているかを確認しましょう。“祝日法に定める休日”を休日としているなら、10連休が業務に支障を及ぼさないかの確認と、必要に応じて対策を講じなければなりません。

10連休を与えることが出来ないならば、会社は“事前に”“振り替える日を明示”することによって、休日を他の日に振り替える事が出来ます。この振替は、各労働者との個別の同意を得ることで行うことが出来ますが、“業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある”等、休日の振替を行う旨やその条件を定めていたならば、会社は労働者の個別同意を得なくても、例えば社内通達等によって、休日の振替を行うことが出来ます。

4. おわりに

2019年4月から年次有給休暇の時季指定が義務化され、5月に10連休を迎えることとなりますが、これを機会として休日や休暇が業務に支障を出さないような体制を整えることを検討してみると良いでしょう。

この時期ならではの★なるほどQ&A

『年金繰上げで不利益？～減額以外のデメリット』

Q. 定年後の継続雇用の条件を説明している際、年金の支給繰上げの話が出ました。デメリットとして、減額の他にどういったものが考えられるのでしょうか。

A. 障害年金を請求できず

厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」の年度別老齢年金繰上げ・繰下げ受給状況によれば、新規裁定のうち、老齢基礎年金のみの方の繰上げは減少傾向です。繰上げ請求は、老齢厚生年金と同時にに行わなければなりません。

政令で年金額は1ヵ月繰り上げると0.5%減額としているほか、障害年金などへの影響があります。たとえば、障害基礎年金は、初診日が65歳前であることが要件です。

しかし、当分の間、老齢基礎年金または老齢厚生年金の報酬比例部分が完全もしくは段階的に引き上げられる者のうち、繰り上げて受給権を有する者は、60歳以上65歳未満の初診日要件は適用されません。障害厚生年金に関しても似たような規定があります。

繰上げ請求すれば、60歳以上65歳まで国民年金の任意加入もできません。



コンサルティング

検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、
どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。

<http://www.management-staff.co.jp>