

HR News Letter

2010年12月号



平澤国際社労士事務所

東京都港区芝大門1-3-5

山田ビル3階

TEL 03-5402-8491

<http://www.jp-hrpayroll.com/>

今月号の内容

- ✓ いまどきの「課長」の実態は？
- ✓ 義務化されるか？企業による「受動喫煙防止対策」
- ✓ 新卒者の採用活動開始時期を見直しの動き
- ✓ どんな気持ちで職場の飲み会に参加しているか
- ✓ 転職を考え始める年齢は何歳？
- ✓ 賃金収入は減少傾向、4人に1人「失業の不安」
- ✓ 厚生労働省が開設した「女性に優しい職場づくりナビMOBILE」
- ✓ 「労働時間適正化キャンペーン」実施中
- ✓ 中小企業の国際化に向けての提言
- ✓ 住宅ローン借換えのポイントは？
- ✓ 12月の税務と労務の手続[提出先・納付先]



いまどきの「課長」の実態は？

◆一部上場企業の課長 428 人の回答

産業能率大学がインターネット調査会社を通じて「上場企業の課長を取り巻く状況に関する調査」を今年9月に行い、その結果が公表されました。

従業員が100人以上の上場企業に勤務し、部下が1人以上いる「課長」428人が、「昇任前の経験」、「現在の悩み」、「上司の支援」、「今後のキャリア」などについて回答しています。

◆多くはマネージャー兼プレイヤー

まず、「プレイヤーとしての仕事の割合」についての質問では、「0%」と答えた人はわずか1.4%でした。プレイヤーとしての活動割合が半分より多い人は4割を超えています。

プレイングマネージャー化しているケースが多く、多くの課長がプレイヤーとしての活動を兼務していることがわかります。この傾向は、中小企業においてはなおさら強くなるでしょう。

◆仕事上の悩みとメンタルヘルス

次に、「仕事上の悩みを相談できる人がいるかどうか」との質問には、「いる」と答えた人が50.2%、「いない」と答えた人が49.8%と、ほぼ半数に分かれました。

「いる」と答えた人に対して「どのような相談者がいるのか」を尋ねたところ、「会社の上司」「会社の同僚」が多数でした。

また、「自分自身のメンタルヘルスに不安を感じたことがあるか」との質問には、「ある」と答えた人が43.7%、「ない」と答えた人が56.3%でした。その原因としては、「上司との人間関係」、「成果創出へのプレッシャー」、「仕事の内容」などが多くありました。

自分の身近に相談できる人がいるかど

うかも、不安の有無に関係しているものと思われます。

◆遣り甲斐をもって仕事に取り組めるか
自分が「課長としてイキイキと働いていると思うか」との質問では、「どちらかといえばイキイキと働いている」が54.9%、「イキイキと働いている」が6.8%でした。逆に言えば、イキイキと働いていない人が約4割もいるということになります。

これら課長クラスにある方たちが、イキイキと遣り甲斐をもって仕事に取り組める環境をつくるのが会社の仕事でもあり、それらができている会社はきっと成果を残している会社ということになるでしょう。

義務化されるか？

企業による「受動喫煙防止対策」

◆検討会が報告書を発表

厚生労働省では、昨年7月に「職場における受動喫煙防止対策に関する検討会」を立ち上げ、今年5月にその検討会が報告書をまとめました。今後、この報告書をベースに、労働安全衛生法の改正案が国会で審議される予定となっています。

この改正案が成立した場合、飲食業・サービス業などにとっては大きな負担が強えられることとなりそうです。

◆これまでの対策の流れ

職場における受動喫煙防止対策については、平成4年以降、「労働安全衛生法」に定められた快適職場形成の一環として進められました。その後、平成15年に「健康増進法」が施行され、平成17年2月に「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」が発効するなど、受動喫煙を取り巻く環境は大きく変化しています。

また、健康志向の強まりや受動喫煙の有害性に関する知識の普及などから、職場における受動喫煙に対する労働者の意識も高まりつつあります。

◆受動喫煙防止を事業主の「義務」へ

このような環境の変化から、現在、企業に対して強く「受動喫煙防止対策」を求める流れになっています。

そして、職場における受動喫煙防止について、従来の「快適職場形成のため」から「労働者の健康障害防止のため」という観点に切り替え、職場における受動喫煙防止を事業主の「義務（罰則付き）」とする法改正が予定されているのです。

◆今後の審議状況に注目

今後のあり方として、事務所、工場等では「全面禁煙」「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」とすることが求められ、飲食店、ホテル・旅館等においては、原則として「全面禁煙」「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」とすることが必要とされ、それが困難な場合は喫煙区域の割合を少なくし、喫煙区域からの煙の漏れを防ぎ、換気等を行うように求められる方向です。

多くの企業に影響を与えることとなり、そのような法改正のため、今後の改正案の審議状況が気になるところです。

新卒者の採用活動開始時期を見直しの動き

◆相次ぐ見直しの表明

9月下旬、大手商社7社は、企業における大卒者の採用活動時期を遅らせるよう、日本経団連に呼びかける考えを表明しました。「就職活動の長期化が学業の妨げになっている」との意見が強いためであり、商社自身の採用試験の時期も見直していくとしています。

また、10月初旬には、社団法人日本貿

易会（貿易商社の業界団体）が、新卒者の採用活動に関して、2013年度入社対象の新卒者から、採用スケジュールを遅らせるべく具体的な検討を始め、また、各産業界が協調して見直しを実現できるよう日本経団連などの関係団体に働きかけると発表しました。

◆採用側企業の発表を受けて

これら採用側企業の動きを受けて、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣は、連名で245の主要経済団体、業界団体に向けた、早期の採用選考活動の抑制などを要請する文書を送りました。この要請文の中では各団体の努力を求めています。

また、リクルートや毎日コミュニケーションなど就職情報会社10社で構成する「日本就職情報出版懇話会」でも、就職活動の早期化への批判に対応し、新卒者の採用情報を提供するサイトの開設時期について、例年から1カ月以上遅らせて、来年は11月1日以降にすると発表しました。

◆これまでの就活の流れに変化

これまでの流れとしては、まず、大学3年生の8月ごろに「インターンシップ」を行う企業が出てきます。そして、10～11月にかけて「就職情報サイト」が開設され、「業界別セミナー」や「就活フェア」なども開かれます。

そして年が明けた1月ごろから「会社説明会」の開催が徐々に増えてきて、2月ごろには「エントリーシート」の提出なども始まります。

4年生になると「採用面接・選考」が始まり、5月ごろには「内々定」が出始め、6月には中小企業の採用活動も本格化してきます。

来年以降は、採用側企業や国側の対応を受けて、これらのスケジュールが遅くなっていくものと思われそうですが、企業としては、じっくりと良い人材を見極め、

自社にとって必要な人材を確保することが必要なことには変わりはないでしょう。

どんな気持ちで職場の飲み会に参加しているか

◆職場の人とお酒の飲み方に関する調査

キリン食生活文化研究所では「職場の人とお酒の飲み方に関する意識調査」を行い、先日その結果が発表されました。

職場の仲間や上司・部下とお酒を飲む機会の多寡は会社によってそれぞれ異なるでしょうが、各人がどのような思いで「飲み会」に参加しているのか、とても興味深い内容になっています。

◆飲み会は「コミュニケーション」のため

アンケート項目中の「職場の人とお酒を飲む際に期待すること」については、トップは上司・部下ともに「コミュニケーションをとりたい」でした。そして、自分の上司より部下と飲むときのほうがその期待は充足される傾向にあることがわかりました。

また、職場の人からの飲み会の誘いを断る際に「行けない理由をはっきり言って断る」人は4割以上いました。20代では、部下・後輩に対し「行けない理由をはっきり言う」割合（36.3%）が、上司に対する場合よりも低くなっています。

◆飲み会の平均額・平均回数は？

職場の人とお酒を飲むときの1回あたりの平均予算は4,401円（前年比129円マイナス）でした。月平均の回数は前年と同じ1.5回となっています。

上司が部下とお酒を飲む際におごる金額の平均は1回あたり7,092円で、エリア別に見ると1位は「北海道」で8,542円。2位は「北陸」で7,400円、3位は

「東北」7,221円となっています。寒い地域で働いている人のほうが太っ腹なのでしょうか？

◆増える傾向にある「割り勘」

最近では、上司と部下で飲みに行っても「割り勘」とするケースが増えているようです。

上記の調査とは別の調査では、「上下関係なく割り勘にすることが多い」と答えた20～59歳の人は全体の24%に上りました。

年功序列が崩れつつあり、明確な上下関係意識が薄れつつあることの影響なのかどうかはわかりませんが、いずれにしても、社内でのコミュニケーションを図るうえで「飲み会」が有効な手段の1つであることは間違いのないでしょう。

転職を考え始める年齢は何歳？

◆4万人以上の会社員が回答

株式会社インテリジェンスが運営する転職サービス「DODA」では、会社員が転職を考え始める年齢についての調査を行い、その結果を発表しました。

この調査の対象者は、「DODA」人材紹介サービスに登録した人のうち登録時の年齢が22～39歳（転職回数0回）の大卒以上の男女で、4万人以上から回答がありました。

◆転職を考え始めた年齢は？

転職を考え始めた年齢についての回答では、「25歳」（13.5%）が最多であり、「26歳」（12.5%）、「24歳」（11.8%）と続いています。4割近くの人が入社2～3年目の段階で次のキャリアを考えているようです。

◆職種別ではどうか？

転職を考え始めた年齢について職種別に見ると、下記の年齢がそれぞれ最多と

なっています。

- ・「企画・事務」…29歳（8.8%）
- ・「金融などの専門職」…28歳（9.1%）
- ・「ITエンジニア」…27歳（9.5%）
- ・「建築・土木」…27歳（10.6%）
- ・「モノづくりエンジニア」…26歳（9.7%）
- ・「メディカル」…26歳（11.6%）
- ・「営業」…25歳（10.9%）
- ・「販売・サービス」…25歳（12.6%）

◆安定志向の傾向も

最近是比较的若い年齢において転職を考え始める人が多いようですが、社団法人日本能率協会が今年4月に発表した新入社員の意識調査では、約半数の人が「定年まで勤めたい」と回答し、「終身雇用」や「年功序列」を望む傾向も見られます。

会社としては、有能な人材が会社にずっと残ってくれるのがベストでしょうが、そのためには、社員のキャリアアップのために何ができるのか等を真剣に考える必要があるでしょう。

賃金収入は減少傾向、4人に1人

「失業の不安」

◆労働者にとっては厳しい状況

連合総研では、10月に労働者を対象に実施した「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」（勤労者短観）の結果を発表しました。

「景気や勤め先の経営状況」「賃金収入と失業不安」などの項目について調査しており、労働者の厳しい状況がうかがえる結果となっています。

◆賃金収入は減少傾向に

1年前と比較した賃金収入の増減については、「減った」（32.9%）と回答した人が3割を超えており、前回調査（34.6%）と比べてもほとんど改善が見

られませんでした。

また、今後1年の賃金収入見込みについて「減ると思う」（25.5%）と回答した人が前回調査（21.8%）を上回り、「増えると思う」（16.9%）と回答した人は前回調査（21.0%）から減少しています。悲観的な見方をする人の割合が高まっています。

◆4人に1人が「失業の不安」

次に、「今後1年間の失業の不安」について「感じる」と回答した人は25.0%で、過去最高を記録した昨年同月（28.3%）よりは低下しましたが、一昨年の同月調査（23.8%）を上回っています。

また、非正社員（男性53.6%、女性34.8%）や20代（32.9%）が感じる失業の不安は、相対的に高まっています。

◆所定外労働、賃金不払い残業

このアンケート調査では、他にも「所定外労働の状況」「賃金不払い残業の状況」などについての調査を行っており、非常に興味深いものとなっていますので、連合総研のホームページ（<http://www.rengo-soken.or.jp/webpage/21.html>）を覗いてみてください。

厚生労働省が開設した

「女性にやさしい職場づくりナビ MOBILE」

◆10月上旬に開設

厚生労働省では、携帯版の母性健康管理支援サイト「女性に優しい職場づくりナビ MOBILE」を10月上旬に開設しました。

これは、働く女性が働きながら安心して妊娠・出産を迎えられるように、妊娠中や出産後における職場での注意事項や母性健康管理措置に関する情報を提供す

るものです。

◆どんな内容が掲載されているか

このサイトでは、妊娠初期から産後休業後までの気になる症状別に、職場で安心・安全に過ごすためのポイントが紹介されています。妊娠中・出産休業後の女性へのアドバイスや、職場の方へのアドバイス、応急処置の方法なども掲載されています。

◆女性にやさしい職場づくり相談窓口

また、妊娠中、出産後の症状や法制度などに関する悩みについて、産科医・産業医・社会保険労務士などの専門家に携帯メールで相談することができます。

ここでは、妊産婦だけでなく、職場の方からの相談も受け付けています。

◆携帯で手軽に利用

今までパソコンを開く時間のなかった方でも、携帯であれば気軽に家事や仕事の合間に利用することができ、このサイトをより身近に感じるができるのではないのでしょうか。

「妊娠中や出産後も安心して働きたい」と考える女性は今後ますます増えることと思います。そういった意味でも、今後のこのサイトの充実に期待したいところです。

「労働時間適正化キャンペーン」

実施中

◆全国一斉の電話相談など

厚生労働省では、長時間労働に伴う問題解消を図るために、11月を「労働時間適正化キャンペーン」と定め、全国一斉の電話相談の実施をはじめ、使用者団体・労働組合への協力要請、リーフレットの配布などによる周知啓発などの取り組みを集中的に実施しています。

◆労働時間をめぐる現状

平成21年の総務省調査によると、週60時間以上働いている人の割合は全体の9.2%で、30代の男性に限ってみると全体の倍の水準となる18.0%にも上ります。

1カ月の残業時間が80時間を超える状態が続くと、心身の健康を害するばかりか、過労死の危険性が高まると言われています。

過労死などで労災認定された件数は平成21年度に293件となっており、過重労働による健康障害の事例が数多く報告されています。また、労働基準監督署による賃金不払残業の是正指導も多く見られます。

◆キャンペーンの重点事項

このような状況を受け、厚生労働省では、平成22年度も「労働時間適正化キャンペーン」を実施し、長時間労働の抑制を行うなど、労働時間の適正化に向けて労使の主体的な取組みを促すとともに、重点監督などを行っています。

今年度の重点取組み事項は、次の3点となっています。

(1) 時間外労働協定の適正化などによる時間外・休日労働の削減

(2) 長時間労働者への医師による面接指導など労働者の健康管理に関する措置の徹底

(3) 労働時間の適正な把握の徹底

◆賃金不払残業が大きな問題に

長時間労働と同様に、現在、賃金不払残業（サービス残業）が大きな問題になっています。

このキャンペーンを機に、恒常的に長時間労働が行われていないか、長時間労働者の健康管理について配慮がなされているか、労働時間が適正に把握されているかなど、労働環境を今一度見直してみましょう。

中小企業の国際化に向けての提言

◆東京商工会議所が発表

先日、東京商工会議所が「アジアの成長を見据えた中小企業の国際展開支援に関する提言」をまとめました。

この提言では、中小企業・地域経済への参考に供する観点から、典型的な取組事例として「観光」「農水産品」「地域資源活用」の3分野の事例が挙げられています。

◆「観光立国政策」のターゲットはアジア

政府の「新成長戦略」では観光分野は戦略分野に位置付けられ、「訪日外国人3,000万人プログラム」の推進が打ち出されています。

その主要ターゲットとされるのはアジアであり、中国人旅行者に対するビザ発給要件が昨年・今年と2段階で緩和されるなどしています。

◆農水産品によるアジア市場開拓

コメの輸出は、2004年に台湾・香港・シンガポール向けが始まり、2007年に暫定的に始まった中国向けは、翌2008年から本格化しています。

美味しく、安心・安全な日本産米は、海外の富裕層市場で一定の評価を受けており、物流・商流ネットワーク作りなど、日本からの輸出安定化に向けた課題が解決されれば、今後、市場はますます拡大していくことが期待されます。

また、フルーツ王国と言われるタイでは、日本産のりんご・もも・いちごなどの高級フルーツの販売が好調であり、日本各地の名産果物のタイ向け輸出・販売の動きが広がっています。

◆地方空港を活用した地域経済活性化

アジアを中心に格安航空会社の定期便が就航する地方空港が着実に増えつつあり、国内でも、格安航空会社設立構想が打ち出されるなど、日本各地とアジアとの距離感は着実に短縮されつつあります。

今後、アジアの需要をいかに取り込めるかが、経営の鍵となる可能性があると言えるでしょう。中小企業の国際化は大企業と比べると進んでいないようですが、身近なところから国際化の第一歩を踏み出すことが必要なのかもしれませんが。

住宅ローン借換えのポイントとは？

◆過去最低水準で推移

新聞報道によると、金融緩和や金融機関の競争激化の影響で、住宅ローン金利が過去最低水準で推移しているそうです。日銀の金融経済統計月報によれば、2010年9月の都市銀行の住宅ローン金利（変動金利の中央値）は2.475%で、2006年9月（2.375%）以来の低水準となっています。

また、住宅金融支援機構が民間金融機関と提携して取り扱っている長期固定金利の住宅ローン「フラット35」の金利も過去最低水準です。

以下では、借換えのお得度や注意点をまとめてみます。

◆目的の明確化が重要

借換えを行う際に重要なことは、目的を明確にすることです。例えば、返済額を減らすのが目的で、金利が比較的高い固定金利タイプから低めの変動金利タイプに借り換える場合、金利負担は減りますが、将来金利が上昇した場合の返済額が増えるリスクを新たに抱えることとなります。総返済額・毎月の返済額・将来の返済額が増えるリスクのうち、どれを減らしたいかを明確にする必要があります。

借入金利や借入期間などの条件を決め

る際には「元利均等返済で長期間、無理のない金額を返済する」ことがコツです。借換えで金利負担が減った分、返済期間を短縮したものの、毎月の返済額を見直さないと、入院などで急に出費がかさむ場合に資金繰りに窮することもあるためです。

◆差が出やすい保証料

借換えの際に注意したいのが、諸経費負担です。保証料は、借り手が住宅ローンを返せなくなった場合に保証会社が金融機関に残額を代わりに返済するための費用で、保証会社は最終的に借り手から回収します。借り手にとっての利点は少なく、保証会社を利用しない金融機関もあります。事務手数料も金融機関ごとに異なります。

また、特に気をつけたいのが、1つの住宅に対して複数の金融機関から借り入れている場合です。すべての住宅ローンを同時に借り換えなければならず、特定の金融機関からのローンだけ借り換えることはできません。

このため、最初に住宅ローンを組んだ時には会社員だった妻が専業主婦になった場合などは、注意が必要です。

[労働基準監督署]

15日

- 勤労青少年旅客運賃割引証交付申請書の提出<12月15日～1月25日>

[労働基準監督署]

31日

- 固定資産税<都市計画税>の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 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]

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出[給与の支払者（税務署）]
- 給与所得者の保険料控除申告書<生命保険・損害保険・社会保険>兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出 [給与の支払者（税務署）]

12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]
- 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>